



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Roosa Honkonen & Tuulia Koskela

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sote-uudistuksen myötä

Opinnäytetyö
Syksy 2023
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijät: Roosa Honkonen & Tuulia Koskela

Työn nimi alaotsikoinen: Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreiden kokemuksia työhyvinvoinnistaan sote-uudistuksen myötä

Ohjaaja: Katariina Perttula

Vuosi: 2023

Sivumäärä: 82

Liitteiden lukumäärä: 2

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattorit kokevat työhyvinvointinsa sote-uudistuksen myötä. Työn tarkoituksena oli lisäksi tuottaa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle kokemustietoa kuraattoreiden työhyvinvoinnista, jota hyvinvointialue organisaationa voi halutessaan hyödyntää kohdentamalla ennaltaehkäiseviä ja korjaavia, mutta toisaalta myös vahvistavia toimia koulukuraattoreiden työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen kanssa.

Teoriaosuus koostuu koulun sosiaalityön, opiskeluhuollon, koulukuraattorin työn, sote-uudistuksen ja työhyvinvoinnin kokonaisuuksista. Aihetta tutkittiin laadullisin ja määrällisin menetelmin. Tutkimusaineisto kerättiin Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreilta sähköisesti Webropol kyselylomakkeella. Hyvinvointialueen 51 koulukuraattorista 32 vastasi kyselyyn. Sähköinen kyselylomake koostui taustatietojen lisäksi neljästä osa-alueesta, jotka olivat: yksilön työhyvinvointi, työyhteisöjen työhyvinvointi, työ sekä esihenkilötyö ja johtaminen.

Määrällinen tutkimusaineisto on esitetty kuvioiden muodossa. Laadullinen tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti.

Positiivisina yksilön työhyvinvoinnin pääteemoina aineistosta nousivat työsuhte-edut ja käytännön työ. Negatiivisena koettiin sote-uudistuksen myötä syntynyt psyykkinen kuorma ja liiallinen yhdenmukaistaminen terveydenhuoltoon. Tuloksista kävi ilmi, että kuraattoreiden keskinäinen työyhteisö on tiivistynyt sote-uudistuksen myötä, kun taas kuraattorin ja koulujen henkilökunnan muodostama työyhteisö on kohdannut haasteita. Työn voimavara- ja kuormitustekijöistä kysyttäessä esille nousivat selkeät päätekijät. Esihenkilötyöstä oli eriäviä kokemuksia. Toisaalta esihenkilön koettiin olevan helposti saavutettavissa, toisaalta etäinen. Osan mielestä esihenkilön sosiaali- ja terveysalan pohjakoulutus oli hyvä asia ja osa koki sen riittämättömänä kaivaten esihenkilöltä enemmän juuri kuraattorityön osaamista. Hyvinvointialue organisaationa koettiin olevan liian byrokraattinen ja jääneen hyvin etäiseksi.

¹ Asiasanat: Koulun sosiaalityö, opiskeluhuolto, koulukuraattori, sote-uudistus, työhyvinvointi

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Authors: Roosa Honkonen and Tuulia Koskela

Title of thesis: Experiences of School Social Workers in the South Ostrobothnia Wellbeing Services County Regarding Their Work Well-Being in the Context of the Health and Social Services Reform

Supervisor: Katariina Perttula

Year: 2023

Number of pages: 82

Number of appendices: 2

The aim of this thesis was to find out how school social workers in the South Ostrobothnia Wellbeing Services County experience their well-being at work in the context of the health and social services reform. Another goal of the thesis was to provide experiential information about the state of school social workers' work well-being, which the South Ostrobothnia Wellbeing Services County as an organization could potentially utilize. The research was carried out in cooperation with the South Ostrobothnia Wellbeing Services County.

The theoretical framework consists of seven sections, which are: school social work, student welfare, school social workers, the health and social services reform and work well-being. The research was both qualitative and quantitative. It was carried out electronically by using a Webropol survey. The survey was sent to all school social workers employed in the South Ostrobothnia Wellbeing Services County and out of 51 school social workers, 32 responded. Apart from background information, the survey consisted of four sections, which were: individual work well-being, work community well-being, work, and superior work as well as leadership.

The quantitative research data has been presented in the form of figures. The qualitative research data was analyzed using themes and content analysis. The findings of the study indicate that the health and social services reform has affected the work well-being of school social workers both positively and negatively. Positive factors in individual work well-being were employment benefits and practical work. Negative factors were psychological burden and standardization to health care. The findings of the study indicate that the work community among school social workers has strengthened, while the work community formed by school social workers and school staff has encountered challenges.

There were divergent experiences regarding supervisory work. Others experienced supervisors easily accessible, while others as distant. Some believed that the supervisor's background in social and health care was beneficial, while others felt it was insufficient, desiring more expertise specifically of school social work. The wellbeing services county as an organization was described as overly bureaucratic and remained distant.

¹ Keywords: School social work, student welfare, school social worker, Health and Social Services reform, well-being at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
Kuvioluettelo	6
1 JOHDANTO	8
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Opinnäytetyön tavoitteet.....	9
2.2 Tutkimuskysymykset	9
2.3 Opinnäytetyön yhteistyötaho	10
2.4 Aiheen perustelua	10
3 KOULUN SOSIAALITYÖ.....	12
4 OPISKELUHUOLTO	16
5 KOULUKURAATTORI	18
5.1 Kuraattoripalvelut	18
5.2 Koulukuraattorin työnkuva.....	18
5.3 Kuraattorityön historia Suomessa.....	21
5.4 Koulukuraattorin työtä ohjaavat lait	22
6 SOTE-UUDISTUS	24
6.1 Sote-uudistuksen historia	24
6.2 Sote-uudistuksen toteutus.....	25
6.3 Hyvinvointialueen tehtävät	25
6.4 Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue	26
6.5 Koulukuraattori sote-uudistuksessa.....	27
7 TYÖHYVINVOINTI	29
7.1 Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi.....	29
7.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	30
7.2.1 Yksilö	31
7.2.2 Työyhteisö.....	32
7.2.3 Työ itsessään.....	33

7.2.4	Johtaminen	33
7.2.5	Organisaatio.....	34
7.3	Työhyvinvoinnin mittareita	34
7.4	Työhyvinvointi sosiaalialan ammattityössä	36
8	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	37
8.1	Laadullinen ja määrällinen tutkimusmenetelmä.....	37
8.2	Verkkokysely aineistonkeruumenetelmänä	38
8.3	Analysointitavat	39
8.4	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	39
9	TUTKIMUKSEN TULOKSET	42
9.1	Taustatiedot.....	42
9.2	Positiiviset kokemukset työhyvinvoinnista sote-uudistuksen myötä	44
9.2.1	Yksilön työhyvinvointi.....	45
9.2.2	Työyhteisöjen työhyvinvointi	47
9.2.3	Työ.....	50
9.2.4	Esihenkilötyö ja johtaminen.....	52
9.3	Negatiiviset kokemukset työhyvinvoinnista sote-uudistuksen myötä.....	54
9.3.1	Yksilön työhyvinvointi.....	55
9.3.2	Työyhteisöjen työhyvinvointi	57
9.3.3	Työ.....	61
9.3.4	Esihenkilötyö ja johtaminen.....	63
10	JOHTOPÄÄTÖKSET	67
11	POHDINTA.....	71
	LÄHTEET	76
	LIITTEET	82

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Tutkimuksen pää- ja alatutkimuskysymykset.	10
Kuvio 2. Opiskeluhuollon kokonaisuus.	16
Kuvio 3. Opiskeluhoitoa ohjaavat lait.	17
Kuvio 4. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia.	27
Kuvio 5. Työhyvinvoinnin tekijät.	31
Kuvio 6. Sukupuolijakauma.	43
Kuvio 7. Pohjakoulutus.	43
Kuvio 8. Työvuodet koulukuraattorina.	44
Kuvio 9. Kouluasteet.	44
Kuvio 10. Vastaajan kokemus työhyvinvoinnistaan vastaamishetkellä.	45
Kuvio 11. Sote-uudistuksen vaikutus työhyvinvointiin.	46
Kuvio 12. Yksilön työhyvinvoinnin pääteemat myönteisestä näkökulmasta.	46
Kuvio 13. Koulukuraattoreiden yhteistyön toimivuus myönteisestä näkökulmasta.	48
Kuvio 14. Vastaajien kuvailut koulukuraattoreiden työyhteisöstä.	48
Kuvio 15. Sote-uudistuksen vaikutus kuraattoreiden työyhteisöön.	49
Kuvio 16. Kuraattoreiden ja koulujen henkilökunnan välinen yhteistyö.	49
Kuvio 17. Vastaajien kuvailut koulukuraattorien ja koulujen henkilökunnan työyhteisöstä.	50
Kuvio 18. Työn voimavaratekijät.	51
Kuvio 19. Myönteiset näkemykset esihenkilötyöstä ja johtamisesta saadusta tuesta.	52
Kuvio 20. Positiiviseksi koetut esihenkilötyön ja johtamisen pääteemat.	53

Kuvio 21. Myönteiset näkemykset Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueesta työhyvinvoinnin huomioon ottajana.	54
Kuvio 22. Vastaajan kokemus työhyvinvoinnistaan vastaamishetkellä.	55
Kuvio 23. Sote-uudistuksen vaikutus työhyvinvointiin.	55
Kuvio 24. Yksilön työhyvinvoinnin pääteemat kielteisestä näkökulmasta.	56
Kuvio 25. Koulukuraattoreiden yhteistyön toimivuus kielteisestä näkökulmasta.	58
Kuvio 26. Sote-uudistuksen vaikutus kuraattoreiden työyhteisöön.	59
Kuvio 27. Kuraattoreiden ja koulujen henkilökunnan välinen yhteistyö.	59
Kuvio 28. Pääteemat sote-uudistuksen negatiivisista vaikutuksista kuraattorin ja koulun välisen työyhteisön yhteistyöhön.	60
Kuvio 29. Työn kuormitustekijät.	61
Kuvio 30. Kielteiset näkemykset esihenkilötyöstä ja johtamisesta saadusta tuesta.	64
Kuvio 31. Esihenkilötyön ja johtamisen pääteemat kielteisestä näkökulmasta.	64
Kuvio 32. Kielteiset näkemykset Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueesta työhyvinvoinnin huomioon ottajana.	66

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön aiheena on Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreiden työhyvinvointi sote-uudistuksen myötä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella työskentelevät koulukuraattorit kokevat työhyvinvointinsa hyvinvointialueen palvelukseen siirtymisen myötä. Opinnäytetyön yhteistyötahona toimii Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, jolle tuotamme ajankohtaista ja arvokasta kokemustietoa kuraattoreiden työhyvinvoinnin tilasta, jota hyvinvointialue organisaationa voi halutessaan hyödyntää kohdentamalla ennaltaehkäiseviä ja korjaavia, mutta toisaalta myös vahvistavia toimia kuraattorien työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi.

Sote-uudistus muutti merkittävästi sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämistä ja rahoitusta, ollen näin yksi Suomen historian merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista. 1.1.2023 vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä 21 hyvinvointialueelle, Helsingin kaupungille ja HUS-yhtymälle (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), 2023). Sote-uudistuksen myötä kuraattori- ja psykologipalvelut tuotiin hallinnollisesti muun sosiaali- ja terveydenhuollon yhteyteen ja nyt kaikki opiskeluhoollon palvelut ovat yhden järjestäjän, hyvinvointialueen, vastuulla (STM, 2021).

Työhyvinvointiin liittyvät keskustelut ovat olleet lisääntyvissä määrin esillä työpaikoilla sekä mediassa. Työhyvinvointi ilmenee yksilö- ja työyhteisötasolla työhön paneutumisena ja yhteistyön sujuvuutena sekä organisaation tasolla palvelun laatuna ja toiminnan tuloksellisuutena (Suonsivu, 2011, s.43). Työssään hyvinvoiva koulukuraattori tekee laadukasta työtä suurella motivaatiolla ja näin ollen turvaa oppilaiden saaman palvelun laadun. Kaasalaisen (2021) pro gradu -tutkielman tulokset osoittavat, että kuraattoreiden työssä on laajasti erilaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä organisatorisia vaatimus- ja voimavaratekijöitä.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2021) mukaan sote-uudistus parantaa opiskeluhoitopalvelujen toimintaedellytyksiä. Sen myötä tiedonkulku ja yhteistyö oppilaiden hyvinvointia tukevien ammattilaisten välillä paranisi ja kuraattorien rooli osana kouluyhteisöä säilyisi ennallaan. Uudistus myös mahdollistaisi kuraattoreille heidän vaativan työnsä edellyttämän ammatillisen tuen ja osaamisen ylläpitämisen, kun taustalla on sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatio. Tolonen (2022) toi artikkelissaan esiin kuraattorien kokeman huolen sote-uudistuksesta: kuraattorit pohtivat, irtautuuko kuraattori- ja oppilashuoltotoiminta tulevaisuudessa koulun arjesta. Kohtasivatko todellisuus ja päättäjien lupaukset vai kävikö kuraattorien pelko toteen?

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

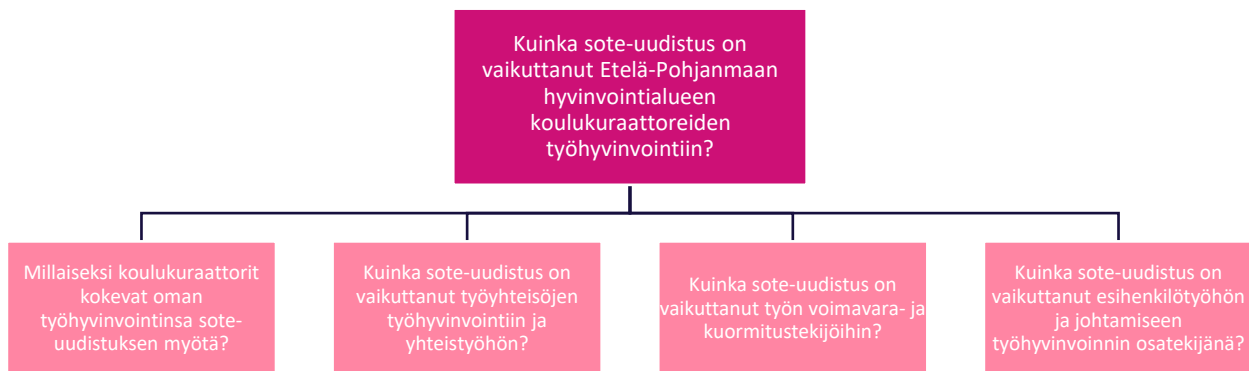
Tässä luvussa esittelemme tutkimuksemme lähtökohtia opinnäytetyön tavoitteiden ja tutkimuskysymysten esittelyn, yhteistyötahon esittelyn ja aiheen perustelujen kautta. Seuraavaksi työ etenee teoriaosuuteen, jossa esittelemme opinnäytetyömme kannalta merkittävimmän teoreettisen viitekehyksen, joka koostuu koulun sosiaalityön, oppilashuollon, kuraattorityön, sote-uudistuksen ja työhyvinvoinnin kokonaisuuksista. Teoriaosuuden jälkeen esittelemme ensin tutkimuksen toteutustavat ja tämän jälkeen tutkimuksen tulokset. Opinnäytetyömme loppuosa sisältää johtopäätökset ja työ päättyy pohdintaan.

2.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyömme tavoitteena on selvittää, kuinka Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattorit kokevat työhyvinvointinsa sote-uudistuksen myötä. Kuraattorityössä on jo ennen sote-uudistusta ollut tekijöitä, jotka ovat kuormittaneet koulukuraattoreita sekä asiakastyön tekemistä, joten tarkoituksenamme oli saada tietoa, mitkä tekijät vaikuttavat koulukuraattoreiden työhyvinvointiin nyt sote-uudistuksen myötä. Tarkoituksena on tarkastella, miten sote-uudistus on vaikuttanut yksilön työhyvinvointiin, työyhteisöjen työhyvinvointiin ja yhteistyöhön, työn voimavara- ja kuormitustekijöihin sekä esihenkilötyöhön ja johtamiseen työhyvinvoinnin osatekijöinä. Tarkoituksenamme oli myös tuottaa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle ajankohtaista ja arvokasta kokemustietoa kuraattoreiden työhyvinvoinnista, jota hyvinvointialue organisaationa voi halutessaan hyödyntää ja kohdentaa ennaltaehkäiseviä ja korjaavia, mutta toisaalta myös vahvistavia toimia kuraattorien työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi.

2.2 Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on: Kuinka sote-uudistus on vaikuttanut Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreiden työhyvinvointiin. Päätutkimuskysymyksen laajuuden vuoksi jäsensimme aihetta alatutkimuskysymysten avulla kuvion mukaisesti (kuvio 1). Alatutkimuskysymykset on johdettu Mankan (2015, s.105–106) työhyvinvoinnin mallia mukailen. Alatutkimuskysymystemme osa-alueet ovat yksilön työhyvinvointi, työyhteisöjen työhyvinvointi, työ itsessään ja esihenkilötyö ja johtaminen.



Kuvio 1. Tutkimuksen pää- ja alatutkimuskysymykset.

2.3 Opinnäytetyön yhteistyötaho

Toteutimme opinnäytetyömme yhteistyössä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen kanssa. Opinnäytetyömme aiheen vuoksi työ kohdistui luonnollisesti hyvinvointialueen opiskeluhooltoon ja kuraattoripalveluihin. Työn yhteyshenkilöksi nimitettiin lasten ja nuorten varhaisen tuen palveluiden palveluysikköjohtaja, mutta käytännössä yhteistyötä teimme opiskeluhoollon kolmen vastuuyksikköjohtajan kanssa. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella työskenteli tutkimuksen toteuttamisen hetkellä 51 koulukuraattoria, jotka on jaettu keskiselle, eteläiselle ja pohjoiselle alueelle. Kullakin alueella kuraattoreiden esihenkilönä toimii yksi vastuuyksikköjohtajista.

2.4 Aiheen perustelua

Päädyimme työmme aiheeseen, sillä halusimme tutkia samalla meitä ammatillisesti kiinnostavaa aihetta, mutta myös aihetta, joka on sosiaalialan ja tiedonintressin näkökulmasta sekä yhteiskunnallisesti merkittävä ja ajankohtainen. Aiheemme koskettaa koko yhteiskuntaamme ja on sosiaalialan kannalta hyvin relevantti, sillä nimensäkin mukaisesti sote-uudistus koskettaa koko sosiaalialaa ja näin myös kuraattoripalveluita. Lisäksi painotuksemme työhyvinvointiin ja työntekijöiden kokemuksiin on sosiaalialalla puhuttava teema, sillä työhyvinvoinnin nähdään suoraan vaikuttavan työn ja näin ollen palvelun laatuun sekä asiakastyytyväisyyteen (Robertson & Cooper, 2011, s.16). Sosiaalialalla tehdään tunnetusti vaativaa sekä henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa työtä ja työskennellään haasteellisten asiakastilanteiden parissa, jolloin työhyvinvoinnin merkitys korostuu entisestään.

Työhyvinvointi ilmenee työhön paneutumisena, yhteistyön sujuvuutena, palvelun laatuna ja toiminnan tuloksellisuutena (Suonsivu, 2011, s.42–43). Työssään hyvinvoiva koulukuraattori tekee laadukasta työtä suurella motivaatiolla ja näin ollen turvaa oppilaiden saaman palvelun laadun. Tällä on hyvin suuri merkitys, sillä viime vuosien aikana lasten ja nuorten pahoinvointi on lisääntynyt valtavasti niin, että tilannetta voidaan kuvata jopa kriisiksi (Kähkönen, 2022).

Tiedonintressin näkökulmasta aihe on tärkeä, sillä työmme tuottaa uutta ja ammattialan kehittämisen kannalta merkittävää tietoa siitä, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden työhyvinvointiin Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella. Vaikka työhyvinvointi on sosiaalialalla hyvin tutkittu aihe, tuo sote-uudistus siihen uuden näkökulman. Aihettamme ei siis ole aikaisemmin uudistuksen uutuuden vuoksi suoraan tutkittu. Työllämme on myös yhteiskunnallisen merkityksen näkökulma, sillä se tuottaa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelle tietoa siitä, kuinka uudistus ja sen vaikutukset on hyvinvointialueella koettu ja kuinka ne heijastuvat työhyvinvointiin ja sitä kautta laadukkaan kuraattorityön tekemiseen. Vaikka tutkimus toteutetaankin maakuntajaon mukaan syntyneelle yhdelle hyvinvointialueelle, on sillä myös merkittävä informaatioarvo valtakunnallisesti.

Ajankohtaisuus näkyy aiheessamme siten, että sosiaali- ja terveydenhuollon uudistusta on yritetty viedä läpi vuodesta 2005 lähtien viiden pääministerin johdolla ja vihdoinkin vuonna 2021 hyväksytty Sanna Marinin hallituksen esitys astui lopullisesti voimaan tämän vuoden tammikuussa (Hynynen, 2019; Sisäministeriö, i.a.). Aiheen ajankohtaisuudesta kertoo myös se, kuinka paljon sote-uudistus ilmiönä on herättänyt keskustelua medioissa ja muutenkin ennen sen astumista voimaan ja sen jälkeen. Ajankohta tutkimuksen tekemiselle on hyvin suotuista, sillä uudistuksen suurin kuormitus ajoittui aineiston mukaan juuri opinnäytetyömme tekemisen ajalle.

3 KOULUN SOSIAALITYÖ

Koulusosiaalityö on kasvava erikoisala ympäri maailman, jota löytyykin yli 50 maasta (Huxtable, 2022). Kuten Suomessa, myös Yhdysvalloissa ja Ruotsissa, sosiaalityö on keskeinen osa koulujärjestelmää (Huxtable, Sottie & Ulziitungalag, 2012, s.236–237). Koulun sosiaalityön rakenteet kuitenkin vaihtelevat maittain ja jopa maiden sisällä. Esimerkiksi Saksassa koulusosiaalityö toteutuu usein yhteistyönä nuorten hyvinvointipalveluiden ja koulujärjestelmän välillä ja Taiwanissa tyypillistä on aineellisen avun antaminen.

Jotta voisimme ymmärtää koulun sosiaalityötä, on meidän tiedettävä myös sen taustasta, sillä koulusosiaalityössä näkyvät sekä koulun että sosiaalityön suunnanmuutokset Suomessa ja maailmalla. Sosiaalityö on kansainvälisesti tunnustettu ammattiala, jolla on tietyt ydinpiirteet riippumatta sen alkuperäisistä lähtökohdista, ympäröivän yhteiskunnan vauraudesta, yhteiskuntajärjestelmästä ja sosiaalipolitiikasta (Kananaja, 2017b, s.27). Eri yhteiskunnissa alan kehityshistoria on erilainen, mutta kehitystä ohjaavat päämäärät yhteisiä. Ammatillisena toimintana sosiaalityö on saanut alkunsa hyväntekeväisyydestä: eettisyyden ja ihmisoikeuksien nousemisesta arvoiksi, mutta myös länsimaisesta yhteiskunnallisen rakenteen muutoksesta (Wallin, 2011, s.37–38). Sen lähtökohdat ovat pitkälti kristillisessä auttamistyössä, mutta myös sosiaalireformistisista liikkeistä nousseissa ihmisoikeuksia ja tasavertaisuutta korostavissa arvoissa.

Suomalaisen sosiaalityön alkuna voidaan pitää 1800-luvun loppua, vaivaishoitoasetusta, jolloin työ perustui yhteisön kontrolliin ja holhoukseen (Wallin, 2011, s.38–39). Vähitellen sosiaalityö kehittyi vaiheeseen, jossa sitä alettiin pitämään yhteiskunnallisen toimintajärjestelmän olennaisena ja asiaankuuluvana osana. 1930-luvulla lainsäädäntö alkoi jäsentämään sosiaalityötä. Valtio ja kunnat alkoivat ottamaan vahvempaa roolia ja siirryttiin virkamiestyöhön, jonka myötä sosiaalityö ammatillistui. Tavoitteellinen organisoituminen alkoi toisen maailmansodan jälkeen, jolloin sosiaalityö ymmärrettiin yhteiskunnalliseksi muutostyöksi. Silloin sosiaalityö alkoi myös psykologisoitua ja 1970-luvulla tieteellistyä. Vähitellen vuosien varrella sosiaalityö on kehittynyt nykyisessä muodossaan toteutettavaksi lakisääteiseksi sosiaalihuolaksi, palveluja ja taloudellista tukea antavaksi auttamisjärjestelmäksi.

Jotta voimme ymmärtää koulun sosiaalityön kehittymistä Suomessa, on meidän tarkasteltava myös Suomalaisen koulun kehittymistä. Suomalaisen koulun kehityskaaren voi jakaa kolmeen vaiheeseen, joita nimitetään ensimmäiseksi, toiseksi ja kolmanneksi kouluksi (Wallin,

2011, s. 33–34). Ensimmäiseksi kouluksi voidaan kutsua 1900-luvun alkua, jolloin koulutuspoliittisena tavoitteena oli kansallisidentiteetin ja kansan yhtenäisyyden vahvistaminen, yhteiskunnan rakentaminen ja sivistyksen edistäminen. Käytännössä kouluttautuminen riippui edelleen perheen taloudellisista mahdollisuuksista ja asuinpaikasta, vaikka tärkeänä pidettiin koulunkäynnin edellytyksien turvaamista mahdollisimman monelle. Sosiaalinen, fyysinen ja materiaallinen tuki koulussa lisääntyi vähitellen, kun mahdollisuus tarkastaa ja parantaa kansalaisten terveydentilaa koulussa ymmärrettiin. Tätä voidaan pitää koulusosiaalityön ensiaskeleina. Kouluterveydenhuolto syntyi, kun kouluissa alettiin rokottamaan lapsia kulkutauteja vastaan. Myös asuntolatoiminta ja vaateavustukset tulivat osaksi järjestelmää. Aluksi myös kouluruokaa tarjottiin maksutta vähävaraisille, mutta 1940-luvun lopulla lakisääteisesti jo kaikille.

1960- ja 1970-luvun taitteessa kehittyi toinen koulu, jolla tavoiteltiin koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (Wallin, 2011, s. 34–36). Alkoi kaikille lapsille yhtenäisen koulun suunnittelu, jossa korostui ruotsalaisen mallin mukaan sosiaalinen kehitys, lasten oikeudet ja yhteiskunnan kasvatusvelvoite. Tavoitteena pidettiin hyvinvoivaa, tasapainoista ja tasa-arvoista nuorisoa. Kun tähän yhtenäiskoulujärjestelmään siirryttiin, kokivat koulun hyvinvointipalvelut merkittävän murroksen. Niiden kehyksiä muotoilemaan asetettiin erityinen komitea, jonka tuotoksena syntyi edelleenkin kattava ja mittava oppilashuoltokomitean mietintö vuonna 1973. Sen mukaan palveluiden tehtävänä oli turvata opiskelun edellytykset ja kaikinpuolinen hyvinvointi. Käytännössä koulun toimintaympäristö moniammatillistui ja sekä oppimisen tukitoimet että sosiaaliset tukitoimet monipuolistuivat. Näin ollen koulun hyvinvointipalvelujen painopiste muodostui psykososiaalseksi ja säännöllisistä lääkärintarkastuksista, kouluterveydenhoitajista, erityisopettajista, opinto-ohjaajista, kuraattoreista, psykologeista ja koulunkäynninavustajista tuli koulun arkipäivää.

Kolmannen koulun vaiheeseen, eli jatkuvaan tietoyhteiskuntakehitykseen ja sosiaaliseen sekä taloudelliseen muutokseen, voidaan suomalaisen koulun katsoa siirtyneen 2000-luvulle tultaessa (Wallin, 2011, s.36). Koulutuspoliittisiksi tavoitteiksi vahvistui hyvinvointi, kansainvälisyys, tuottavuus ja innovatiivisuus. 2000-luvulla koulun tuleekin olla monimuotoista ja kriittistä oppimista tukeva yhteisö, joka vahvistaa elämänhallintaa globaalissa informaatio- ja mediaympäristössä ja antaa valmiuksia kohdata työelämän ja -markkinoiden haasteita. Koulun hyvinvointipalveluiden painotus on siirtynyt syrjäytymisen ehkäisystä selviytymisen ja osallisuuden tukemiseen, ja toimintaan on tullut myös sosiaalipedagoginen ja yhteisöllinen

ulottuvuus. Kouluissa on moniammatillinen verkosto, jonka tavoitteena on matalan kynnyksen auttaminen.

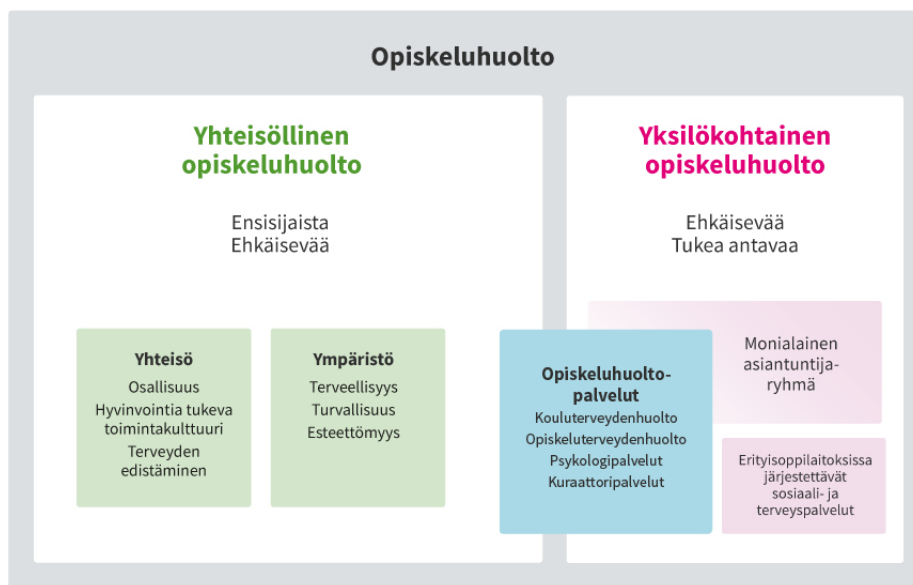
Varsinaisen koulusosiaalityön voidaan siis katsoa alkaneen toisen koulun aikana, kun haaste vastata kaikkiin koulun ja oppilaiden psyykkisiin ja sosiaalisiin tarpeisiin synnytti yhteiskunnallista keskustelua sosiaalisen henkilöstön lisäämisestä kouluympäristöön (Wallin, 2011, s. 42–46). Oppilashuoltokomitean mietintö vuonna 1973 antoi koulun sosiaalityölle selkeät raamit, vaikka niitä ei aina osattu hyödyntää. Koulusosiaalityön viitekehyksen rakentumiseen ja vahvistumiseen vaikutti yhteiskunnallinen rakennemuutos ja esimerkkiä järjestelyihin otettiin Ruotsista. Aluksi koulusosiaalityön sisältöä määrittelivät toimintaympäristö ja jopa alueelliset tekijät. Oppilaiden ongelmiin etsittiin vastausta kasvatustieteestä ja kuraattorin toiminnan kasvatuserientaatio oli vahva. Vaikka oppivelvollisuuden täyttäminen ja koulunkäynnin valvonta olivat työn lähtökohtia, tuli 1970-luvun alussa siihen myös vahva terapeutin näkökulma. Koulun sosiaalityön laadullinen ja määrällinen kehitys etenivät hitaasti, mutta määrätietoisesti. Sitä hidasti ja osin esti lainsäädännön puute. Vuonna 1990 astui voimaan lastensuojelulaki, jonka toteuttamista hidastivat kuitenkin Suomessa vallinnut taloudellinen lama ja kuntien itsehallinnon vahvistaminen. Lakimuutoksen myötä kunnat kuitenkin velvoitettiin huolehtimaan oppilaidensa psykososiaalisesta tuesta ja tähän yhtenä vaihtoehtona suositeltiin koulusosiaalityöntekijän virkojen luomista. Myös koulusosiaalityöntekijöiden roolia tarkennettiin määrittämällä heidän toimintaympäristökseen koulu ja tehtäväksi toimia sosiaalialan asiantuntijana koulutyön kehittämisessä ja olla yhteistyössä kotien sekä muun viranomaisverkon kanssa.

Vuosina 1998–1999 peruskoulujen, lukioden ja ammatillisten oppilaitosten opetusta koskevaa lainsäädäntöä uudistettiin, mutta se ei edelleenkään sisältänyt selkeitä säädöksiä oppilaiden hyvinvointipalveluiden tai koulusosiaalityön järjestämisestä (Wallin, 2011, s.47–48). Laki kuitenkin oikeutti kaikki perusopetuksessa, lukiossa ja ammatillisessa opetuksessa olevat turvalliseen oppimisympäristöön, jolla oli merkitystä koulusosiaalityön roolille oppilaitosyhteisössä. Uudelle vuosituhannele tullessa opetusministeriö asetti perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen oppilashuoltotyöryhmän oppilaiden hyvinvointipalveluiden tavoitteiden ja toiminnan tarkastamiseksi. Sen yhtenä tuloksena voidaan pitää sitä, että perusopetuslain muutos vuonna 2003 oikeutti oppilaat vihdoin opetukseen osallistumisen edellyttämiin oppilashuollon palveluihin. Niillä tarkoitettiin psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämistä, ylläpitämistä ja hyvinvoinnin edellytyksiä lisäävää toimintaa.

Vuonna 2007 lastensuojelulaki tarkentui säädöksellä, joka koskee muun muassa lapsiperheille tarkoitettujen palveluiden tarjoamista kouluissa (Wallin, 2011, s. 48–49). Säädöksen mukaan kunnan tulee järjestää koulusosiaalityöntekijän palveluita oppilaille. Vaikka työntekijän kelpoisuusehtojen selkeä määrittely ei vielä tuolloin toteutunut, vaikutti muutos olennaisesti koulun sosiaalityön vahvistumiseen ja laajenemiseen. Koulun sosiaalityön punainen lanka on edelleen lastensuojelun periaate, jonka mukaan lapsen turvallinen ja virikkeitä antava kasvuympäristö sekä tasapainoinen ja monipuolinen kehitys sekä yleisesti että yksilöllisesti pyritään turvaamaan. Koulu puolestaan on edelleen yksi lapsen tai nuoren merkittävimmistä kasvuympäristöistä, johon ja jossa koulusosiaalityö voi olla vaikuttamassa.

4 OPISKELUHUOLTO

Kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävää työtä, jolla edistetään, ylläpidetään ja luodaan edellytyksiä oppilaan tai opiskelijan hyvälle oppimiselle, psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle sekä sosiaaliselle hyvinvoinnille, kutsutaan opiskeluhuolloksi (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL), 2023b). Opiskeluhuollon tavoite on edistää opiskelijoiden, koulu- tai opiskeluyhteisön ja ympäristön hyvinvointia, huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä ja opiskelijoiden osallisuutta. Kuten THL:n kuvasta näemme, jakautuu opiskeluhuolto yhteisölliseen ja yksilökohtaiseen opiskeluhuoltoon (kuvio 2). Yhteisöllinen opiskeluhuolto kuuluu kaikille eli se on koko oppilaitosyhteisöä tukevaa ja ehkäisevää yhteisöllistä työtä (THL, 2022). Oppilaitosyhteisössä tämä tarkoittaa toimintakulttuuria, yhteisöllistä toimintaa ja toimia, joilla koko oppilaitosyhteisössä edistetään opiskelijoiden oppimista, hyvinvointia, terveyttä, sosiaalista vastuullisuutta, vuorovaikutusta ja osallisuutta sekä opiskeluympäristön terveellisyyttä, turvallisuutta ja esteettömyyttä. Yhteisöllinen opiskeluhuolto on opiskeluhuollon ensisijainen toteuttamismuoto, ja sitä toteuttavat kaikki opiskeluhuollon toimijat. Yksilökohtainen opiskeluhuolto on ehkäisevää ja sillä tarkoitetaan yksittäiselle opiskelijalle annettavaa tukea koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palveluiden, opiskeluhuollon kuraattori- ja psykologipalvelujen tai monialaisen yksilökohtaisen opiskeluhuollon palvelujen kautta (THL, 2021).



Kuvio 2. Opiskeluhuollon kokonaisuus (THL, 2023b).

Opiskeluhuollon järjestämisestä vastaa koulutuksen järjestäjä ja hyvinvointialue (THL, 2023b). Opiskeluhuollon toteuttamista, arviointia ja kehittämistä varten tulee laatia

koulutuksen järjestäjäkohtainen opiskeluhuoltosuunnitelma, josta vastaa koulutuksen järjestäjä. Suunnitelma laaditaan yhdessä opiskeluhuollon toimijoiden, opiskelijoiden ja huoltajien kanssa. Suunnitelmassa kuvattujen asioiden toteutumisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalvelujen sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuoltopalvelujen järjestämisestä opiskelijoille vastaa hyvinvointialue, jolla tulee olla alueellinen opiskeluhuoltosuunnitelma sen vastuulla olevien opiskeluhuoltopalvelujen järjestämisestä. Tämä suunnitelma pohjautuu alueella toimivien koulutuksen järjestäjien opiskeluhuoltosuunnitelmiin.

Opiskeluhuollon perustana on oppilas- ja opiskelijahuoltolaki. Laissa säädetään esiopetuksen, perusopetuksen, ammatillisen sekä lukiokoulutuksen opiskeluhuollon kokonaisuudesta sekä järjestämisestä (oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013). Oppilas- ja opiskelijahuoltolain tarkoituksena on turvata yhdenvertaiset opiskeluhuollon palvelut sekä tarvittava varhainen tuki kaikille opiskelijoille. Lain tavoitteena on edistää opiskelijoiden oppimista, hyvinvointia ja terveyttä sekä osallisuutta ja ehkäistä ongelmien syntymistä. Lain tavoitteena on lisäksi edistää oppilaitosyhteisön ja ympäristön hyvinvointia, terveyttä, turvallisuutta ja esteettömyyttä sekä kodin ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Lain tarkoitus on vahvistaa opiskeluhuollon toteuttamista ja johtamista toiminnallisena kokonaisuutena ja monialaisena yhteistyönä. Opiskeluhuollon työtehtävissä näyttäytyy oppilas- ja opiskeluhuolto lain lisäksi moni muukin lainsäädäntö ja asetus. Kuviossa 2 on esitetty opiskeluhuoltoa ohjaavat lait ja asetukset.

Terveystieteiden laissa (1326/2010)	Asetus neuvolatoiminnasta, koulu- ja opiskeluterveydenhuollosta sekä lasten ja nuorten ehkäisevästä suun terveydenhuollosta (338/2011)	Laki korkeakouluopiskelijoiden opiskeluterveydenhuollosta (695/2019)	Perusopetuslaki (628/1998)	Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)
Lakiolaki (714/2018)	Opiskeluhuoltoa koskevat opetussuunnitelmien perusteet	Lastensuojelulaki (417/2007)	Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)	Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000)
Sosiaalihuoltolaki (1301/2014)	Nuorisolaki (1285/2016)	Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta (621/1999)	Mielenterveyslaki (1116/1990)	Päihdehuoltolaki (41/1986)
Opintotukilaki (65/1994)	Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)	Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (475/2006)	Sosiaali- ja terveysministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (188/2012)	Opiskeluun soveltumattomuus (SORA)
Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994)	Tietosuojalaki (1050/2018)	Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)	Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (380/1987)	Laki kehitysvammaisten erityishuollosta (519/1977)

Kuvio 3. Opiskeluhuoltoa ohjaavat lait (THL, 2023a).

5 KOULUKURAATTORI

5.1 Kuraattoripalvelut

Kuraattoripalveluilla tarkoitetaan opiskeluhuollon koulukuraattorin antamaa tukea ja ohjausta opiskeluun sekä koulunkäyntiin (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013; Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), i.a.-a). Kuraattoripalvelut on tarkoitettu esi- ja perusopetuksen oppilaille sekä toisen asteen opiskelijoille. Kuraattoripalveluiden tarkoituksena on huolehtia oppilaiden ja opiskelijoiden kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista tukemalla heidän oppimistaan sekä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia valmiuksiaan (STM, i.a.-a). Palvelujen tarkoituksena on edistää koulu- ja opiskeluyhteisön hyvinvointia sekä yhteistyötä perheiden ja muiden läheisten kanssa. Kuraattoripalvelut kuuluvat osaksi sosiaalihuollon palvelukokonaisuutta (Terveystieteiden tutkimuskeskus (THL), 2023c). Kuraattoripalvelut ovat lakisääteisiä ja oppilaille sekä opiskelijoille vapaaehtoisia ja maksuttomia.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013) mukaan kuraattoripalveluiden järjestämisestä vastaa hyvinvointialue, jonka alueella koulu tai oppilaitos sijaitsee riippumatta oppilaan tai opiskelijan kotipaikkakunnasta. Kuraattoripalvelujen tulee olla helposti saatavilla osana oppilaiden ja opiskelijoiden sekä oppilaitosten arkea. Näin ollen palvelut pyritään järjestämään ensisijaisesti oppilaitoksissa tai oppilaitosten läheisyydessä. Kuraattoripalvelujen tulee tarjota oppilaille ja opiskelijoille riittävä tuki ja ohjaus koulunkäyntiin sekä ehkäistä ja poistaa opiskelijoiden kehitykseen liittyviä sosiaalisia ja psyykkisiä vaikeuksia. Oppilaan ja opiskelijan mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun koulukuraattorin kanssa on järjestettävä viimeistään seitsemäntenä työpäivänä pyynnön saapumisesta. Kiireellisissä asioissa keskustelumahdollisuus on järjestettävä samana tai seuraavana työpäivänä. Se, että lapsella ja nuorella on oikeus saada kuraattoripalvelut määrääjassa, on keskeistä varhaisen tuen toteutumisen näkökulmasta.

5.2 Koulukuraattorin työnkuva

Koulukuraattorit työskentelevät osana koulun ja oppilaitoksen opiskeluhuoltoa (Laitinen, 2015, s. 77). Kuraattorintyön tavoitteena on vahvistaa oppilaitosyhteisön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja osallisuutta tukevaa kulttuuria. Kuraattorien työtehtäviin sisältyy terveyden ja turvallisuuden sekä koulunkäynnin ja oppimisen edistämisen lisäksi ongelmia

ennaltaehkäisevää ja korjaavaa työtä. Koulukuraattorit edistävät toiminnallaan lasten ja nuorten psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä sekä luovat edellytyksiä oppimistavoitteiden saavuttamiseksi. Koulukuraattoreilla on tieto oppilaiden ja opiskelijoiden sekä yhteisöjen hyvinvoinnista ja tuen tarpeista, sillä he tarkastelevat ilmiöitä niin yksilön, perheen, ryhmän, yhteisön kuin organisaationkin näkökulmista. Koulukuraattoreiden työnkuva pitää sisällään asiakastyötä ja konsultaatiota sekä työskentelyä yhteisön hyvinvoinnin edistämiseksi.

Laitisen (2015, s. 78) mukaan kuraattoreilla on tärkeä rooli yhteisöllisen opiskeluhoollon toimijoina. Oppilaitoksen yhteisöllisyyden kannalta on merkittävää ottaa käyttöön oppilashuollon asiantuntijoiden erityisosaaminen. Sosiaalialan asiantuntijoina koulukuraattorit kiinnittävät huomiota erityisesti vuorovaikutussuhteisiin, yhteisöllisiin rakenteisiin ja toimintatapoihin, osallisuuden kulttuuriin sekä hyvinvointia edistäviin opetussisältöihin. Kuraattorit ovat mukana yhteisön hyvinvoinnin seuraamisessa ja tiedonkeruussa sekä osallistuvat oppilaitoksen opiskeluhooltotyöhön ja sen toimintamallien kehittämiseen. Kuraattoreilla on oman alansa asiantuntijoina ymmärrys erilaisten yksilöllisten ja yhteisöllisten ongelmien taustatekijöistä ja juurisyistä, jonka vuoksi kuraattorit esimerkiksi osallistuvat oppilaitosyhteisön kriisityöhön sekä kiusaamisen vastaiseen työskentelyyn. Oppilaitoksen sisäisen yhteistyön lisäksi kuraattorit työskentelevät ulkopuolisten yhteistyötahojen, kuten lastensuojelun, perheneuvolan ja erikoissairaanhoidon kanssa.

Koulukuraattorin roolina opiskeluhoollissa on tukea ja edistää opiskelijoiden ja oppilaitosyhteisöjen hyvinvointia sosiaalityön keinoin (Gråsten-Salonen ja Mehtiö, 2017, s. 364). Kuraattorin tehtävänä on tuoda sosiaalityön ja sosiaalihuollon asiantuntijuus osaksi opiskeluhoolltoa. Kuraattorityön keskiössä on sosiaalisten ongelmien tunnistaminen ja niihin puuttuminen lisäämällä asiakkaan voimavaroja sekä etsimällä myönteisiä ratkaisuja. Kuraattoritoiminta perustuu tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen sosiaalityöhön. Koulukuraattorin tehtävänä on selvittää yhdessä opiskelijan, tämän huoltajien sekä oppilaitoksen henkilökunnan kanssa mistä opiskelijan koulunkäynnin ja hyvinvoinnin haasteet voisivat johtua, niiden heijastuessa lapsen sosiaaliin suhteisiin, tunne-elämän asioihin, perhetilanteeseen, käyttäytymiseen sekä vapaa-ajan asioihin (mts. 362). Koulukuraattorin tarjoamia tukitoimia ovat tapaamiset ja keskustelut opiskelijan sekä huoltajien kanssa, opettajan kanssa tehtävä luokkatyö, opettajakonsultaatio, verkostojen kokoaminen sekä oppilaitoksen yleisen toiminnan seuranta ja siihen vaikuttaminen.

Kuraattorit toteuttavat koulun sosiaalityötä yhteistyössä eri tahojen kanssa (Gråsten-Salonen & Mehtiö, 2017, s. 372–373). Kuraattorit osallistuvat oppilaiden ja opiskelijoiden hyvinvointia edistävän toiminnan luomiseen oppilaitoksen moniammatillisissa opiskeluhuoltoryhmässä sekä tarpeen mukaan muissa työryhmissä. Kuraattorit osallistuvat myös koulun ja kodin yhteistyön suunnitteluun sekä toteuttamiseen yhdessä oppilaitoksen muun henkilökunnan kanssa. Vanhempien kasvatustyön tueksi kuraattorit voivat resurssien puitteissa esimerkiksi järjestää erilaisia vanhempainiltoja ja -ryhmiä. Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos (2023c) lisää koulukuraattorien tehtäviin opiskelijan tukemisen ja ohjaamisen muun muassa kriisitilanteissa, itsenäistymisessä ja arjenhallinnassa, taloudellisen tilanteen pulmissa sekä lastensuojelullisissa huolissa. Lisäksi kuraattori voi järjestää erilaisia matalan kynnyksen neuvontapisteitä oppilaille ja opiskelijoille sekä oppilaitoksessa työskenteleville ammattilaisille.

Sipilä-Lähdekorpi (2006, s. 19–20) pohtii teoksessaan koulukuraattorien tarvetta sekä työn tavoitetta. Kuraattorin tehtävä on aina ollut koulun perustehtävän täydentäminen. Kuraattorin työn tavoite on kasvattaa lapsista ja nuorista yhteiskuntakelpoisia kansalaisia. Kuraattorin tehtävä on tukea heidän kasvuaan ihmisyyteen sekä eettisesti vastuukykyiseen yhteiskunnan jäsenyyteen. Pääasiallisena tavoitteena on auttaa lapsia ja nuoria, jotta nämä saisivat päättötodistuksen eivätkä syrjäytyisi. Näin ollen kuraattoritoiminnan tavoite kertoo työn tarpeesta, sillä oppilaat tarvitsevat kuraattorin tukea koulunkäynnin loppuun saattamiseksi. Tavoitteeseen pääsemiseksi myös opettajat ja huoltajat tarvitsevat kuraattorin tukea.

Kuraattorityön tarpeesta Sipilä-Lähdekorven (2006, s. 21) mukaan kertoo myös koulukuraattoreiden ajankäyttö. Kuraattoreiden työajasta suurin osa kuluu oppilaskohtaiseen työhön. Kuraattoreita pääasiassa työllistää oppilaiden motivoitumattomuus koulunkäyntiin, häiriökäyttäytyminen, puhelimet sekä tietokoneriippuvuus. Koulukuraattorityön tarvetta lisää se, että lasten ja nuorten ongelmat ovat vaikeutuneet ja monimutkaistuneet vuosien myötä. Lisäksi nykypäivän lapsilta puuttuu välittäviä ja rajoja asettavia aikuisia, jolloin kuraattorin rooli lapsen elämässä korostuu (mts. 22). Vanhemmuudenpuute, haasteelliset perheolot sekä vanhempien kielteiset asenteet koulua kohtaan heijastuvat oppilaiden koulunkäyntiin ja lisäävät kuraattorityön tarvetta.

5.3 Kuraattorityön historia Suomessa

Wallin (2011, s. 42) katsoo kuraattoritoiminnan juurien sijoittuvan vuoteen 1921, jolloin oppivelvollisuuslaki astui voimaan ja Mannerheimin lastensuojeluliiton toimesta aloitettiin kasvatusterveystyö, jonka yksi keskeinen toiminta-alue oli ohjata ja kasvattaa lapsia, joilla oli vaikeuksia sopeutua koulunkäyntiin. Kasvatusterveystyö vakiintui ja kunnallistui 1940-luvun lopussa. Vuonna 1958 voimaan tulleen kansakoululain myötä yhdelle kouluyhteisön opettajalle tuli velvollisuudeksi huolehtia kaikkien erityisopetuksessa olevien oppilaiden tukemisesta oppivelvollisuuden suorittamisen jälkeen. Tässä ”kuratiivisessa” tehtävässä työskenteleviä opettajia alettiin nimittämään kuraattoreiksi. Pian huomattiin, että kasvatusterveystyöt eivät enää pystyneet vastaamaan oppilaiden ja koulun tarpeisiin. Näin ollen yhteiskunnallisten keskusteluiden myötä Kotkan kaupunki perusti ensimmäisen koulukuraattorin viran vuonna 1966 (mts. 43). Ensimmäinen päätoiminen ammattikoulun kuraattori aloitti toimintansa Mikkelissä vuonna 1970. Kuraattorin virkojen perustamisen myötä voidaan katsoa varsinaisen koulusosiaalityön alkaneen.

1970-luvulla peruskouluun siirtymisen myötä kuraattoripalveluihin alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota, sillä lasten ja nuorten terveen kasvun sekä vuorovaikutuksen huomattiin vaikuttavan myönteisesti peruskoulun tavoitteiden saavuttamiseen (Gråsten-Salonen & Mehtio 2017, s. 362). Vuonna 1973 oppilashuoltokomitea laati ehdotuksen koulukuraattori- ja koulupsykologitoiminnan järjestämisestä peruskouluihin. Uudistuksen lähtökohtana oli koulun kasvatustyön ja opetustyön tukeminen ja integroiminen koulun muuhun toimintaan. Oppilashuoltokomitea nimesi koulukuraattorin oppilaitoksen sosiaaliturvan sekä sosiaalityön asiantuntijaksi. Kuraattoritoiminta painottui erityisesti ennaltaehkäisevään työhön. Oppilashuoltokomitean määrittelemät koulun sosiaalityön sisällöt ja tavoitteet ovat muodostaneet perustan ja raamit koulukuraattoritoiminnalle.

Sipilä-Lähdekorpi (2006, s. 14) näkee kuraattoritoiminnan alkaneen Suomessa vasta 1960-luvulla. Hän on jakanut kuraattoritoiminnan kehityksen kolmeen eri aikakauteen: pioneeri-kausi, perustelujen kausi sekä ammatillistumisen kausi. Kotkaan ja Helsinkiin vuonna 1966 perustettujen ensimmäisten kuraattorin virkojen myötä alkoi pioneerikausi. 1970-luvun alkupuolelle sijoittuu kuraattoritoiminnan toinen kausi, jolloin nimensä mukaan alettiin yhä enemmän perustella kuraattoreiden tarvetta taloudellisesta, sisällöllisestä, teoreettisesta ja hallinnollisesta näkökulmasta. Kuraattorien ammatilliseen kauteen siirryttiin vuonna 1990 koulun psykososiaalisen työn lakisääteistämisen myötä.

5.4 Koulukuraattorin työtä ohjaavat lait

Ammatti on säännelty, jos siihen vaaditaan lain perusteella tietty koulutus, tutkinto tai ammatinharjoittamisoikeus (Opetushallitus (OPH), i.a.). Koulukuraattorin ammatti on säännelty.

Kelpoinen toimimaan kuraattorina on sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (817/2015) 7 §:ssä tai 8 §:n 1 momentissa tarkoitetun korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. Lisäksi kelpoinen on henkilö, jolla on tehtävään soveltuva sosiaali- tai kasvatusalalle taikka käyttäytymistieteisiin suuntautunut korkeakoulututkinto. Koulutukseen tulee sisältyä tai sen lisäksi tulee olla suoritettuna 60 opintopisteen laajuiset korkeakouluopinnot, joiden tulee muodostua sosiaalityön yliopisto-opinnoista tai mainitun lain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun korkeakoulututkintoon kuuluvista opinnoista. Jokaisen oppilaitoksen käytettävissä on oltava opiskeluhoollon psykologin ja sellaisen vastaavan kuraattorin palveluja, joka on sosiaalihoollon ammattihenkilöistä annetun lain 7 §:ssä tarkoitettu ammattihenkilö. (Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 1146/2021)

Vaikka kuraattoritoimintaa on ollut kouluissa jo vuosikymmeniä, vasta vuonna 1990 kuraattoreista säädettiin lastensuojelulaissa ja -asetuksessa (Gråsten-Salonen & Mehtiö, 2017, s. 363). Laki ei kuitenkaan velvoittanut kuntia kuraattorien virkojen perustamiseen. Vuonna 2003 opiskelijoiden oikeus oppilashuoltoon sekä sen tarjoamiin palveluihin, kuten koulukuraattori-, koulupsykologi-, kouluterveydenhoitaja-, ja koululääkäripalveluun lisättiin perusopetuslakiin (628/1998). Lakiuudistuksen tarkoituksena oli edistää oppilaiden kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä luoda heille turvallinen oppimisympäristö. Hallituksen esityksen mukaan uuden perusopetuslain tavoitteena oli korostaa lasten ja nuorten kehityksen vaikeuksien ennaltaehkäisemistä sekä varhaista puuttumista.

Vuonna 2008 uuden lastensuojelulain myötä kunnille tuli velvollisuus järjestää koulukuraattori- ja koulupsykologipalveluita esiopetuksen, perusopetuksen, lisäopetuksen sekä valmistuvan opetuksen oppilaille (Gråsten-Salonen & Mehtiö, 2017, s. 363). Lakiuudistus ei kuitenkaan oikeuttanut kuraattoripalveluja toisen asteen opiskelijoille, vaikka moni heistä kuului lastensuojelulain piiriin. Vuonna 2014 astui voimaan oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013), joka toi myös lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen opiskelijoille oikeuden opiskeluhooltoon sekä kuraattoripalveluihin. Kuraattoripalvelut siirtyivät lastensuojelulaista oppilas- ja opiskelijahuoltolakiin. Vuonna 2015 uuden sosiaalihoollolain myötä oppilas- ja opiskelijahuoltolain mukaiset opiskeluhoollon kuraattoripalvelut järjestettiin kunnallisina sosiaalipalveluina. Nyt sote-uudistuksen voimaan tulon jälkeen kuraattoripalveluiden järjestämisvastuu on hyvinvointialueella (Sosiaalihoollolaki 1301/2014).

Sosiaalityö on vahvasti järjestelmäkeskeistä, jossa hallinnolliset ohjeet ja lainsäädäntö määrittelevät työn reunaehdot (Talentia, 2018). Koska koulukuraattori on kouluyhteisössä sosiaalialan asiantuntija, hän ei noudata ainoastaan opiskeluhuollon lainsäädäntöä, vaan tämän lisäksi kuraattorilla on sosiaalihuoltolain noudattamisvelvollisuus. Näin ollen koulukuraattorilta vaaditaan vankkaa lainsäädännön tuntemusta sekä sen soveltamiskykyä. Oppilas- ja opiskeluhuoltolain sekä sosiaalihuoltolain lisäksi merkittäviä kuraattorityötä ohjaavia lakeja ovat laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä sekä lastensuojelulaki (THL, 2023c).

6 SOTE-UUDISTUS

Sote-uudistus, on sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen palvelujen ja rakenteiden uudistus, joka muutti merkittävästi sosiaali- ja terveystalouden sekä pelastustoimen järjestämistä ja rahoitusta ja on näin yksi Suomen historian merkittävimmistä hallinnollisista uudistuksista.

6.1 Sote-uudistuksen historia

Ennen sote-uudistusta Suomen asukkaiden sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisvastuu on ollut kunnilla. Kuntiin perustuva palvelujen järjestämisen malli kohtasi kuitenkin kasvavia haasteita, jotka johtuivat kuntien alueellisista, väestöllisistä ja taloudellisista eroista, jotka puolestaan näyttäytyivät vaikeutena selviytyä järjestämisvastuun aiheuttamista kustannuksista, osaavan henkilöstön pulana ja kyvyttömyytenä vastata kunnalle asetettuihin tehtäviin (Haavisto & Kananoja, 2017, s. 142). Tämä korostui etenkin pienten kuntien kohdalla. Rautiainen, Taskisen ja Rissasen (2020, s. 21) mukaan uudistuksen tarvetta voi myös hahmottaa sitä kautta, että sote-palvelut työllistivät noin kuudenneksen koko työvoimasta ja yli puolet monen kunnan budjetista käytettiin niihin. Rakenteelliselle muutokselle oli siis merkittävä tarve, jotta tarpeenmukaiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut pystytään takaamaan myös tulevaisuudessa. Uudistuksen myötä voidaan taata yhdenvertainen palvelujen saatavuus koko Suomessa, hillitä kustannusten jatkuvaa kasvua, varmistaa yhdenvertaiset sosiaali- ja terveystaloudet tuleville sukupolville sekä tarjota nopeasti ikääntyvälle väestölle aiempaa enemmän palveluita, kun toisaalta syntyvyyden lasku vähentää työikäisten määrää ja verotuloja (Sote-uudistus, 2021). Kuntapohjainen rahoitus- ja järjestämismalli ei ollut enää pitkään aikaan kyennyt turvaamaan näitä (Rautiainen ym., 2020, s. 21).

Vaikka sote-uudistuksen tarpeelle oli myös taloudelliset perusteet, eli kustannusten kasvun hillitseminen, oli sen lähtökohtana väestön tarpeet (Haavisto & Kananoja, 2017, s.145). Koska sosiaali- ja terveydenhuollossa tavoitteena on terveyden, hyvinvoinnin ja sosiaalisen turvallisuuden edistäminen sekä väestönryhmien välisten hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen, on rakenneuudistuksen tavoitteena niiden rinnalla yhdenvertaisten ja laadukkaiden sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden turvaaminen kaikille. Jotta yhdenvertaisuus ja laadukkuus saavutettaisiin, on sote-uudistuksen tavoitteena parantaa palvelujen saatavuutta ja saavutettavuutta sekä turvata ammattitaitoisen työvoiman saanti (THL, i.a.). Uudistuksen

tavoitteeksi on merkitty myös ikääntymisen ja syntyvyyden laskun aiheuttamiin haasteisiin vastaaminen.

Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden pitkälle hajautetun järjestämis- ja rahoitusvastuun ongelmat alkoivat näyttäytyä 2000-luvulla (Kananoja, 2017a, s. 41). Jotta sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut saataisiin väestöllisesti laajemmalle ja toiminta taloudellisesti kestävämmäksi, käynnistettiin tuolloin sosiaali- ja terveydenhuollon uudistamisprosessi. Useiden eri hallituksien ja vuosien suunnittelun jälkeen, 8.2.2020 Sanna Marinin hallituksen esitys sote- ja pelastustoimen uudistuksesta annettiin eduskunnalle, joka hyväksyi sen lakiesitykset 23.6.2021 (Sisäministeriö, (SM), i.a.). Presidentti Sauli Niinistö vahvisti uudistuksen keskeiset lait 29.6.2021 ja ne tulivat voimaan porrastetusti (Sote-uudistus, 2022). Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.7.2021 ja osa säännöksistä astui voimaan 1.3.2022 aluevaltuustojen aloitettua toimintansa. Vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisestä siirtyi kokonaisuudessaan hyvinvointialueille 1.1.2023.

6.2 Sote-uudistuksen toteutus

Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus toteutettiin siten, että kasvavia haasteita kohdannut kuntiin perustuva palvelujen järjestämisen malli muutettiin maakuntapohjaiseksi hallintomalliksi (Haavisto & Kananoja, 2017, s. 144). Näin ollen Marinin hallitusohjelman mukaan muodostuivat pääosin maakuntajaon pohjalta 21 hyvinvointialuetta, joiden vastuulle sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestäminen siirtyi kunnilta ja kuntayhtymiltä 1.1.2023 (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö (STM), 2023). Maakuntajaosta poiketen Uudenmaan maakunnassa on neljä hyvinvointialuetta ja maakuntapohjaisesta mallista poiketen Helsingin kaupungilla sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu säilyi. Lisäksi on erikseen säädetty, että HUS-yhtymä vastaa omalla alueellaan vaativaan erikoissairaanhoidon liittyvistä tehtävistä.

6.3 Hyvinvointialueen tehtävät

Hyvinvointialueen lakisääteisenä tehtävänä on sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestäminen (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021). Näin ollen hyvinvointialueen vastuulla olevia tehtäviä ovat perus- ja erikoissairaanhoidon, sosiaalihuollon, työikäisten palvelut, vammaispalvelut, oppilashuolto, ensihoito, mielenterveys- ja

päihdepalvelut, pelastustoimi sekä lasten, nuorten ja perheiden palvelut (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM), 2023). Ennen uudistusta Suomessa oli 195 sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatiota sekä 22 pelastuslaitosta (Sote-uudistus, 2021). Uudistuksen myötä uusi rakenteemme koostuu 22 sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestäjästä sekä HUS:sta.

Hyvinvointialueet ovat kunnista ja valtiosta erillisiä julkisoikeudellisia yhteisöjä, joilla on alueellaan itsehallinto (sote-uudistus, i.a.). Tytäryhteisöineen se muodostaa hyvinvointialuekonsernin. Niiden ylin päättävä toimielin on vaaleilla valittava aluevaltuusto ja rahoitus perustuu valtion rahoitukseen (STM, 2023). Hyvinvointialueilla ei ainakaan toistaiseksi ole verotusoi-keutta, ja ne päättävät itsehallintonsa nojalla rahoituksen käytöstä ja kohdentamisesta. Sote-palveluiden järjestämisen lisäksi hyvinvointialueen vastuuseen sisältyy myös päätöksenteko niiden yhdenvertaisesta saatavuudesta sekä palvelujen tarpeen, määrän ja laadun määrittämisestä ja tuottamistavoista. Lisäksi vastuu asiakkaan palvelujen yhteensovittamisesta eri toimijoiden kesken kuuluu hyvinvointialueelle (Sote-uudistus, 2021). Tuottamisen valvonta ja viranomaiselle kuuluva julkisen vallan käyttö ovat myös osa hyvinvointialueen tehtäviä. Ennaltaehkäisevä sosiaali- ja terveydenhuolto, koulutus- ja tutkimustoiminta, poikkeusoloihin ja häiriötilanteisiin varautuminen sekä huoltovarmuus ovat myös osa sen tehtäviä.

6.4 Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue muodostuu Alajärven, Alavuden, Evijärven, Ilmajoen, Isojoen, Isonkyrön, Karijoen, Kauhajoen, Kauhavan, Kuortaneen, Kurikan, Lappajärven, Lapuan, Seinäjoen, Soinin, Teuvan, Vimpelin ja Ähtärin kunnista (sote-uudistus, i.a.). Kuten muidenkin hyvinvointialueiden, myös Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta vastaa sen aluevaltuusto. Hyvinvointialueen aluevaaleissa valtuustoon valittiin 59 valtuutettua ja varavaltuutettuja. Muita hyvinvointialueen toimielimiä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella ovat aluehallitus, aluevaalilautakunta, henkilöstö- ja kehittämislautakunta, nuorisovaltuusto, talous- ja investointilautakunta, tarkastuslautakunta, turvallisuuslautakunta, vammaisneuvosto, vanhusneuvosto, yksilöjaosto ja yhdyspintatyön sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen lautakunta. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella työskentelee yli 10 000 eri ammattilaista, toimipisteitä on satoja ja asiakaskuntaa on reilu 190 000 henkilöä (Järvinen, 2023, s.3). Kuvio 4 esittää Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen toimintaa ohjaavia arvoja sekä toiminnan tavoitteita ja painopisteitä.



Kuvio 4. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategia (Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, i.a.).

6.5 Koulukuraattori sote-uudistuksessa

Sote-uudistuksessa opiskeluhoollon kuraattori- ja psykologipalvelut koottiin muiden sosiaali- ja terveystalvelujen lisäksi hyvinvointialueiden järjestämisvastuulle. Muutoksen vuoksi Sosi-aalihooltolakiin (1301/2014) lisättiin uusi 27 c § kuraattoripalveluista ja oppilas- ja opiskelija-huoltolakiin (1287/2013) välttämättömimmät tekniset muutokset, kuten palvelujen järjestäjäksi kunnan sijaan hyvinvointialue sekä lähitalvelun varmistaminen 9 § lisäty 3 momentti.

Uudistus tuo luonnollisesti mukanaan muutoksia. Paljon pysyi kuitenkin ennallaan. Edelleen opiskeluhollosta säädetään oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa, jonka mukaan siihen sisältyy yhteisöllinen opiskeluholto, eli koulutuksen järjestäjän opiskeluholtoosuunnitelman mukainen ensisijainen ja ehkäisevä koko oppilaitosyhteisöä tukeva toiminta, sekä yksilökohtainen opiskeluholto eli opiskeluholtopalvelut (Ruponen & Ekroth, i.a.). Myöskään opiskeluholton työntekijöiden työtehtävät eivät muuttuneet. Opiskeluholton työntekijät työskentelevät edelleen kouluilla ja oppilaitoksissa tehden yhteistyötä opetustoimen työntekijöiden kanssa kuten aiemminkin. Opiskeluholto on siis edelleen kokonaisuus, joka toimii opetustoimen ja sosiaali- ja terveystoimen yhdyspinnalla.

Mikä opiskeluhollossa sitten muuttui? Ensinäkin opiskeluholtopalvelut koottiin yhden järjestäjän vastuulle, jotta palveluista saataisiin toiminnallinen kokonaisuus ja suurempien yksiköiden kautta saavutettaisiin paremmat kehittämismahdollisuudet (Ruponen & Ekroth, i.a.). Opiskeluholtopalvelujen henkilöstön työnantaja vaihtui ja 1.1.2023 hyvinvointialueesta tuli opiskeluholton kuraattorien työnantaja. Kuraattorit astuivat siis sosiaali- ja terveystoimen palvelukseen, jotta yhteys sote-palveluihin tiivistyisi. Tämän vaihdoksen myötä pyrittiin myös siihen, että oppilaiden ja opiskelijoiden ohjaus hoitoon selkeytyisi ja henkilöstön ammatillinen tuki vahvistuisi ja varmistuisi. Myös yksilökohtaisen opiskeluholton kirjaamiskäytännöt ja rekisterinpito selkeytettiin ja yhdenmukaistettiin. Uudistuksen myötä kunnan sisäinen opetustoimen ja sosiaali- ja terveystoimen yhteistyö muuttui kunnan opetustoimen ja hyvinvointialueen sosiaali- ja terveystoimen yhteistyöksi.

7 TYÖHYVINVOINTI

Sosiaali- ja terveysministeriön (i.a.-b) mukaan työhyvinvointi muodostuu työstä sekä sen mielekkyydestä, turvallisuudesta, terveydestä ja hyvinvoinnista. Siihen vaikuttavat vahvasti johtaminen, organisaation toimintatavat, työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Jos työhyvinvointiin tulee säröjä, tekee työntekijä työnsä puoliteholla, eikä ole kiinnostunut työnsä kehittämisestä. Työhyvinvointi vaikuttaakin merkittävästi työssä jaksamiseen ja sen ollessa kohdillaan, kasvaa työn tuottavuus sekä työhön sitoutuminen ja sairauspoissaolot vähenevät. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä esihenkilöllä että työntekijöillä. Esihenkilö vastaa työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijän vastuulla on huolehtia oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Lisäksi työntekijän tulee huomioida toimintansa vaikutukset työyhteisöön.

Yleisesti käytettynä käsitteenä työhyvinvointi on suhteellisen uusi ja se onkin yleistynyt vasta 1990-luvun puolenvälin jälkeen (Tarkkonen, 2012, s.13). Ahosen ja Otalan (2003, s.28) mukaan työhyvinvointi on kokonaisuus, jota on vaikea käsitellä. Tämän kuvataan johtuvan siitä, että se ei ole konkreettinen asia ja tarkoittaa lisäksi jokaiselle yksilölle eri asioita. Yksi työntekijä arvostaa yhtä ja toinen toista työhyvinvointiin liittyvää teemaa. Lisäksi myös jokainen työyhteisö painottaa ja arvostaa tiettyjä, heidän yhteisöllensä tärkeimpiä työhyvinvoinnin piirteitä. Teoksessa työhyvinvoinnin onkin kuvattu tarkoittavan toisaalta jokaisen yksilön henkilökohdasta tunnetta sekä viretilaa ja toisaalta koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Myös Tarkkonen (2012, s. 23) kuvaa työhyvinvoinnin olevan arkista kokemusta työstä ja siihen liittyvistä asioista.

7.1 Fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi

Ahonen ja Ojala (2003, s.28) toteavat teoksessaan, että ihminen on mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostama kokonaisuus, jonka hyvinvointi vaatii sen, että sen pitää voida hyvin jokaisella edellä mainitulla alueella. Virolaisen (2012, s. 11–12) mukaan työhyvinvointi onkin kokonaisuus, joka koostuu fyysisestä, psyykkisestä, sosiaalisesta ja henkisestä työhyvinvoinnista, jotka kaikki liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Tätä kokonaisuutta tulisikin tarkastella kokonaisvaltaisesti.

Fyysinen työhyvinvointi koostuu muun muassa fyysisistä työolosuhteista, työn fyysisestä kuormituksesta sekä ergonomisista ratkaisuksista (Virolainen, 2012, s.17). Työolosuhteita

tarkastellessa kiinnitetään huomiota esimerkiksi työpaikan siisteyteen, lämpötilaan, meluun ja työvälineisiin. Työn fyysistä kuormitusta voidaan tarkastella kahdesta näkökulmasta. Esimerkiksi teollisuuden parissa työskentelevälle se voi tarkoittaa sitä, että johonkin kehon osaan kohdistuu rasitusta ja toimistotyössä taas suuren osan työajastaan istuva työntekijä altistuu istumatyön kuormittavuudelle tai esimerkiksi tietokonehiiren pitkän käytön aiheuttamille ranne ja kyynärvarsivammoille. Psyykkinen työhyvinvointi pitää sisällään esimerkiksi työn stressaavuuden, työpaineet ja työilmapiirin. Yksi merkittävimmistä psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä on kiire. Psyykkisen työhyvinvoinnin kokemiseen liittyy vahvasti se, että työntekijä pitää työtehtäviään mielekkäinä.

Mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisöön kuuluvien kesken liittyy sosiaaliseen työhyvinvointiin (mts. 17). Sosiaalinen kanssakäyminen tarkoittaa sitä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella vapaasti muiden työntekijöiden kanssa työasioista, työyhteisön jäsenten välit ovat toimivat ja työtoveria on helppo lähestyä. Sosiaalista hyvinvointia voidaan toisaalta tarkastella myös siitä näkökulmasta, että työkavereihin on mahdollisuus tutustua myös ihmisinä. Yhteisöllisyyden tunnetta luo esimerkiksi työkavereiden vapaa-aikaan ja perheeseen tutustuminen. Jos työkaverin tuntee henkilökohtaisella tasolla, on häntä helpompi lähestyä myös työasioissa. Myös työpäivän aikana tapahtuvat lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamistilanteet rakentavat sosiaalista työhyvinvointia. Henkinen työhyvinvointi työpaikalla koostuu merkitykselliseksi koetun työn tekemisestä ja työstä nauttimisesta. Lisäksi siihen liitetään merkitys itsensä toteuttamisesta ja henkilökohtaisesta kasvusta sekä yhteisöllisyyden tunne työkavereiden, asiakkaiden ja muiden sidosryhmän edustajien kanssa. Merkittävä henkisen työhyvinvoinnin tekijä on tunne oman ja työpaikan arvomaailman kohtaamisesta.

7.2 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Manka (2015, s. 105–107) luonnehtii työhyvinvoinnin olevan monen tekijän summa. Työhyvinvointi on hyvin moniulotteinen systeeminen kokonaisuus, jossa eri tekijät vaikuttavat toisiinsa. Kuten kuvio 5 osoittaa, työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voidaan jakaa viiteen osaluokkaan, jotka ovat yksilö, työyhteisö, työ, johtaminen ja organisaatio.



Kuvio 5. Työhyvinvoinnin tekijät (Manka, i.a.).

7.2.1 Yksilö

Ihmisen asenteilla on suuri merkitys omaan työhyvinvointiin sekä sen kehittämiseen (Manka, i.a.). Asenteet ovat kuin silmälasit, joiden avulla ihminen tutkii ympäristöään ja tulkitsee sen tapahtumia. Näin ollen jokainen työntekijä näkee oman elämänsä ja työpaikkansa eri tavoin. Siksi asenteet ovat älykkyyttäkin tärkeämpiä omaa työhyvinvointia arvioitaessa ja kehittäessä.

Työntekijällä itsellä on erilaisia keinoja vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa, joista merkittävimpiä ovat stressin ja voimavarojen tunnistaminen, palautuminen, rentoutuminen sekä psykologisen pääoman lisääminen (Manka, 2015, s.162–163). Psykologisella pääomalla tarkoitetaan ihmisen henkistä kuntoa ja sitä, kuinka oma elämä ja työ koetaan. Psykologinen pääoma on ihmisen sisäinen voimavara, jonka avulla hän pystyy kohtaamaan haastavia tilanteita sekä ehkäisemään niihin kytkeytyviä turvattomuuden ja ahdistuksen tunteita. Psykologisen pääoman lisäksi yksilön työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat henkilön persoonallisuus, osaaaminen sekä terveys. Oman työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta taas on tärkeää, että työntekijä tunnistaa omat voimavaransa ja pyrkii lisäämään niitä elämäänsä. Henkilökohtaisia voimavarojaan työntekijä pystyy kasvattamaan kyvyllä ohjata omaa elämäänsä, jolla tarkoitetaan rohkeutta tarttua mahdollisuuksiin ja elää omien arvojen mukaista elämää. Kyky hyväksyä ja säilyttää mielenrauha on toinen voimavaroja lisäävä tekijä.

Otala & Ahonen (2003, s. 30–31) lisäävät työhyvinvointiin vaikuttavan jokaisen henkilökohtaiset tiedot ja taidot. Lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön näkökulmasta ovat fyysinen, psyykkinen, henkinen ja sosiaalinen hyvinvointi sekä motivaatio ja yksilön sisäiset arvot. Etenkin fyysisen terveyden merkitys kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeä, sillä sen avulla edistetään työstä palautumista sekä ehkäistään sairauksia, joilla on työkykyä heikentävä vaikutus (Juuti & Vuorela, 2015, s. 88). Työnantaja voi omalta osaltaan kannustaa työntekijää fyysisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja kehittämiseen, mutta päävastuu on yksilöllä itsellä.

7.2.2 Työyhteisö

Työyhteisöllä on merkittävä vaikutus työnhyvinvointiin, sillä ihminen viettää suuren osan ajastaan työpaikalla (Manka & Manka, 2016, s. 132–133). Yhteisöllisyys ja työntekijöiden välinen vuorovaikutus synnyttävät sosiaalista pääomaa, jolla tarkoitetaan sellaisia yhteisöllisiä tekijöitä, jotka edistävät yhteisön toimintaa lisäämällä luottamusta, vastavuoroisuutta sekä verkostoitumista. Sosiaalinen pääoma on yksilön sekä koko työyhteisön voimavara. Hyvässä ja tiiviissä vuorovaikutuksessa toisen osapuolen toiminta käy ennustettavaksi ja luottamus vahvistuu (Manka, 2015 s. 145). Näin kaikki työyhteisön jäsenet voivat kokea olevansa samassa veneessä, matkalla kohti yhteistä tavoiteltua päämäärää. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa myös työntekijöiden terveyteen, sillä työyhteisöissä, joissa sosiaalinen pääoma on vähäistä masennusoireiden ja terveyden heikkenemisen riski kasvaa.

Hyvä työilmapiiri on yksi tärkeimmistä työilön lähteistä (Manka, 2015, s. 144). Hyvä työilmapiiri syntyy hyvän johtamisen lisäksi työyhteisön jäsenien asenteista ja käytöksestä. Yhteisöllisyys on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin kannalta, sillä se ruokkii työntekijöiden hyvää mieltä, auttaa työssä jaksamisessa sekä antaa stressinhallintaan henkisiä resursseja. Hyvä työyhteisö koostuu luottamuksesta, avoimesta vuorovaikutuksesta, yhteisistä arvoista ja vastavuoroisuudesta (mts. 145–146). Lisäksi hyvässä työyhteisössä korostuvat työyhteisötaidot, joita ovat muun muassa aktiivinen toiminta yhteiseksi hyväksi, yhdessä ideoiminen sekä tiedon avoin jakaminen.

7.2.3 Työ itsessään

Työhyvinvoinnin näkökulmasta hyvään työhön sisältyy työn hallinnan tunne sekä kannustearvo. Työn hallinnan tunne, eli mahdollisuus vaikuttaa työtä koskevaan tavoiteasetantaan sekä työn pelisääntöihin, ehkäisee työntekijöiden stressiä sekä parantaa työhyvinvointia (Manka, 2015, s. 156; Manka & Manka, 2016, s. 107). Työn hallinta koostuu muun muassa työn tarjoamasta vapaudesta, itsenäisyydestä ja vallasta päättää omista työtavoista ja aikatauluista (Manka, 2015, s. 155). Kannustearvolla taas tarkoitetaan työn sisällön monipuolisuutta sekä mahdollisuutta kehittyä ja oppia uutta (Manka, i.a.). Lisäksi työntekijän hyvinvointia tukee ulkoisten palkkioiden lisäksi henkinen palkkio, kuten työstä saadut kiitokset, kehuja ja kannustukset.

Jokaisessa työssä on erilaisia voimavara- ja kuormitustekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin (Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä, i.a.). Kuormitustekijät, kuten ristiriitaiset vaatimukset ja kiire, aiheuttavat työntekijälle haitallista kuormitusta. Voimavaratekijät sen sijaan antavat työlle selkeät tavoitteet sekä mahdollisuuden vaikuttaa työn tekemiseen. Koskelan (2021) mukaan tyypillisiä työn voimavaratekijöitä ovat työn mielekkyys, merkityksellisyys, eettisyys, omaehtoisuus sekä vapaus. Hyvinvoiva työ perustuu luottamukseen omasta asiantuntijuudesta sekä yleisesti luottamukseen siitä, että työntekijälle annetaan riittävästi vapauksia ja vaikutusmahdollisuuksia (Saramies, 2021).

7.2.4 Johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen on tavoitteellista henkilöstöjohtamiseen sisältyvää toimintaa, jota toteutetaan yhteistoiminnallisesti työnantajan ja henkilöstön kesken (Suonsivu, 2011, s. 164). Perustana työhyvinvointia tukevalle johtamiselle on hyvä itsetuntemus sekä muiden ihmisten käyttäytymisen ja siihen vaikuttavien tekijöiden ymmärtäminen. Työntekijöiden innostava ja palkitseva, muutosmyönteinen, yksilöllistä osaamista hyödyntävä ja tulevaisuussuuntautunut johtajuus suojaa työntekijöitä kuormitukselta. Hyvän työhyvinvoinnin johtamisen periaatteita ovat henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon jatkuva huoltaminen sekä työntekijöiden kannustaminen ja tukeminen. Merkittävää työhyvinvoinnin kannalta on, että työntekijä tiedostaa sekä organisaation että henkilökohtaiset tavoitteensa.

Manka (2015, s.124–125) kirjoittaa hyvän johtamisen olevan työntekijälle tärkeä voimavara. Johtamisen ollessa osallistavaa ja kannustavaa, voi työntekijä kokea olevansa tärkeä ja

arvostettu. Hyvä johtaminen nähdään myös esihenkilön vastuunottamisena. Vastuunotolla tarkoitetaan esihenkilön päätösten tekemistä sekä niiden mukaista toimintaa: esihenkilön täytyy uskaltaa tehdä myös sellaisia päätöksiä, jotka eivät miellytä työntekijöitä.

Mankan (i.a.) mukaan esihenkilö pystyy lisäämään työntekijöiden hallinnan tunnetta kiinnittämällä huomiota työyhteisön avoimuuteen ja toimivuuteen sekä työn epävarmuuden vähentämiseen. Lisäksi työntekijöiden toiveiden, tavoitteiden ja kykyjen huomioiminen on työtä suunniteltaessa tärkeää, sillä onnistumisen kokemukset kasvattavat myös elämänhallintaa ja lisäävät työhyvinvoinnin kokemusta.

7.2.5 Organisaatio

Organisaatiolla on myös merkittävä rooli työhyvinvoinnin edistämisen kannalta, sillä henkilöstökäytännöt vaikuttavat merkittävästi yksilön työhyvinvoinnin kokemukseen (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus, i.a.). Konkreettisia organisaatiotekijöitä ovat organisaatiokulttuuri ja organisaation rakenne. Työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa organisaatiotasolla vähentämällä työn kuormittavuutta sekä lisäämällä työntekijöille iloa ja voimavaroja tuottavia tekijöitä. Yhä enenevässä määrin yritykset ja organisaatiot tunnistavatkin tarpeen ottaa työntekijöidensä hyvinvointi vakavasti (International Labour Organization, 2009).

Mankan (2015, s. 108) mukaan hyvinvoiva organisaatio on rakenteeltaan joustava, tavoitteellinen, itseään kehittävä sekä turvallinen. Työhyvinvointi ei synny organisaatiossa itsestään. Hyvinvoiva organisaatio vaatii systemaattista johtamista, joka pitää sisällään strategista suunnittelua, henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimista sekä työhyvinvointitoiminnan arviointia. Hyvinvoivalla työpaikalla jokaisella työntekijällä on yhteinen käsitys työn tavoitteista, ja he toimivat yhdessä niiden toteuttamiseksi. Lisäksi työyhteisö on toimiva ja turvallinen sekä siellä vallitsee kannustava työilmapiiri. Työhyvinvointia organisaatiotasolla lisää myös oppimiskulttuuri eli mahdollisuus osaamisen kehittämiseen, onnistumisen kokemuksiin sekä itseluottamuksen vahvistamiseen.

7.3 Työhyvinvoinnin mittareita

Organisaatiot mittaavat erilaisia toimintoja ja prosesseja, niin myös työhyvinvointia (Virolainen, 2012, s. 110–111). Mittaamisen tarkoituksena on kehittää organisaation toimintaa. Näin

organisaatio saa tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta sekä kehityksestä. Lisäksi mittaamisen avulla nähdään, mihin suuntaan työhyvinvointi on menossa. Suonsivu (2011, s. 97) lisää mittaamisen taustalla olevan organisaation halu saada prosesseista mahdollisimman suuri hyöty, sillä mittauksista saatuja tietoja analysoimalla saadaan selville kriittiset kehittämistä vaativat kohteet. Työhyvinvointia mittaamalla selvitetään myös, kuinka organisaation tärkein pääoma eli työntekijät viihtyvät ja toimivat työssään sekä heidän näkemyksensä esihenkilötyöstä ja työpaikan kehityskohteista. Näin ollen työhyvinvoinnin mittaaminen onkin merkittävä keino parantaa henkilöstön tyytyväisyyttä, omistautuneisuutta ja työn tuottavuutta. Lisäksi mittaukset ovat merkittäviä työkaluja ennaltaehkäisevän työhyvinvoinnin näkökulmasta, jotta työntekijöistä, työhyvinvoinnista ja työilmapiiristä saadaan tietoa ja näin mahdollisia kehitystoimia voitaisiin toteuttaa.

Virolaisen mukaan (2012, s. 11) pelkkä johdon näkemys työhyvinvoinnin tilasta ei riitä, vaan työhyvinvoinnin kehittämisen tueksi tarvitaan reaaliaikaista faktatietoa siitä, mihin suuntaan työhyvinvoinnin osa-alueet ovat menossa. Oleellista työhyvinvoinnin mittaamisen kannalta on säännöllisyys sekä tulosten analysointi. Mittaustulosten läpikäyminen henkilöstön kanssa on merkittävä tekijä työhyvinvoinnin edistämiseksi, sillä tulosten jäädessä hyödyntämättä, jää myös kehittämistyö vajavaiseksi.

Työhyvinvoinnin kehittämisen tuloksia ja vaikutuksia voidaan mitata laadullisin sekä määrällisin mittarein (Suonsivu 2011, s. 97–98). Valittujen mittareiden tulee olla yhtenäisiä organisaation tavoitteiden kanssa sekä pohjautua organisaation strategiaan. Hyvä mittari on validi, luotettava, oleellinen ja käytännöllinen. Työhyvinvoinnin mittareiden tulisi olla pääosin ennakkoivia, jolloin mahdollisiin vahvuuksiin tai ongelmiin voitaisiin hyvissä ajoin puuttua. Ennakkoivia työhyvinvoinnin mittareita ovat esimerkiksi: kehitys- ja työhyvinvointikeskustelut, työjärjestelmää ja kuormittumista kuvaavat mittarit, vaara- ja läheltä piti-ilmoitukset sekä koulutusseuranta. Vaikka pääpaino tulisi olla ennakoivissa mittareissa, on reagoivista mittareista saatu tieto myös tärkeää, jotta tapahtuneiden asioiden syitä voidaan tutkia. Reagoivia mittareita ovat esimerkiksi: henkilöstön vaihtuvuus, sairaspöissaolat, ylitöiden määrä sekä viranomaisten huomautukset. Työhyvinvoinnin mittaamisen ei kuitenkaan tulisi muodostua itsetarkoitukseksi, vaan sen tulisi toimia toiminnan kehittämisen apuvälineenä.

7.4 Työhyvinvointi sosiaalialan ammattityössä

Sosiaalialan työssä on erityispiirteitä, jotka työhyvinvoinnin näkökulmasta on otettava huomioon (Talentia, i.a.). Työterveyslaitoksen (2021, s.3–4) mukaan sosiaali- ja terveysalalla on paljon voimavaratekijöitä, mutta työ voidaan kokea fyysisesti, psykososiaalisesti, kognitiivisesti ja eettisesti kuormittavaksi. Tyypillisiä sosiaali- ja terveysalan työn fyysisiä kuormitustekijöitä ovat hankalat työasennot, raskaiden taakkojen nostaminen ja kantaminen, toistuvat työliikkeet, runsas istuminen, yhtäjaksoinen paikoillaan oleminen tai runsas käveleminen. Psykososiaalista kuormitusta aiheuttaa esimerkiksi riittämätön henkilöstömäärä, kiire, työympäristön rauhattomuus sekä väkivalta tai sen uhka (Varma, 2023). Kognitiivinen kuormitus voi liittyä esimerkiksi tietojärjestelmäongelmiin. Merkittävä kuormitustekijä sosiaali- ja terveysalalla on työn eettinen kuormittavuus. Moni alalla työskentelevä kokee usein eettisesti kuormittavia tilanteita ja kohtaamisia tai moraalisia ristiriitoja.

Psyykkinen työhyvinvointi korostuu varsinkin asiantuntijatehtävissä (Virolainen, 2012, s. 18). Toivoniemen (2017) mukaan merkittävin kuormitus sosiaalialan työntekijöille aiheutuukin psykososiaalisista kuormitustekijöistä. Työn psykososiaaliset kuormitustekijät voidaan jakaa kolmeen osaan: työn järjestelyihin liittyvät tekijät, työn sisältöön liittyvät tekijät ja työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät.

Työn järjestelyihin liittyviä kuormitustekijöitä ovat esimerkiksi liiallinen tai liian vähäinen työn määrä, kohtuuton aikapaine, vuoro- tai yötyö, työhön sidonnaisuus, työhön liittyvän matkustamisen runsas määrä, puutteet työvälineissä tai työskentelyolosuhteissa sekä epäselvät tehtäväkuvat, tavoitteet, työnjako tai vastuut (Toivoniemi, 2017). Työn sisältöön liittyvät kuormitustekijät näyttäytyvät esimerkiksi yksitoikkoisena työnä, jatkuvana valppaana olona, liiallisena tietomääränä, jatkuvina keskeytyksinä, kohtuuttomana vastuuna ja hankalina vuorovaiikutustilanteina asiakastyössä. Työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyvät kuormitustekijät näyttäytyvät yksintyöskentelynä, toimimattomana yhteistyönä tai vuorovaikutuksena, huonona tiedonkulkuna, esihenkilön tai työkavereiden puutteellisena tukena, häirintänä tai muuna epäasiallisena kohteluna, syrjintänä tai tasapuolisen kohtelun vastaisena kohteluna. Näiden sote-alalla näyttäytyvien psykososiaalisten kuormitustekijöiden on nähty lisääntyvän jatkuvasti johtuen monista muutoksista, uudistuksista, säästöpainesta ja epävarmuustekijöistä sote-uudistuksen suunnittelussa.

8 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

8.1 Laadullinen ja määrällinen tutkimusmenetelmä

Toteutimme tutkimuksen yhdistäen laadullisen eli kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän sekä määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Laadulliset ja määrälliset menetelmät ovat ihmistieteellisiä tutkimusmenetelmiä. Tuomen ja Sarajärven (2009, s. 5) mukaan on tyyppillistä kuvata laadullisen ja määrällisen tutkimuksen suhde vastakkainasettelun kautta. Toisinaan laadullista tutkimusta saatetaan myös pitää määrällistä tutkimusta laadukkaampana (Eskola & Suoranta, 1998). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2016, s. 136) sekä Vuori (2021a) kuitenkin toteavat, että nämä tutkimusmenetelmät nähdään toisiaan täydentävinä lähestymistapoina, eikä niiden ole tarkoitus näyttäytyä kilpailevina, yhteensopimattomina suuntauksina. Näin siksi, että molemmilla tutkimusmenetelmillä on oma paikkansa ja tarkoituksensa tutkimuksessa (Kananen 2017, s.170–171). Laadullinen tutkimusote antaa tutkimuksella syvyyttä ja määrällinen tutkimusote sille laajuutta. Tutkimusote tulisi aina valita tutkimusongelmaa parhaiten palvelevana.

Vilkan (2021, s. 17–18) mukaan laadullinen tutkimus on tutkimustapa, joka perustuu tulkitaan. Se soveltuu käytettäväksi, kun pyrkimyksenä on syventyä tutkimaan ihmisen arkipäivän monimuotoista sosiaalista todellisuutta silloin, kun tavoitteena on kuvata ihmisten kokemusten avulla jokin ilmiö tai ymmärtää ihmisten tuottamia monitulkintaisia ja yksilöllisiä merkityksiä. Tutkimusote toimii myös silloin, kun halutaan tutkia ihmisten sosiaalista todellisuutta ikään kuin sisältäpäin, tutkimukseen osallistuvien ihmisten näkökulmasta.

Juhila (2021) määrittelee laadullisen tutkimuksen yksiksi ominaispiirteiksi subjektisuuden arvostamisen sekä asianosaisten omien merkitysten ja tulkintojen korostamisen, jotka kiinnittyvät toisiinsa läheisesti. Persoonallinen subjektisuus ja sen arvostaminen tarkoittavat sitä, että tutkittavilla on henkilökohtaisia kokemuksia, tavoitteita ja kykyä tuottaa merkityksiä, jotka nähdään tutkimuksen kannalta merkityksellisinä. Asianosaisten merkitysten ja tulkintojen korostaminen näyttäytyy laadullisessa tutkimuksessa siten, että tutkimuksessa keskitytään ihmisten toiminnassa läsnä oleviin merkityksiin tai heidän sisäisille kokemuksilleen antamiinsa merkityksiin. Ihmiset, joiden toimintaa tai kokemuksia tutkitaan, ovat avainasemassa näiden merkitysten ymmärtämisessä. Tarkoitus on toisin sanoen kuvata maailmaa tutkittavien

ihmisten ja heidän keskinäisen toimintansa näkökulmasta, ei tarkkailla ja selittää heitä ja heidän käyttäytymistään ulkopuolelta.

Määrällinen tutkimus perustuu tutkimuskohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla (Jyväskylän yliopisto, 2021). Määrällinen tutkimustapa soveltuu käyttöön silloin, kun tavoitteena saada vastauksia kysymykseen, kuinka paljon tai miten jokin asia ilmenee ja miksi asiat ilmenevät tutkimuksen kuvaamalla tavalla (Vilka, 2021, s. 23). Käytännössä määrällisellä tutkimustavalla halutaan selittää ja ymmärtää millaisia kokemuksia ja käsitteitä tutkittavilla on ja miten ne jakautuvat heidän keskuudessaan. Määrällisessä tutkimuksessa tutkimustieto saadaan ja esitellään numeroina, jotka tulkitaan ja selitetään myös sanallisesti (Vilka, 2007, s. 14). Ihmisiä koskeva määrällinen tutkimus antaa tutkijalle yleisen kuvan muuttujien eli mitattavien ominaisuuksien välisistä suhteista ja eroista (Vilka, 2021, s. 23).

8.2 Verkkokysely aineistonkeruumenetelmänä

Kysely on aineistonkeruumenetelmä, jossa kysymysten muoto on vakioitu eli tietyltä ihmisjoukolta hankitaan vastauksia samoihin kysymyksiin, samassa järjestyksessä ja samalla tavalla (Vilka, 2007, s. 27). Kyselyssä vastaaja lukee itse kysymyksen ja vastaa siihen. Aineistonkeruumenetelmäksi kysely soveltuu silloin, kun tutkittavia on paljon ja he ovat hajallaan. Kyselyn toteuttamistapaan, kysymyksiin ja vastaajien rajaukseen vaikuttaa se, mitä asiaa tutkitaan. Kysely usein pilotoidaan ennen sen toteuttamista. Kyselyn laatimiseen ja toteuttamiseen liittyy runsaasti tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa saataviin vastauksiin, vastausten informatiivisuuteen, kyselyn vastausprosenttiin ja luotettavuuteen (Jyväskylän yliopisto, 2021). Jos aineisto hankitaan kyselyllä, tulee tutkimusongelman olla tarkka, jotta olennainen saadaan selville ja vältetään turhilta kysymyksiltä (Valli, 2018). Kysymysten suunnittelussa ja muotoilussa tulee olla myös hyvin tarkka. Tärkeää on tarkastella sanamuotoja ja kysymyksen yksiselitteisyyttä, jotta kaikki vastaajat ymmärtävät kysymyksen samalla tavalla. Näin varmistetaan vastausten oikeisuus. Kysymykset eivät myöskään saa olla johdattelevia. Yksi kyselyn toteuttamisen tärkeimmistä asioista, on kyselylomakkeen lähettämisen ajoitus (Vilka, 2007, s. 28).

8.3 Analysointitavat

Aloitimme aineiston analysoinnin kyselytutkimuksen vastausajan päätyttyä. Aluksi luimme aineisoa huolellisesti läpi useaan kertaan, jotta pystyimme muodostamaan aineistosta selkeän kokonaisuuden. Lisäksi avasimme vastaukset Webropolista Word-tiedostoiksi, jotta pystyimme tekemään aineistoon merkintöjä. Kyselymme avoimet kysymykset kävimme yksitellen läpi. Avoimista kysymyksistä etsimme yhdistäviä ja toistuvia tekijöitä, jotka teemoittelimme värikoodauksen avulla. Monivalintakysymykset veimme Excel-taulukkolaskentaohjelmaan, jonka avulla loimme niistä havainnollistavat kuviot.

Analysoimme tutkimuksen laadullisen aineiston teemoittelun avulla. Teemoittelun avulla aineistoista pyritään hahmottamaan keskeisiä aihepiirejä eli teemoja (Jyväskylän yliopisto, 2016). Teemoiksi voidaan nimittää aiheita, jotka toistuvat aineistossa erilaisissa muodoissa. Teemoittelussa on kysymys luokittelusta ja kvantifioinnista, mutta yleisemmällä tasolla (Kananen, 2008, s. 91). Teemoittelussa voidaan käyttää apuna koodausta sekä luokittelua. Tutkimusraportissa teemojen käsittelyn yhteydessä esitetään usein katkelmia aineistoista. Tutkimuskysymyksiemme perusteella merkitsimme Word-tiedostolle toistuvia asioita sekä keräsimme samaan aihepiiriin kuuluvat asiat yhteen. Tätä menetelmää kutsutaan luokitteluksi, joka on yksi teemoittelun apuväline. Luokittelun jälkeen tarkastelimme jokaisen aihepiiriin sisältöjä. Vastauksissa toistui samankaltaisuuksia ja näin ollen löysimme tutkimuskysymyksillemme pääteemat.

Tutkimuksen avoimilla kysymyksillä kerätyn tekstiaineiston käsittelimme sisällönanalyysin avulla. Sisällönanalyysin tarkoituksena on keskittyä aineistosta esille nousseiden teemojen, aiheiden sekä asioiden tarkasteluun (Vuori, 2021b). Sisällönanalyysin avulla tarkastelimme sitä, mitä asioita vastauksissa käsitellään sekä mistä ne kertovat.

8.4 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen uskottavuus ja luotettavuus perustuvat hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 132–133). Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkija on sitoutunut noudattamaan eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus-, ja arviointimenetelmiä. Tutkimuksen suunnittelu, toteutus sekä raportointi on toteutettava yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimuksien ja säädösten edellyttämällä tavalla. Hyvän tieteellisen käytännön perustana ovat luotettavuus, rehellisyys, arvostus sekä vastuunkanto

(Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2023, s. 11–13). Lisäksi hyvän tieteellisen käytännön edellytys on, että tutkija huolehtii tieteelliseen toimintaan tarvittavista suostumuksista ja luvista.

Yksityisyyden suojaaminen ja tietoon perustuva suostumus ovat kaksi tärkeintä tutkimuseettistä normia (Vilkka, 2021, s. 115–116). Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijan tulee aina informoida osallistujaa aineiston kokoamisesta ja sen tarkoituksesta. Tutkimukseen osallistuminen tulee perustua suostumukseen. Tutkijan on saatava suostumus sekä tutkimukseen osallistuvalla henkilöltä että organisaatiolta, jota tämä tutkimuksessa edustaa. Yksityisyyden suojaamisen tavoitteena on, että henkilötietoja kerätään mahdollisimman vähän, jotta yksittäistä henkilöä ei voitaisi tunnistaa. Tutkimustulokset tulee myös esittää siten, että tutkittavien ja muiden tutkimukseen osallistuvien henkilöiden henkilöllisyys ei paljastu.

Tutkimusprosessin eettiset näkökulmat jaetaan kolmeen luokkaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009, s. 23). Ensimmäisenä on pohdittava tutkimusaiheen eettistä oikeutusta eli miksi kyseisen ilmiön tutkiminen on perusteltua. Tämä on erityisen tärkeää, jos kyseessä on sensitiivinen tutkimusaihe. Toinen pohdittava asia tutkimuksen eettisessä arvioinnissa on tutkimusmenetelmät: saadaanko tarvittava tieto aiotuilla aineistonkeruumenetelmillä. Kolmas eettinen näkökulma on tutkimusaineiston analyysi ja raportointi. Tutkijan eettinen velvollisuus on raportoida tutkimustulokset mahdollisimman tarkasti ja rehellisesti, mutta samalla myös suojella tutkittavia (mts. 23).

Tietojen käsittelyssä merkittäviä käsitteitä ovat luottamuksellisuus ja anonymiteetti (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2009, s. 20). Tietoja julkistettaessa tulee myös pitää huolta luottamuksellisuuden säilyttämisestä ja anonymiteettisuojusta. Periaatteena on oltava se, että henkilöllisyyden paljastuminen tehdään mahdollisimman vaikeaksi. Erityisesti ihmisiin kohdistuvan tutkimuksen tekeminen edellyttää tutkijalta hyvän tutkimuskäytännön noudattamista, jolloin ensisijaista on tutkittavan ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen.

Ennen aineistonkeruuta haimme opinnäytetyötämme varten tutkimuslupaa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueelta. Lisäksi laadimme yhteistyösopimuksen. Lähetimme verkkokyselyn linkin sähköpostitse vastuuyksikköjohtajille, jotka välittivät sen eteenpäin koulukuraattoreille. Kyselyn lisäksi sähköpostiviesti piti sisällään saatekirjeen (liite 1) ja tiedotteen ja tietosuo-
jaselosteen (liite 2). Opinnäytetyömme tutkimukseen osallistuminen oli kuraattoreille täysin vapaaehtoista ja toimme sen saatekirjeessä esille. Toimme saatekirjeessä myös esille, että

kyselystä saatu aineisto tullaan säilyttämään, käsittelemään ja tuhoamaan asianmukaisesti. Lisäksi selvensimme, että aineiston analysoinnin jälkeen tulokset liitetään opinnäytetyöhömme siten, että yksittäistä henkilöä ei ole mahdollista tunnistaa. Saatekirjeen loppuun laitoimme vielä yhteystietomme, jotta vastaajat voisivat halutessaan kysyä lisätietoja.

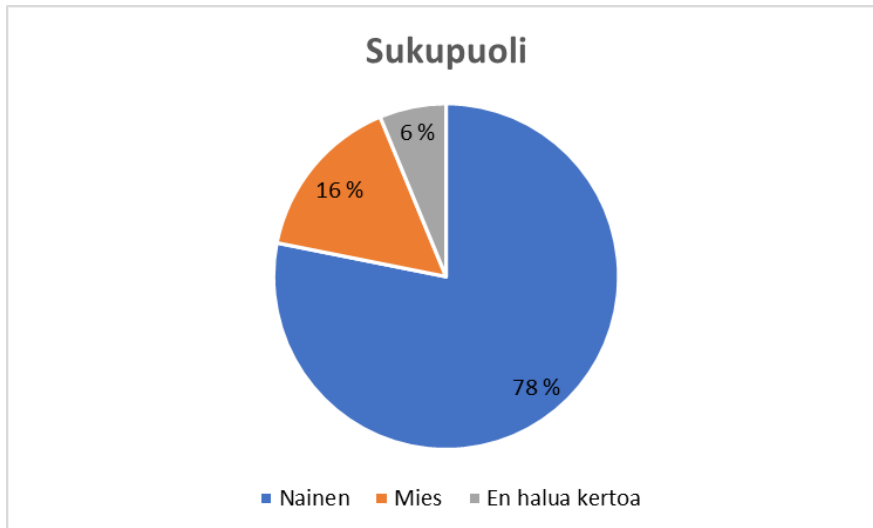
9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tämä luku käsittelee opinnäytetyömme tutkimustuloksia. Jaoimme kyselymme kaikille Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella työskenteleville koulukuraattoreille ja saimme yhteensä 32 vastausta. Hyvinvointialueella työskenteli aineistonkeruun aikaan yhteensä 51 kuraattoria. Kyselymme runko mukaili Mankan (2015, s.105–106) työhyvinvoinnin mallin osa-alueiden mukaisia kokonaisuuksia. Taustatietojen jälkeen kyselymme keskittyi ensin yksilön kokemukseen työhyvinvoinnistaan ja sote-uudistuksen vaikutuksesta siihen. Tätä seurasi osio, jossa selvitimme työyhteisöjen työhyvinvoinnin ja yhteistyön tilaa sote-uudistuksen myötä. Kyselyn toiseksi viimeinen osio tarkasteli työn kuormitus- ja voimavaratekijöitä sote-uudistuksen näkökulmasta ja viimeisenä selvitimme esihenkilötyön ja johtamisen kokonaisuutta työhyvinvoinnin osatekijöinä hyvinvointialueella työskentelevien kuraattorien näkökulmasta.

Ensimmäisessä alaotsikossa esittelemme vastaajien taustatietoja. Aineistosta nousi esille paljon sekä positiivisia että negatiivisia näkemyksiä sote-uudistuksen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Jotta tuloksia voi tarkastella selkeästi, jaoimme ne kahden alaotsikon alle kyselymme rungon mukaisesti. Ensin esittelemme luvun toisessa alaotsikossa (9.2) aineistosta positiivisina näyttäytyneet kokemukset ja sote-uudistuksen vaikutukset. Tämän jälkeen esittelemme omassa alaotsikossaan (9.3) negatiivisesti näyttäytyneet kokemukset ja sote-uudistuksen vaikutukset.

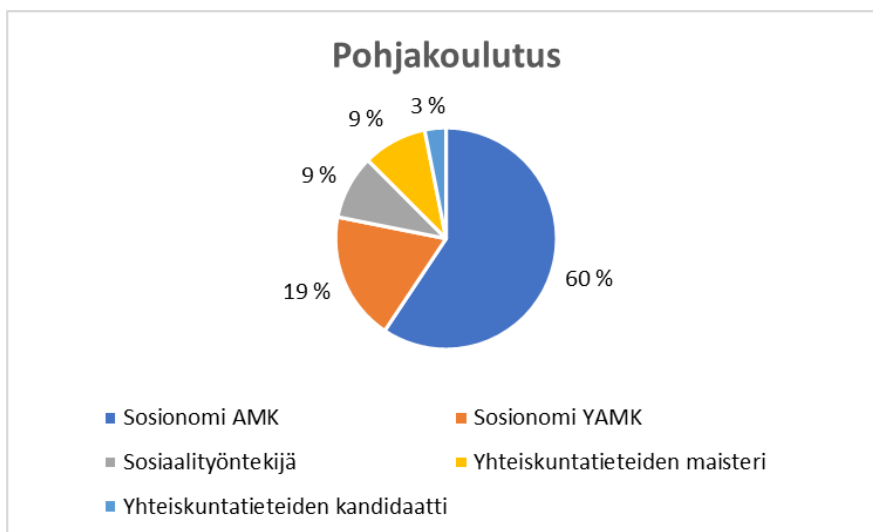
9.1 Taustatiedot

Selvitimme taustatietokysymysten avulla, millaisia koulukuraattoreita Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella työskentelee. Lukuun ottamatta taustatietokysymystä työvuosista koulukuraattorin työssä, kaikki 32 vastaajaa vastasivat kaikkiin taustatietokysymyksiin. Ensimmäisenä selvitimme vastaajien sukupuolijakauman. Vastaajista 78 % oli naisia, 16 % miehiä ja 6 % vastanneista ei halunnut kertoa sukupuoltaan.



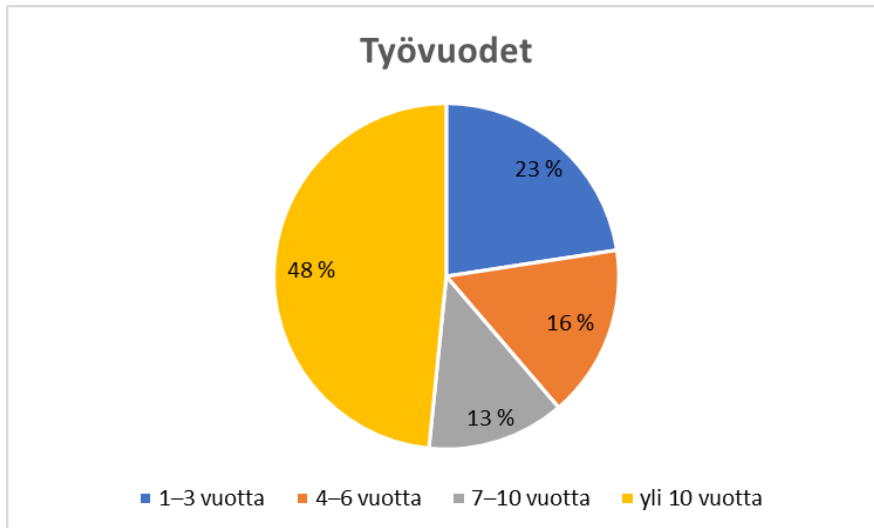
Kuvio 6. Sukupuolijakauma.

Toisella taustatietokysymyksellä selvitimme vastaajien pohjakoulutusta. Suurin osa vastaajista eli 60 % oli sosionomi AMK taustaisia koulukuraattoreita. Pohjakoulutukseltaan sosionomi YAMK oli toiseksi eniten eli 19 %. Sekä sosiaalityöntekijöitä että yhteiskuntatieteiden maistereita vastaajissa oli 9 % ja yhteiskuntatieteiden kandidaatteja 3 %.



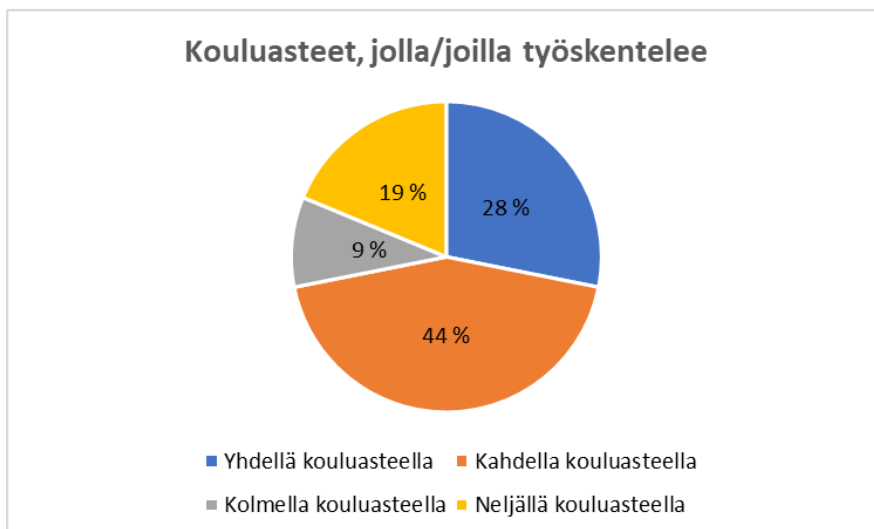
Kuvio 7. Pohjakoulutus.

Selvitimme taustatiedoissa myös vastaajien työvuosia koulukuraattorin työssä. Kaikki vastaajat olivat aloittaneet työskentelyn koulukuraattorina ennen sote-uudistuksen toimeenpanoa. Vastausten perusteella selkeä enemmistö, eli 48 % vastaajista, oli saavuttanut kuraattorityössä yli 10 vuoden työuran. 7–10 vuotta kuraattorityötä tehneitä koulukuraattoreita oli 13 %. 16 % vastaajista oli työskennellyt koulukuraattorina 4–6 vuotta ja 23 % vastaajista 1–3 vuotta.



Kuvio 8. Työvuodet koulukuraattorina.

Otimme selvää, kuinka monella kouluasteella koulukuraattorit työskentelevät. Vastaajat saivat valita omalla kohdallaan toteutuvan vaihtoehdon, kun listattuna oli esiopetus, alakoulu, yläkoulu ja toinen aste. Suurin osa vastaajista, eli 44 %, työskenteli samanaikaisesti kahdella eri kouluasteella. Vastaajista 28 % työskenteli vain yhdellä kouluasteella. 19 % vastaajista työskenteli neljällä kouluasteella ja 9 % kolmella kouluasteella.



Kuvio 9. Kouluasteet.

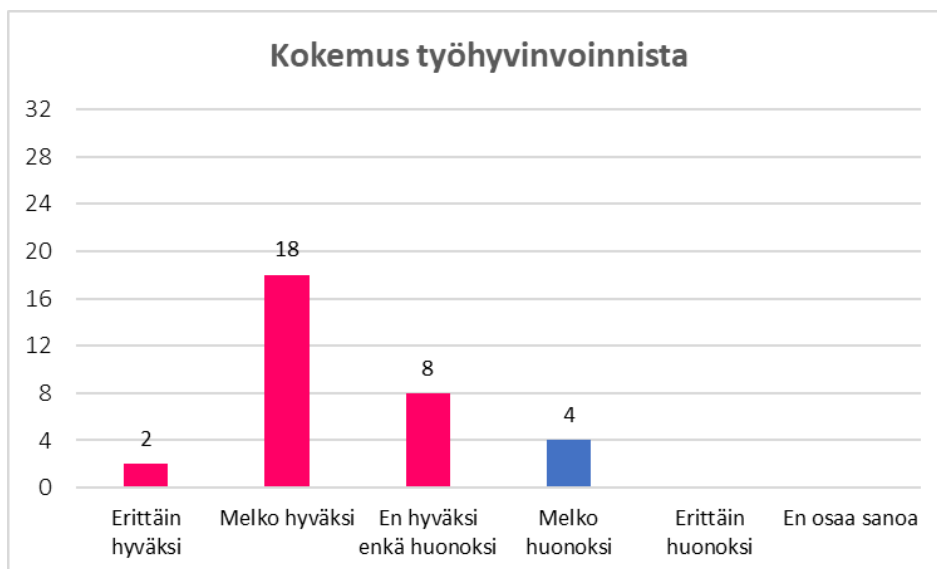
9.2 Positiiviset kokemukset työhyvinvoinnista sote-uudistuksen myötä

Tämä alaotsikko käsittelee tuloksia, jotka näyttäytyvät aineistossa positiivisinä kokemuksina ja näkemyksinä työhyvinvoinnista sote-uudistuksen myötä. Luku on jaettu alaotsikoihin kyse-
lymme rungon mukaisesti: yksilön työhyvinvointi, työyhteisöjen työhyvinvointi, työ sekä

esihenkilötyö ja johtaminen. Alaluvussa 9.3 käsitellään sen sijaan aineistosta esille nousseita negatiivisia kokemuksia ja näkemyksiä.

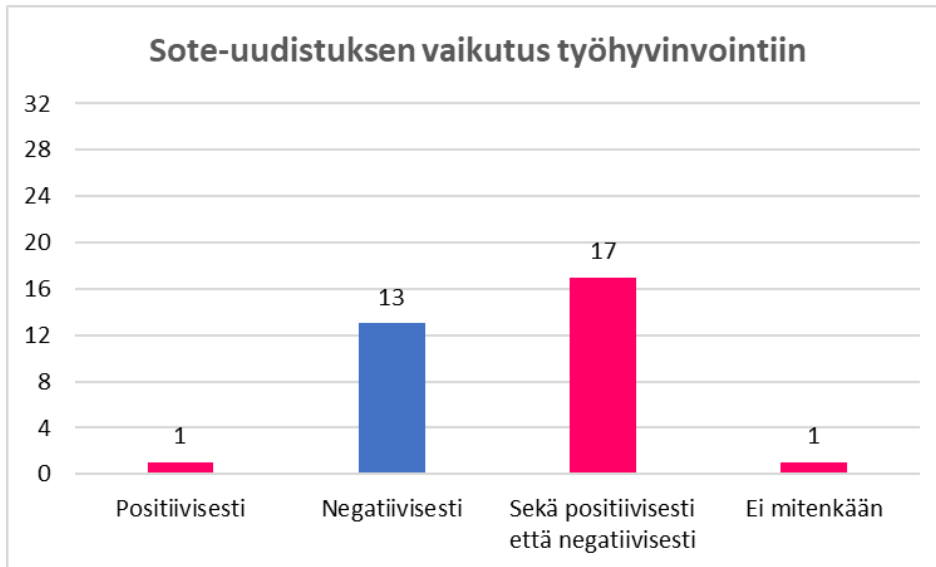
9.2.1 Yksilön työhyvinvointi

Ensimmäisessä tutkimusosiossa selvitimme yksilön työhyvinvointia ja sote-uudistuksen vaikutusta siihen. Kysyimme kuraattoreilta, millaiseksi he kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä. Yli puolet vastaajista, eli 56 % (n=18), koki työhyvinvointinsa vastaamishetkellä melko hyväksi ja 6 % (n=2) erittäin hyväksi. Neljännes vastaajista, eli 25 % (n=8), ei kokenut työhyvinvointiaan niin ikään hyväksi eikä huonoksi.



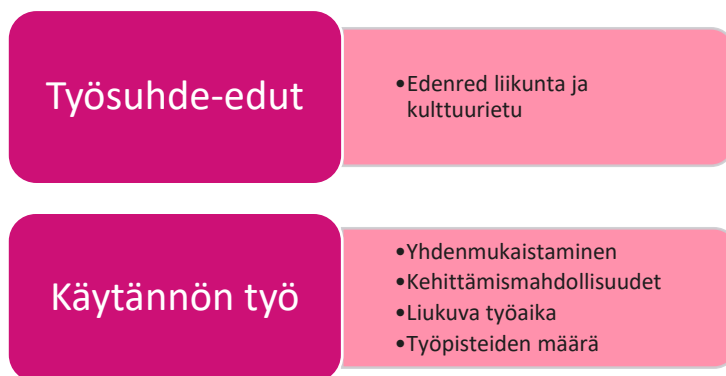
Kuvio 10. Vastaajan kokemus työhyvinvoinnistaan vastaamishetkellä.

Seuraavaksi kartoitimme juuri sote-uudistuksen vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Enemmistö vastaajista, eli 53 % (n=17), koki sote-uudistuksen vaikuttaneen omaan työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. Vain 3 % (n=1) vastaajista koki sote-uudistuksen vaikutuksen olevan positiivista ja 3 % (n=1) ei kokenut sote-uudistuksen vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa mitenkään.



Kuvio 11. Sote-uudistuksen vaikutus työhyvinvointiin.

Halusimme tarkennusta siitä, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut kuraattoreiden työhyvinvointiin positiivisesti, joten vastaajilla oli mahdollisuus kertoa laajemmin kokemuksiaan ja näkemyksiään vastaamalla avoimeen kysymykseen. 32 vastaajasta 25 henkilöä vastasi avoimeen kysymykseen sote-uudistuksen positiivisesta vaikutuksesta omaan työhyvinvointiin. Vastauksista nousi kaksi selkeää pääteemaa; työsuhte-edut ja käytännön työ.



Kuvio 12. Yksilön työhyvinvoinnin pääteemat myönteisestä näkökulmasta.

Analysoidessamme aineistoa sote-uudistuksen positiivisista vaikutuksista koettuun työhyvinvointiin, nousi vastauksista esille ensimmäisenä työsuhte-edut. Vastauksien perusteella voidaan todeta, että koulukuraattorit pitivät työhyvinvointinsa kannalta merkityksellisenä

Edenred liikunta- ja kulttuurietua, jonka arvo nousi aiemmin kaupungin tarjoamasta 100 euron E-passista hyvinvointialueen palvelukseen siirtymisen myötä 150 euroon.

Saimme Edenred-henkilöstöetuuden käyttöömme. (K16)

Liikunta/kulttuurietu nousi 50e ollen 150e, kaupungilla se oli 100e. (K17)

Toinen aineistossa näyttäytyvä teema oli käytännön työ. Vastaajat näkivät toimintamallien ja käytäntöjen yhdenmukaistamisen sote-uudistuksen myötä vaikuttaneen positiivisesti koettuun työhyvinvointiin. Vastaajat kuvasivat myös mahdollisuutta kehittää työn tekemisen tapaa ja itse työtä yhtenä sote-uudistuksen myönteisenä vaikutuksena työhyvinvointiin. Lisäksi työpisteiden eli koulujen määrän väheneminen sekä liukuva työaika nähtiin sote-uudistuksen positiivisena vaikutuksena.

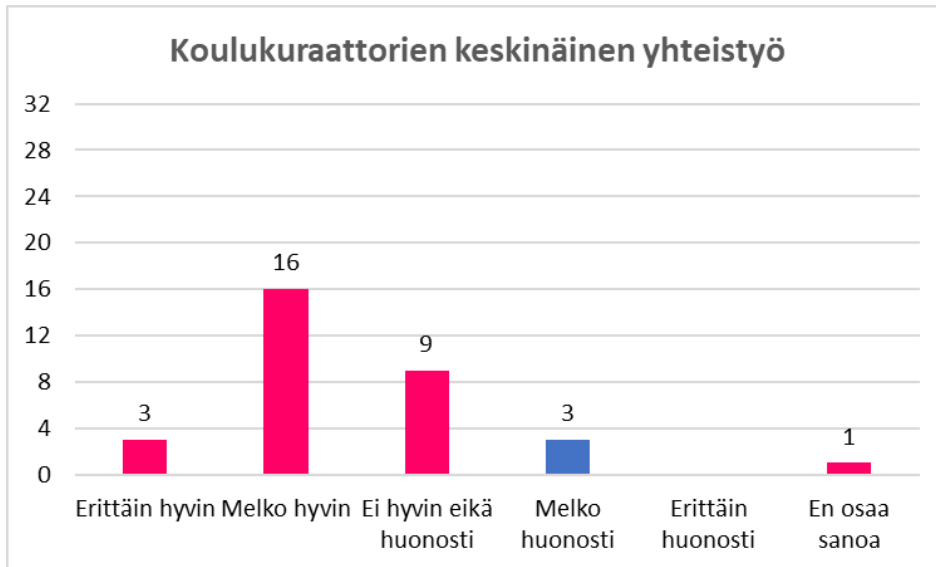
Koen ensimmäistä kertaa kuraattorityövuosien aikana, että voimme olla ammatillisesti yhtenäinen joukko ja voimme yhdessä kehittää ja yhdenmukaistaa työtämme samaan suuntaan. (K15)

Koulujen eli työpisteiden määrä väheni. (K7)

Liukuvatyöaika on helpottanut perheen ja työn yhteensovittamista. (K4)

9.2.2 Työyhteisöjen työhyvinvointi

Toisessa osiossa käsitelimme koulukuraattoreiden työyhteisöjen työhyvinvointia. Työyhteisöt koostuvat sekä koulukuraattoreiden keskinäisestä työyhteisöstä että kuraattorin ja koulun henkilökunnan muodostamasta työyhteisöstä. Ensin selvitimme, miten yhteistyö Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen kaikkien kuraattoreiden kesken toimii. Puolet vastaajista, eli 50 % (n=16) määritteli yhteistyön toimivan melko hyvin ja 10 % (n=3) vastaajista erittäin hyvin. 28 % (n=9) vastaajista ei kokenut kuraattoreiden keskinäistä yhteistyötä niin ikään hyväksi eikä huonoksi. En osaa sanoa -vaihtoehdon valitsi 3 % (n=1) vastaajista.



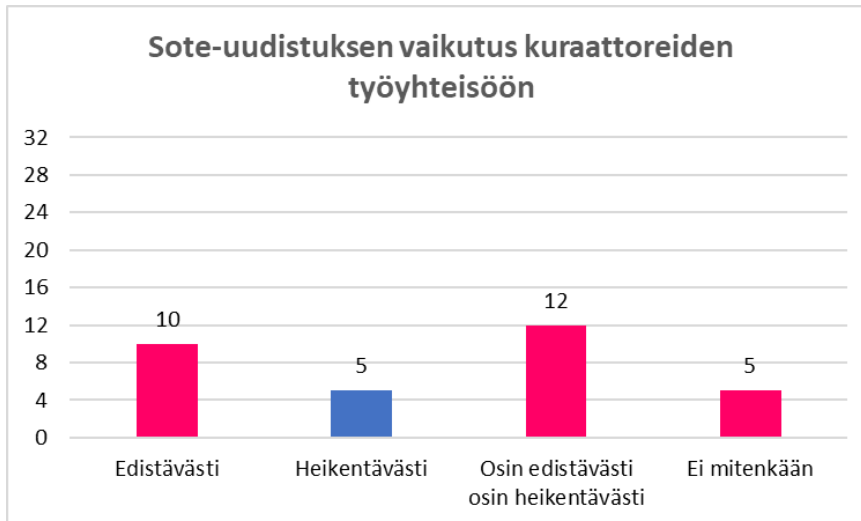
Kuvio 13. Koulukuraattoreiden yhteistyön toimivuus myönteisestä näkökulmasta.

Pyysimme vastaajia kuvailemaan koulukuraattoreiden muodostamaa työyhteisöä kolmella sanalla. Tehtävän suoritti 30 vastaajaa ja samat kuvailut toistuivat useasti. Kuvioon 14. on poimittu vastaajien positiiviset näkemykset koulukuraattorien muodostamasta työyhteisöstä.

Keskustelevalainen	Ymmärtäväinen	Tuki ja turva	Luotettava	Tunnollinen	Huumorintajuinen
Laaja	Uuden edessä	Avoin	Kollegiaalinen	Innokas	Ammattitaitoinen
Eriyisosaaminen	Samanhenkinen	Puolensa pitävä	Rento	Vertaistuki	Aktiivinen
Sitoutunut	Joustava	Monipuolinen	Persoonallinen	Luotettava	Auttavainen
Kehitymishaluisen	Yhteistyökykyinen	Yhteisöllinen ja yhtenäinen	Ratkaisukeskeinen	Kannustava	Rohkaiseva

Kuvio 14. Vastaajien kuvailut koulukuraattoreiden työyhteisöstä.

Selvitimme myös, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden keskinäiseen yhteistyöhön ja työyhteisöön. 31 % (n=10) vastaajista oli sitä mieltä, että sote-uudistus on edistänyt kuraattoreiden työyhteisön tilaa ja yhteistyötä. Suurin osa vastaajista, eli 37 % (n=12), kuvaili sote-uudistuksen osin edistäneen ja osin heikentäneen koulukuraattoreiden yhteistyötä ja työyhteisöä. 16 % (n=5) vastaajista ei kokenut sote-uudistuksen vaikuttavan mitenkään kuraattoreiden työyhteisöön ja yhteistyöhön.



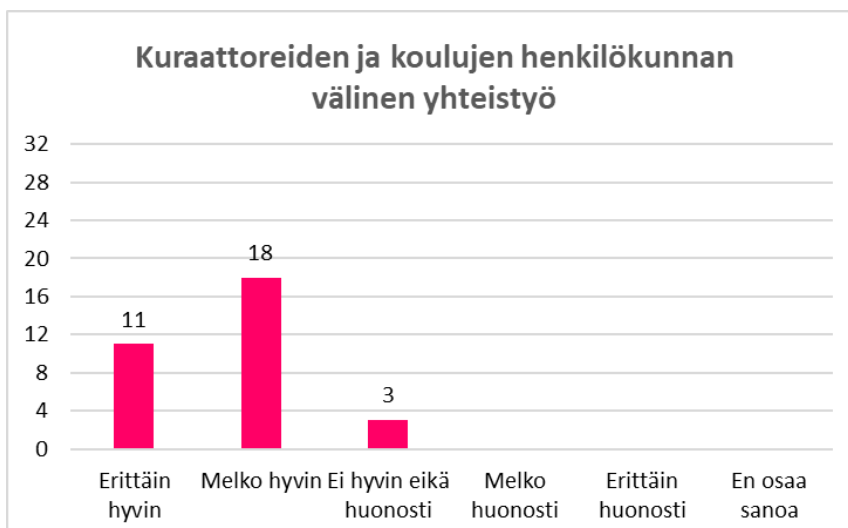
Kuvio 15. Sote-uudistuksen vaikutus kuraattoreiden työyhteisöön.

Monivalintakysymyksessä oli mahdollisuus tarkentaa valintaansa. Tarkennuksissa positiivisena esiin nousi paljon samoja asioita; yhteiset tapaamiset ja lisääntynyt yhteistyö.

Erilaisia palavereita kuraattoreiden kesken on laajemmin ja toisinaan tilaisuuksia, joissa EP alueen kuraattorit kaikki ovat paikalla. (K1)

Ei vielä tunne kaikkia, laaja verkosto kuitenkin mahdollistaa monenlaiset yhteistyön kuviot ja esim. uuden kehittämisen tai koulutustiedon jakamisen. (K19)

Kysyimme kuraattoreilta myös yhteistyön toimivuudesta ja työyhteisöstä koulujen henkilökunnan kanssa. Erittäin hyvänä yhteistyön määritteli 35 % (n=11) vastaajista. 56 % (n=18) vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyö toimii melko hyvin. 9 % (n=3) vastaajista ei kokenut yhteistyön olevan niin ikään hyvää eikä huonoa.



Kuvio 16. Kuraattoreiden ja koulujen henkilökunnan välinen yhteistyö.

Pyysimme vastaajia kuvailemaan koulukuraattoreiden ja koulujen henkilökunnan muodostamaa työyhteisöä kolmella sanalla. Tehtävän suoritti 30 vastaajaa ja samat kuvailut toistuivat useasti. Kuvioon 17. on poimittu vastaajien positiiviset näkemykset koulukuraattorien ja koulujen henkilökunnan muodostamasta työyhteisöstä.

Sitoutunut	Oppilas- myönteinen	Luotettava	Aikaansaava	Ymmärtäväi- nen	Kunnioittava
Tuki	Tiivis	Ammattitai- toinen	Positiivinen	Tärkeä	Rento
Yhteistyöky- kyinen	Huolehtiva	Huumorinta- juinen	Tervetullut	Laaja	Monipuolinen
Moniamma- tillinen	Mutkaton	Sujuva	Yhteenkuu- luva	Avoin	Konsultoiva
Lämminhen- kinen	Työntäytei- nen	Kannustava	Tuttu	Erilainen	Ystävällinen
Empaattinen	Reilu	Koulukohtai- nen	Toimiva	Arvostava	Tunnollinen

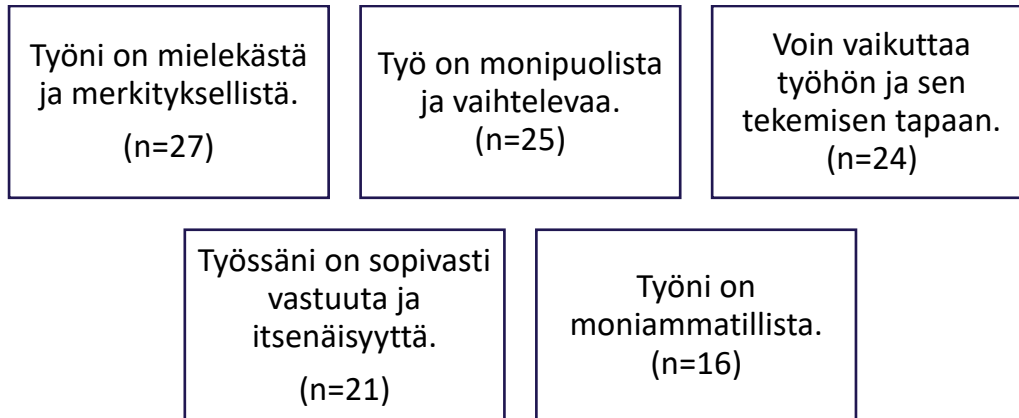
Kuvio 17. Vastaajien kuvailut koulukuraattorien ja koulujen henkilökunnan työyhteisöstä.

Kaikki vastaajat vastasivat avoimeen kysymykseen siitä, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden koulujen kanssa tekemän yhteistyön ja työyhteisön tilaan. Noin kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että sote-uudistus ei ole vaikuttanut koulujen kanssa tehtävään yhteistyöhön tai työyhteisöön vastaamalla kysymykseen: Ei mitenkään. Näin ollen vastaajat kokivat, että yhteistyö on jatkunut ennallaan myös hyvinvointialueille siirtymisen myötä. Aineistosta ei noussut esiin muutoin positiivisia sote-uudistuksen vaikutuksia.

Yhteistyö ihmisten kanssa on jatkunut yhtä hyvänä kuin ennenkin. (13)

9.2.3 Työ

Pyysimme koulukuraattoreita valitsemaan työpaikalla parhaiten toteutuvia työn voimavaratekijöitä. Jokainen vastaaja sai valita 13 vastausvaihtoehdosta viisi parhaiten työssä toteutuvaa voimavaratekijää. Alla olevassa kuviossa on esitetty järjestyksessä viisi eniten kannatusta saanutta voimavaratekijää. Pyysimme vastaajia myös tarkentamaan valitsemiaan voimavaratekijöitä soteuudistuksen näkökulmasta.



Kuvio 18. Työn voimavaratekijät.

27 koulukuraattoria piti työn mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä yhtenä tärkeimmistä voimavaratekijöistä. Tarkentaessaan valintaansa sote-uudistuksen näkökulmasta, vastaajat kuvasivat mielekkyyden ja merkityksellisyyden näyttäytyvän työn selkeytenä ja yhteisöllisyytenä sekä kokemuksena työn tärkeydestä. Vastauksissa esille nousi myös sote-uudistuksen myötä tullut mahdollisuus liukuvaan työaikaan, jonka ansiosta kuraattorit kokivat pystyvänsä sovittamaan perhe-elämän ja työn paremmin yhteen.

Tiedän tekeväni tärkeää työtä nuorten hyvinvoinnin eteen. (K32)

25 vastaajaa valitsi voimavaratekijöiden joukosta työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuden merkitykselliseksi tekijäksi omassa työssään. Kysyttäessä tarkennusta sote-uudistuksen näkökulmasta, kuvasivat vastaajat monipuolisuuden ja vaihtelevuuden näyttäytyvän työn joustavuutena ja mahdollisuutena vaikuttaa itse työn tekemisen tapaan.

Joustava työ tuo motivaatiota tekemiseen. (K19)

Olen aina pitänyt työstäni ja koen sen tärkeäksi. Se on monipuolista ja vaihtelevaa perustasolla tehtävää auttamistyötä ja sosiaalityötä. (K16)

Tällä hetkellä yhdeksi työssä parhaiten toteutuvaksi tekijäksi 24 vastaajaa valitsi mahdollisuuden vaikuttaa työhön ja sen tekemisen tapaan. Vastaajat tarkensivat, että sote-uudistuksen myötä perustyö ei ole muuttunut mitenkään, vaan työtä saa edelleen suunnitella ja toteuttaa itsenäisesti.

Kuraattorin työ on kuitenkin tekijänsä näköistä ja sitä kukin tekee omalla persoonallaan työnkuvansa puitteissa. (K18)

Työn sopivan vastuun ja itsenäisyyden määrän toteutuvaksi tekijäksi määritteli 21 kuraattoria. Vastaajat tarkensivat, että sote-uudistuksen myötä vastuun ja itsenäisyyden määrä on pysynyt samana. Vastauksista nousi kuitenkin esiin pelkoa siitä, että sote-uudistuksen myötä vastuun ja itsenäisyyden määrä olisi muuttunut.

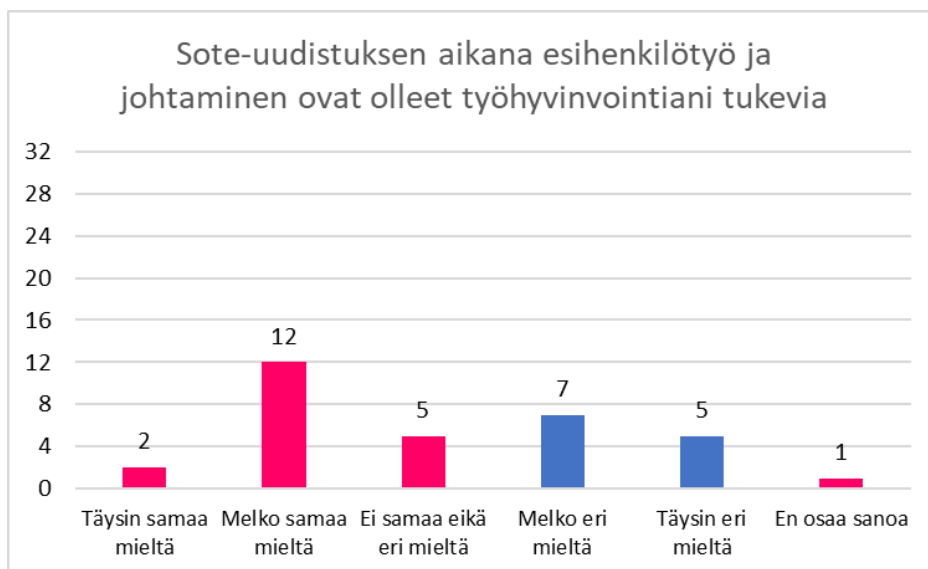
Työtä saa tehdä edelleen itsenäisellä työotteella koska pelkoni oli, että se muuttuisi. (K7)

Työn moniammatillisuuden tällä hetkellä toteutuvaksi tekijäksi valitsi 16 vastaajaa. Vastaajat tarkensivat, että edelleen hyvinvointialueellakin on mahdollista moniammatilliseen yhteistyöhön.

Moniammatillisuus ja yhdessä tekeminen ovat tärkeitä voimavaroja työssä, mutta joskus pitää miettiä, miten osaa oikealla tavalla olla yhteydessä, viedä viestiä yms. (K32)

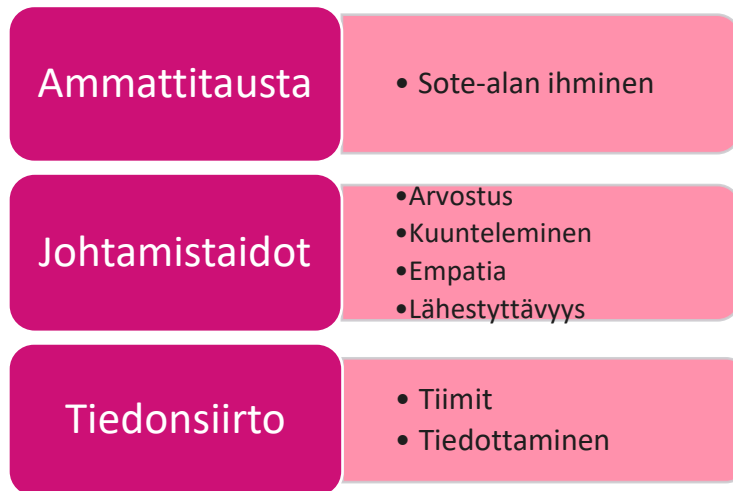
9.2.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Viimeisessä osiossa kysymykset keskittyivät johtamiseen ja esihenkilötyöhön työhyvinvoinnin osatekijöinä. Kartoitimme, onko vastaajien mielestä esihenkilötyö ja johtaminen olleet sote-uudistuksen aikana heidän työhyvinvointiaan tukevaa. Enemmistö, eli 37 % (n=12) oli väitteen kanssa melko samaa mieltä. 6 % (n=2) vastaajista oli täysin samaa mieltä. Ei samaa mieltä eikä eri mieltä oli 16 % (n=5) vastaajista ja 3 % (n=1) ei osannut sanoa.



Kuvio 19. Myönteiset näkemykset esihenkilötyöstä ja johtamisesta saadusta tuesta.

Selvitimme myös, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden näkökulmasta esihenkilötyöhön ja johtamiseen Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella. Osion teemoiksi nousivat ammattitaita, johtamistaidot ja tiedonsiirto. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, ettei sote-uudistuksella ole ollut vaikutusta esihenkilötyöhön tai johtamiseen.



Kuvio 20. Positiiviseksi koetut esihenkilötyön ja johtamisen pääteemat.

Hyvinvointialueen palvelukseen siirryttäessä koulukuraattorien esihenkilöinä toimivat sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaiset. Se, että esihenkilönä toimii vihdoinkin sosiaali- ja terveystieteiden ammattilainen, koettiin tuovan heidän puoleltaan ymmärrystä ja tukea kuraattorityötä kohtaan.

Esimies vaihtui ja on nyt sote-alan ihminen, ymmärrystä on enemmän työtä kohtaan. (K2)

Vastauksista esille noussut toinen teema oli esihenkilöiden johtamistaidot. Vastaajat olivat sitä mieltä, että esihenkilöt arvostavat heidän tekemäänsä työtä, kuuntelevat ja ovat empaattisia. Lupauksista kiinni pitäminen nähtiin tärkeänä lähijohtajan ominaisuutena. Vaikka vastauksista nousi esille, että esihenkilöä on ajoittain vaikea tavoittaa, vastaajat kokivat, että he ovat ihmisinä helposti lähestyttäviä, tasa-arvoisia, hoitavat asioita eteenpäin ja pitävät kuraattorien puolia.

Esihenkilö on helposti lähestyttävä henkilö, jolta voi kysyä apua ja tukea. (K29)

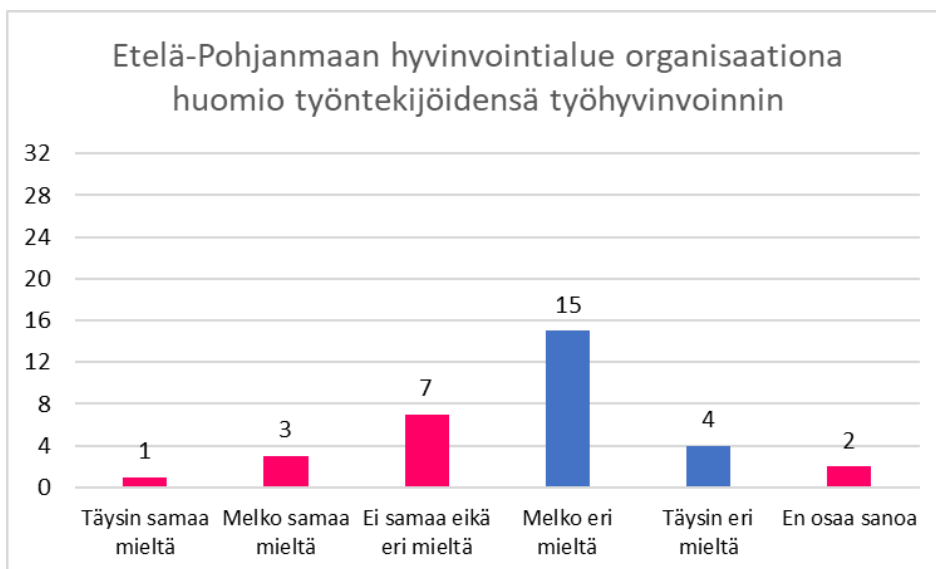
Kolmas ilmennyt teema oli tiedonsiirto. Vastaajat olivat sitä mieltä, että esihenkilö tapaa (tiimit) kuraattoreita useasti ja tiedottaa ajankohtaisista asioista hyvin. Vaikka esihenkilön

koettiin toimivan fyysisesti etäällä, on hän helposti lähestyttävä ja työntekijöiden saatavilla. Osa vastaajista koki, että esihenkilö on aina tavoitettavissa ja häneen saa tarvittaessa kontaktin.

Esimies on helposti lähestyttävä ja kuunteleva, mutta kaukana fyysisesti. (K2)

Esihenkilö on pitänyt hyvin tiimejä ja tiedotuksia ajankohtaisista asioista. (K15)

Viimeisenä selvitimme kuraattoreiden kokemuksen siitä, onko Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue organisaationa huomionut työntekijöidensä työhyvinvoinnin hyvin. 9 % (n=3) vastaajista oli melko samaa mieltä ja 3 % (n=1) täysin samaa mieltä. 22 % (n=7) vastaajista ei ollut samaa, eikä eri mieltä ja 6 % (n=2) ei osannut sanoa.



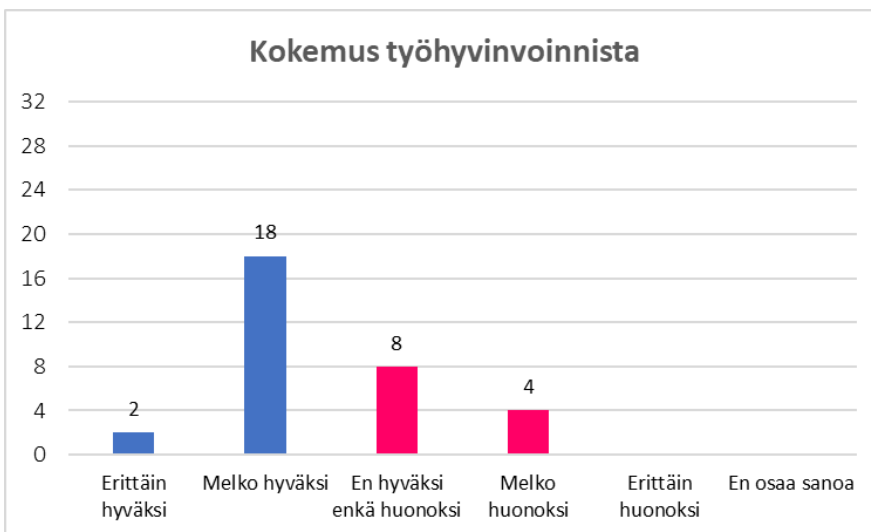
Kuvio 21. Myönteiset näkemykset Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueesta työhyvinvoinnin huomioon ottajana.

9.3 Negatiiviset kokemukset työhyvinvoinnista sote-uudistuksen myötä

Tämä alaotsikko käsittelee tuloksia, jotka näyttäytyvät aineistossa negatiivisinä kokemuksina ja näkemyksinä työhyvinvoinnista sote-uudistuksen myötä. Luku on jaettu alaotsikoihin kyselemme rungon mukaisesti: yksilön työhyvinvointi, työyhteisöjen työhyvinvointi, työ sekä esihenkilötyö ja johtaminen.

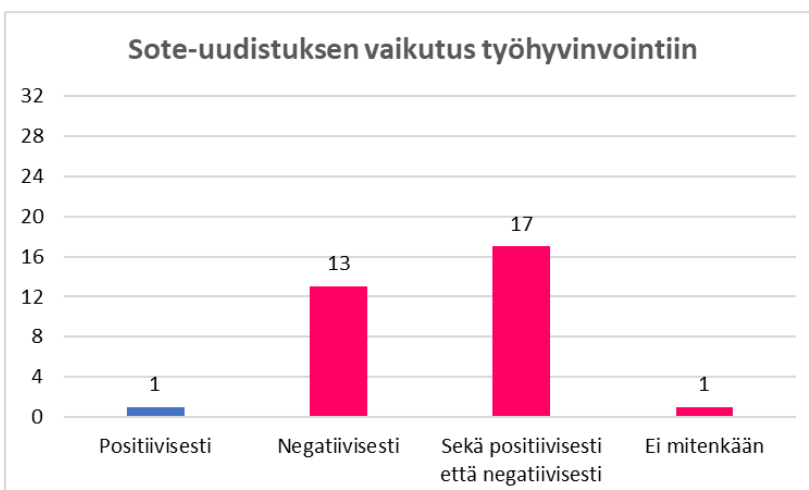
9.3.1 Yksilön työhyvinvointi

Ensimmäisessä tutkimusosiossa selvitimme yksilön työhyvinvointia ja sote-uudistuksen vaikutusta siihen. Kysyimme kuraattoreilta, millaiseksi he kokevat työhyvinvointinsa tällä hetkellä. 25 % (n=8) ei kokenut työhyvinvointiaan niin ikään hyväksi eikä huonoksi. 13 % (n=4) vastaajista koki työhyvinvointinsa melko huonoksi. Yksikään vastaaja ei kokenut työhyvinvointiaan erittäin huonoksi.



Kuvio 22. Vastaajan kokemus työhyvinvoinnistaan vastaamishetkellä.

Seuraavaksi halusimme selvittää juuri sote-uudistuksen vaikutusta koettuun työhyvinvointiin. Enemmistö vastaajista, eli 53 % (n=17), koki sote-uudistuksen vaikuttaneen omaan työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti. 41 % (n=13) vastaajista määritteli sote-uudistuksen vaikutuksen työhyvinvointiin olevan vain negatiivista. 3 % (n=1) ei kokenut sote-uudistuksen vaikuttaneen omaan työhyvinvointiinsa lainkaan.



Kuvio 23. Sote-uudistuksen vaikutus työhyvinvointiin.

Kartoitimme, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut kuraattoreiden työhyvinvointiin, joten vastaajilla oli mahdollisuus kertoa laajemmin sote-uudistuksen negatiivisista vaikutuksista yksilön työhyvinvointiin. 32 vastaajasta 30 henkilöä vastasi avoimeen kysymykseen sote-uudistuksen negatiivisista vaikutuksista omaan työhyvinvointiin. Vastauksista nousi kaksi pääteemaa: psyykkinen kuorma ja yhdistäminen terveydenhuoltoon.



Kuvio 24. Yksilön työhyvinvoinnin pääteemat kielteisestä näkökulmasta.

Osion ensimmäiseksi teemaksi nousi psyykkinen kuorma. Vastausten perusteella sote-uudistus on vaikuttanut negatiivisesti koulukuraattoreiden psyykkiseen työhyvinvointiin. Vastauksissa kuvattiin sote-uudistuksen myötä nousseita tuntemuksia epävarmuudesta, uupumuksesta, epäluottamuksesta, arvostuksen puutteesta, yksinäisyydestä, riittämättömyydestä ja ulkopuolisuudesta. Vastauksista nousi esille pitkään kuormittanut epävarmuus, jonka vastaajat liittivät epätietoisuuteen oppilashuollon suunnasta, tulevista muutoksista ja työn toteuttamisesta. Näistä tekijöistä johtuen kuraattorit mainitsivat kokevansa myös riittämättömyyttä siitä, että koko paletti ei ole hallussa, jonka vaikutukset näkyvät asiakastyössä ja näin sotivat omaa ammatillista etiikkaa vastaan.

Epävarmuus tulevasta lisääntynyt voimakkaasti. Kukaan ei tunnu tietävän mihin suuntaan oppilashuoltoa lopulta viedään. (K1)

Kuormittavaa on ollut pitkään jatkunut epätietoisuus siitä, milloin muutoksia alkaa tulla. (K7)

Vastaajat kuvasivat lisääntyneen työajan seurannan sekä vaatimuksen sähköisen kalenterin käyttöönotosta näyttäytyneen epäluottamuksena kuraattoreita kohtaan. Kokemus, ettei kuraattorin työtä arvosteta, nousi myös esiin vastauksista.

Työntekijöiden seuranta kasvanut -> tuonut tunteen epäluottamuksesta työntekijöitä kohtaan. (K5)

Työtämme ei tiedetä, tunneta eikä tunnu, että sitä arvostettaisiin. Olemme pieni usealta työnantajalta siirtynyt työryhmä. Meissä on eri koulutuksella olevia työntekijöitä. Tämä ei näy mitenkään. Palkassa ei ole huomioitu koulutusta eikä sitä, että olemme erikoissosiaalityön eli koulusosiaalityön ammattilaisia ja meidän tulee sosiaalihuoltoa säätelevien lakien lisäksi hallita esim. opiskeluhuoltoa ja perusopetusta/toisen asteen opetusta koskevat lait. (K13)

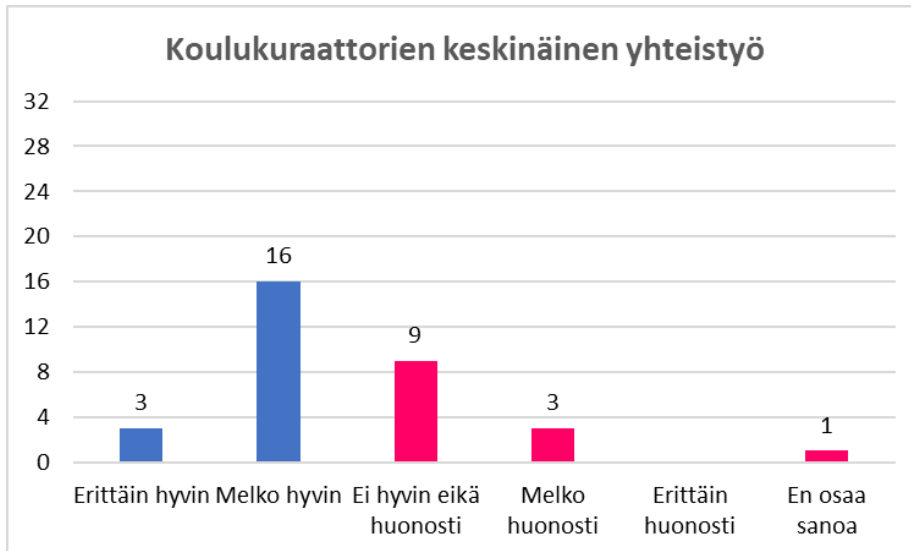
Aineistosta noussut toinen teema oli yhdistäminen terveydenhuoltoon. Aineisto osoitti koulukuraattoreiden kokemuksen siitä, että sote-uudistuksen myötä tapahtunut käytänteiden ja toimintatapojen yhtenäistäminen ei ota huomioon kuraattorityön erityispiirteitä. Hyvinvointialueen painotus terveydenhuollon maailmaan on johtanut määräyksiin sairaalamaailmaan suunniteltujen toimintatapojen ja työvälineiden käyttöön, jotka eivät kuraattorin työnkuvaan istu lainkaan.

Useat säännöt/toimintatavat johtavat juurensa terveydenhuollosta. Sosiaaliala tulisi pitää terveydenhuoltoalasta erillään, eikä noudattaa samoja käytänteitä, sillä ala on erilainen. (K15)

Itsestä tuntuu, ettei kuraattoreiden työn erityispiirteitä olla huomioitu ja meitä käsitellään terveydenhuollon käsitteiden ja henkilöstöasioiden lailla. (K7)

9.3.2 Työyhteisöjen työhyvinvointi

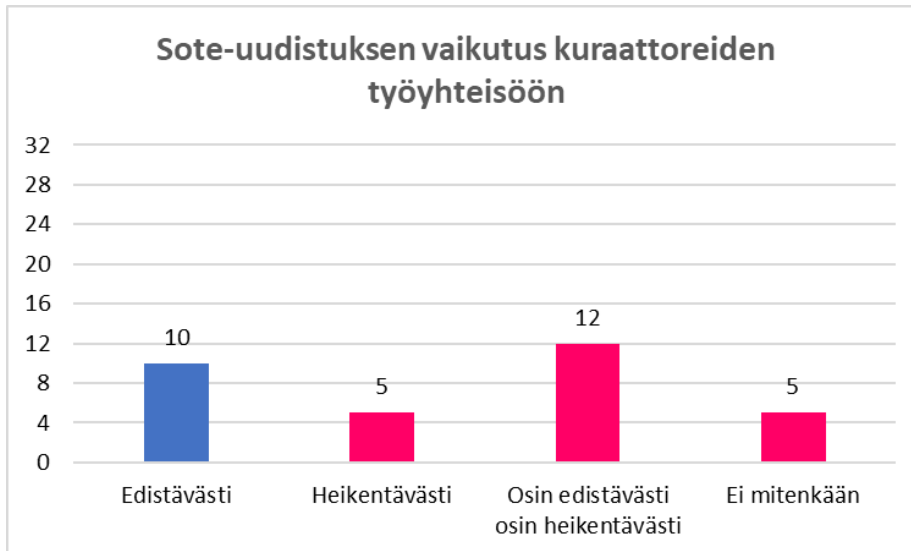
Toisessa osiossa käsitelimme koulukuraattoreiden työyhteisöjen työhyvinvointia. Työyhteisöt koostuvat sekä koulukuraattoreiden keskinäisestä työyhteisöstä ja kuraattorin ja koulun henkilökunnan muodostamasta työyhteisöstä. Selvitimme, miten yhteistyö Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen kaikkien kuraattoreiden kesken toimii. 28 % (n=9) vastaajista ei kokenut kuraattoreiden keskeistä yhteistyötä hyväksi eikä huonoksi. 9 % (n=3) oli sitä mieltä, että yhteistyö toimii melko huonosti. 3 % (n=1) ei osannut sanoa.



Kuvio 25. Koulukuraattoreiden yhteistyön toimivuus kielteisestä näkökulmasta.

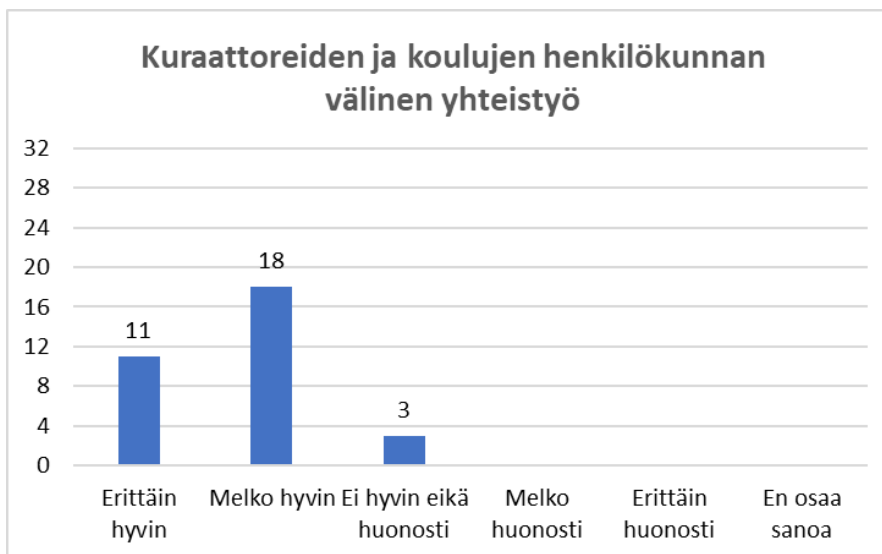
Pyysimme vastaajia kuvailemaan koulukuraattoreiden muodostamaa työyhteisöä kolmella sanalla. Aineistosta nousi vain kolme negatiivista kuvailua kuraattoreiden työyhteisöstä ja ne olivat: hajanainen, kiireinen ja etäinen.

Halusimme selvittää, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden keskinäiseen yhteistyöhön ja työyhteisöön. Heikentävästi sote-uudistuksen vaikutuksen yhteistyöhön ja työyhteisöön koki vastaajista 16 % (n=5). Tämän tarkennettiin johtuvan epävarmoista työolosuhteista ja tulevaisuudesta, tiedonkulun haasteista, eriarvoisuudesta palkoissa ja oppilasmäärissä sekä työyhteisön laajuudesta. Suurin osa vastaajista, eli 37 % (n=12), kuvaili sote-uudistuksen osin edistäneen ja osin heikentäneen koulukuraattoreiden yhteistyötä ja työyhteisöä. Tarkennuksissa nousi esiin paljolti samoja asioita: laaja työyhteisö ja tiedonkulun haasteet. 16 % (n=5) vastaajista ei kokenut sote-uudistuksen vaikuttavan mitenkään työyhteisöön ja yhteistyöhön.



Kuvio 26. Sote-uudistuksen vaikutus kuraattoreiden työyhteisöön.

Kysyimme kuraattoreilta myös yhteistyön toimivuudesta koulujen henkilökunnan kanssa. Yksikään vastaaja ei kokenut yhteistyötä melko huonoksi tai erittäin huonoksi. 9 % (n=3) vastaajista ei kokenut yhteistyötä niin ikään hyväksi tai huonoksi.

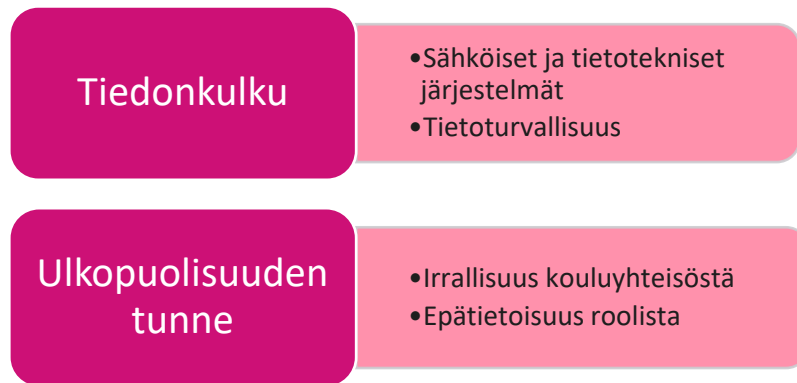


Kuvio 27. Kuraattoreiden ja koulujen henkilökunnan välinen yhteistyö.

Pyysimme vastaajia kuvailemaan koulukuraattoreiden ja koulujen henkilökunnan muodostamaa työyhteisöä kolmella sanalla. Seuraavat yhdeksän sanaa nousivat aineistosta: irrallinen, ulkopuolinen, sekava, vierailija, ristiriitainen, lokeroitunut, etäinen, joustamaton ja vaihteleva.

Kaikki vastaajat vastasivat avoimeen kysymykseen koulukuraattoreiden koulujen kanssa tekemän yhteistyön ja työyhteisön tilasta sote-uudistuksen myötä. Noin kolmasosa vastaajista oli sitä mieltä, että sote-uudistus ei ole vaikuttanut koulujen kanssa tehtävään yhteistyöhön

tai työyhteisöön. Vastausten perusteella osion pääteemoiksi muodostuivat tiedonkulku, ulkopuolisuuden tunne ja käytännön työ, joissa nähtiin haasteita.



Kuvio 28. Pääteemat sote-uudistuksen negatiivisista vaikutuksista kuraattorin ja koulun välisen työyhteisön yhteistyöhön.

Suurin osa vastauksista keskittyi sote-uudistuksen myötä muodostuneisiin tiedonkulun haasteisiin koulun ja koulukuraattorin välillä. Vastaajat toivat esille, että hyvinvointialueen palvelukseen siirtymisen myötä kuraattoreiden käyttämät sähköiset ja tietotekniset järjestelmät vaihtuivat. Näin ollen koulun työntekijät käyttävät oman organisaationsa sähköisiä järjestelmiä, joka on merkittävästi vaikeuttanut koulujen ja kuraattorin yhteistyötä. Vastauksista ilmeni, että kuuluessaan eri organisaatioon, kuraattorit eivät saa entiseen tapaan koulun sisäistä informaatiota ja tiedotteita tiedotuskanavan ollessa eri.

Tiedonkulun haasteet nousivat esille myös asiakastyön näkökulmasta. Eri organisaatioiden, koulun ja hyvinvointialueen, väliset sähköpostit eivät ole tietoturvallisia, joka on vaikeuttanut asiakastyötä ja oppilaiden asioiden hoitamista. Vastaajat painottivat Wilma-tietojärjestelmän merkitystä tiedonsiirron ja asiakastyön sujuvuuden kannalta.

Mikäli Wilma vietäisiin kuraattoreilta, yhteistyö hankaloituisi täysin. Opettajilla ei ole työpuhelimia eikä sähköposti ole tietoturvallinen. Wilmasta näemme myös oppilaiden lukujärjestyksen, poissaolot, ja muut tärkeät tiedot. (K15)

Eteen on tullut myös monia tietoteknisiä pulmia, kun koulu ja oppilashuolto ovat eri verkoissa. Käytännössä tämä tarkoittaa esim. sitä, että opiskeluhuollon henkilöstö ei pääse koulun sisäisiin verkkoihin ja siellä oleviin dokumentteihin, esim. koulun turvallisuussuunnitelmaan. (K13)

Yhteydenotot opettajilta ovat vähentyneet, sillä sähköpostilla ei voi enää keskustella oppilasasioista helposti. Yhteiset alustat vähentyneet (kirjaukset, intra). (K30)

Toinen vastauksista esille noussut teema oli kuraattoreiden kokema ulkopuolisuuden tunne koulun ja heidän muodostamassaan työyhteisössä. Sote-uudistuksen ja sen tuomien muutosten myötä koulukuraattorit kokevat olevansa koulun ulkopuolinen toimija, vaikka tekevätkin työtään pääosin kouluilla ja koulujen henkilökunnan keskuudessa. Vastausten perusteella ulkopuolisuuden tunteen aiheuttaa koulujen henkilökunnan epätietoisuus siitä, mihin kuraattori nyt uudistuksen myötä kuuluu.

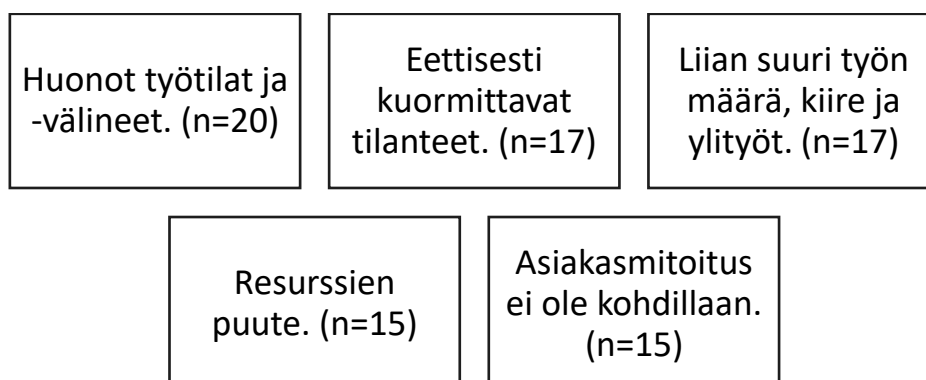
Usein kuultu toteamus "Niin, sähän et enää olekaan meillä" kuvaa osuvasti nykytilannetta koulussa. (K1)

Kuraattorina koen, että olen entistä enemmän irrallinen osa koulun muusta henkilökunnasta. Kuraattori on kadonnut toimintaohjeista, eikä kuraattori ole mukana koulun hälytysjärjestelmän koulutuksissa, pikkujouluissa, tai tyhy-päivissä, koska työnantaja on eri. (K12)

Koen olevani irtaantuneen työyhteisöstä koululla. En ole mukana sähköpostiliistoilla, tiedotuksissa ym. -- Koen että yksinäisyys on sitten lisääntynyt ja alkanut nyt jo vaikuttaa omaan työhyvinvointiin alentavasti. (K15)

9.3.3 Työ

Pyysimme koulukuraattoreita valitsemaan työpaikalla toteutuvia oman työn kuormitustekijöitä. Jokainen vastaaja sai valita 14 vastausvaihtoehdosta viisi tällä hetkellä työtä kuormittavaa tekijää. Alla olevassa kuviossa on esitetty järjestyksessä viisi eniten kannatusta saanutta kuormitustekijää. Vastaajat saivat myös tarkentaa työtä kuormittavia tekijöitä sote-uudistuksen näkökulmasta.



Kuvio 29. Työn kuormitustekijät.

32 vastaajan joukosta 20 kuraattoria valitsi tällä hetkellä yhdeksi työtään kuormittavaksi tekijäksi huonot työtilat ja -välineet. Työtä käsittelevässä osiossa työvälineiden ja -tilojen puutteellisuus mainittiin yhteensä 21 kertaa. Sote-uudistuksen myötä tapahtuneista muutoksista tämän määriteltiin olevan merkittävin työhyvinvointiin vaikuttava kuormitustekijä. Tarkentaessaan työtilojen puutteellisuutta vastaajat määrittelivät työtilojen joko puuttuvan kokonaan, olevan työhön soveltumattomat, epäviihtyisät tai sisäilmaongelmaiset. Työvälineiden vajavuuden kuvattiin johtuvan niiden puutteesta ja soveltumattomuudesta kuraattorityöhön. Vastauksista korostui sote-uudistuksen myötä vaihtuneen kirjaamisjärjestelmän käytön haasteellisuus, joka vastaajien mukaan ei tue kuraattorityötä. Monet vastaajat kokivat, että työskentelyn kannalta tärkeitä työvälineitä puuttuu ja niiden hankkiminen on haasteellista. Lisäksi merkittävänä kuormitustekijänä pidettiin tulostus, skannaus ja kopiointi mahdollisuuden puuttumista kouluympäristössä, joka juontaa juurensa eri organisaation palvelukseen siirtymisestä.

Ne työvälineet on viety, millä ennen tein kouluilla töitä, nyt ne ovat sote/hvan järjestelmää ja se ei toimi koulujen työkentällä, kun hva on niiden arjessa erillinen ja vieras. Tämä kaikki kuormittaa paljon, kun tulee paljon sellaista, mikä ei sovi koulukuraattorin työhön, vaikka hyviä asioita monet ovat sinällään ihan varmasti. (K17)

Jokaisella koululla ei ole työtilaa ja on kuormittavaa keskeyttää asiakastyö, kun opettajan tarvitsee tulla kesken keskustelun paikkaan, jossa asiakasta tapaan. Lisäksi sisäilmat ovat haasteellisia. Työergonomiaan on vaikea panostaa, kun ei ole sopivia työvälineitä. (K21)

Työtilojen puute. Nämä vaikuttavat siihen, että työtään ei voi tehdä ammattieettisiä periaatteita ja omia arvoja noudattaen. (K2)

Työvälineet huononi: ei tulostus/skannaus/kopiointi mahdollisuutta kouluilla, uudet järjestelmät eivät tue kuraattorin työtä. (K6)

Ei ole kaikkia tarvittavia tai toimivia työvälineitä, mitä on ollut ennen sote-uudistusta. (K4)

17 vastaajaa valitsi työtään kuormittavaksi tekijäksi tällä hetkellä eettisesti kuormittavat tilanteet. Eettinen kuormittavuus jakautui vastauksissa asiakastyön ja työyhteisön aiheuttamiin kokemuksiin.

Eettisesti kuormittanut tiimin muutokset ja arvojen erilaisuus työyhteisössä. (K18)

Työssä tehdään paljon töitä kuormittavien asioiden parissa ja palautuminen työstä kestää. (K29)

Resurssien puutteen valitsi 15 vastaajaa ja liian suuren työn määrän ja kiireen valitsi 17 vastaajaa. Vastauksista kävi ilmi, että nämä kaksi tekijää olivat yhteydessä toisiinsa, sillä resurssien puute johtaa työn määrän kasvuun ja kiireeseen. Etenkin koulupsykologien puute nähtiin koulukuraattoreita lisätyöllistävänä tekijänä. Työn määrän lisääntymisen vastaajat kokivat johtuvan sote-uudistuksen myötä aikaa ja opetteluvaatimien uusien asioiden, käytänteiden ja ohjelmien käyttöönotosta.

Psykologeista varsin suuri puute. Oppilaita ja opiskelijoita liian paljon omalla vastualueella. (K9)

Lasten ja nuorten hyvinvointi nähdään yhteiskunnassa tärkeänä arvona, mutta käytännössä joudutaan painiskelemaan jatkuvasti sellaisten asioiden kanssa, että ei ole riittävästi resursseja, ei saa asiakkaille oikea-aikaisesti sitä tukea mitä he tarvitsisivat tai toivoisivat. Nyt on paljon aikaa ja voimia mennyt uusien asioiden, käytänteiden, ohjelmien yms. opetteluun. Ja tiedossa on, että jatkossakin uusia toimintatapoja pitää opetella, joten se vie voimia varsinaisesta asiakastyöstä. (K32)

15 vastaajaa koki, ettei asiakasmitoitus ole kohdillaan. Vastaajat tarkensivat valintaansa hyvinvointialueen piittaamattomuudella lain edellyttämiin asiakasmääriin. Myös asiakasmäärien erisuuruus kuraattorien kesken oli esiin nostettu aihe. Myös eri kouluasteilla työskentelyn vaatima työtapojen ja -menetelmien muuntamiskyky koettiin asiakasmitoitusta kuormittavana tekijänä.

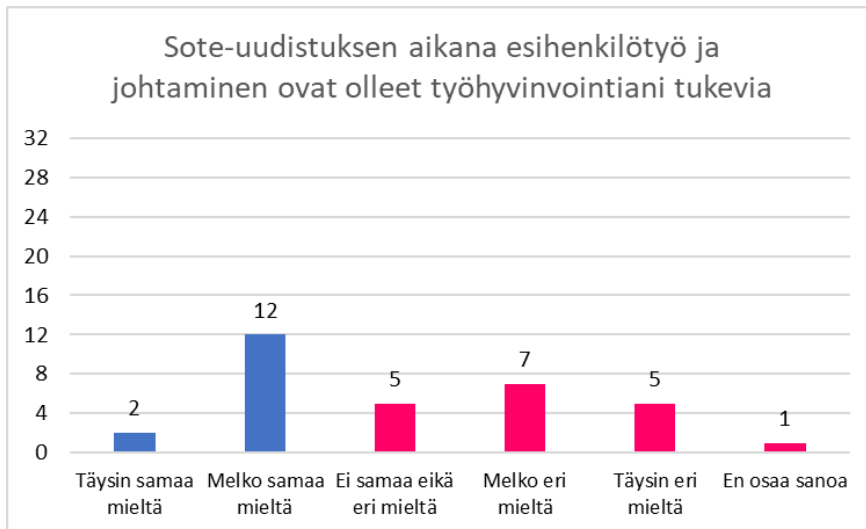
On oppilashuoltolain ansiota, että asiakasmitoitusta on kiristetty. Hyvinvointialue on ainakin toistaiseksi ollut piittaamatta lain edellyttämistä asiakasmääristä. (K1)

Mitoituksessa ei ole huomioitu sitä, että osalla kuraattoreista oppilaita on eskarista lukioon, joka kuormittaa. Koska eri luokka-asteilla oppilaat ovat eri tavoin kehittyneitä ja työmenetelmiä ja -tapoja tulee olla paljon enemmän käytössä kuin esim. pelkkää yläkoulua tekevällä kuraattorilla. (K7)

9.3.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Viimeisessä osiossa kysymykset keskittyivät johtamiseen ja esihenkilötyöhön työhyvinvoinnin osatekijöinä. Selvitimme, onko esihenkilötyö ja johtaminen olleet sote-uudistuksen aikana

kuraattoreiden työhyvinvointia tukevia. Vastaajista 22 % (n=7) oli väitteen kanssa melko eri mieltä ja 16 % (n=5) vastaajista täysin eri mieltä. Ei samaa mieltä eikä eri mieltä oli 16 % (n=5) vastaajista ja 3 % (n=1) ei osannut sanoa.



Kuvio 30. Kielteiset näkemykset esihenkilötyöstä ja johtamisesta saadusta tuesta.

Osion toisessa kysymyksessä kartoitimme, kuinka sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden näkökulmasta esihenkilötyöhön ja johtamiseen Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella. Tämän osion teemoiksi nousivat kriittisessä mielessä distanssi, tiedonsiirto, hyvinvointialue organisaationa ja ammatillinen tuki. Osa vastaajista oli myös sitä mieltä, ettei sote-uudistuksella ole ollut vaikutusta esihenkilötyöhön tai johtamiseen.



Kuvio 31. Esihenkilötyön ja johtamisen pääteemat kielteisestä näkökulmasta.

Ensimmäinen aineistosta esille noussut teema oli distanssi eli kuraattorin ja esihenkilön välimatka. Aineisto osoitti, että osa kuraattoreista koki esihenkilön toimivan etäällä ja jääneen vieraaksi. Vastauksista nousi esille, että erityisesti vaikeissa tilanteissa esihenkilöltä on saanut tukea, mutta toisaalta kokemus kuulluksi tulemisesta on jäänyt vajavaiseksi.

Nyt esimies on kauempana ja jäänyt vielä vieraaksi. (K24)

Isoin muutos esihenkilötyössä on ehkä se, että enää ei koe tulevansa työntekijänä yhtä kuulluksi, kun asiat pitää kierrättää aina usean esihenkilön kautta. (K30)

Toisena teemana aineistosta nousi tiedonsiirto. Haastavaksi nähtiin tilanteet, joissa yhteydenpidon tarve lähtee työntekijästä itsestään. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että esihenkilöä on haastavaa saada kiinni. Uutta asiaa tiedusteltaessa kuraattorit kokivat myös, että esihenkilölläkään ei välttämättä ole tietoa asiasta ja vastausten saaminen venyy, joka luo epävarmuutta kuraattorin ja esihenkilön välille. Vastauksista nousi kuitenkin myötätunto esihenkilöiden työtaakkaa ja ymmärrys taloudellisten resurssien tilaa kohtaan. Kuraattorien myötätunto esihenkilöitä kohtaan näkyi vastauksissa valitettavasti myös siten, että kynnys pyytää apua tai ottaa yhteyttä on kasvanut.

Esihenkilön työmäärä kasvanut, jolloin häntä on vaikeampi tavoittaa ja vastausten saaminen saattaa venyä. Esihenkilöiltä vaaditaan tulosta, mutta käytettävät taloudelliset resurssit olemattomat, tällä suora vaikutus alaisten hyvinvointiin. (K23)

Esihenkilöt ovat ainakin tässä alkuvaiheessa luisuneet kauemmaksi työntekijästä, joka näkyy siten, että heitä voi olla vaikeampi saada kiinni tai on itsellä korkeampi kynnys ottaa yhteyttä, kun tietää heidän työkuormansa. (K32)

Kolmantena teemana vastuksista esille nousi hyvinvointialue organisaationa. Tulokset osoittivat, että hyvinvointialueen myötä muodostunut organisaation hierarkkisuus sekä päätöksenteko ja sen monimutkaisuus nähtiin negatiivisina tekijöinä työhyvinvoinnin näkökulmasta. Päätöksenteon yhteydessä vastaajat toivat esille myös tiedonkulun hitauden. Näiden koettiin kuormittavan työtä eniten ja näin ollen heikentävän työhyvinvointia. Vastausten perusteella koulukuraattorit kokivat ylemmän johdon jääneen todella vieraaksi ja päätöksenteon tapahtuvan etäällä heidän arkityöstään. Pieniinkin asioihin luvan hakeminen ja kierrättäminen ylemmän johdon kautta nähtiin myös työhyvinvointia kuluttavana tekijänä. Koulukuraattorit kokivat vastausten ja päätösten saamisen kestävän kauan ja ajoittain jäävän jopa matkan varrelle. Näiden tekijöiden summana vastaajat korostivat epävarmuuden ja -tietoisuuden tilaa.

Vastauksista ilmeni myös koulukuraattoreiden kokemus ylemmän johdon arvostuksen puutteesta heidän tekemäänsä työtä kohtaan.

En koe kuraattorityön arvostusta ylemmiltä johtajilta; ei palkata lisää, ei huomioida ylittyviä oppilasmääriä, ei tiedoteta ajoissa. (K6)

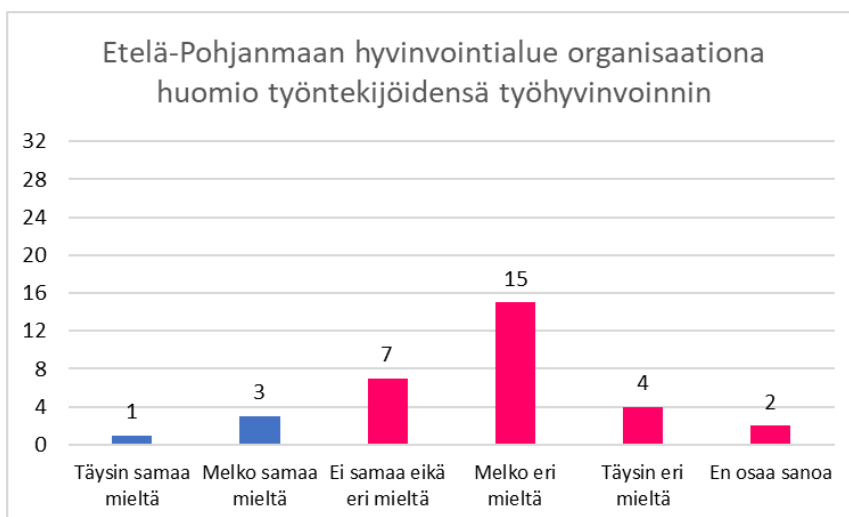
Ylempi johto on jäänyt todella vieraaksi. (K13)

Johtaminen tuntuu vanhanaikaiselta. Pieniinkin asioihin haetaan lupa ylemmältä taholta ja välillä vastaukset jäävät matkan varrelle. Missä jaettu johtajuus? Epätietoisuus asioissa kuormittaa muutenkin henkisesti kuormittavaa työtä. Kokemus siitä, että kuraattorit pienenä ammattilaisryhmänä on monessa käytännön asiassa unohdettu, mikä tuntuu tärkeän työn arvostuksen puutteelta. (K17)

Osion viimeiseksi teemaksi nousi ammattitausta. Esihenkilön alan asiantuntijuus oli aihe, joka osoittautui työntekijöitä kuormittavaksi tekijäksi. Vastaajat kokivat puutteellisenä sen, että omalla esihenkilöllä ei välttämättä ole asiantuntijuutta juuri koulusosiaalityöstä.

Lähiesihenkilönä toimii toisen alan ammattilainen ja se näkyy, vaikka hän onkin todella ihana ihminen muuten ja johtamistaidot on hyvät. Tietämättömyys työstämme näyttäytyy välillä selkeästi. (K14)

Viimeisenä selvitimme kuraattoreiden kokemuksen siitä, onko Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue organisaationa huomionut työntekijöidensä työhyvinvoinnin hyvin. Suurin osa, eli 47 % (n=15) vastaajista oli väitteen kanssa melko eri mieltä ja 13 % (n=4) vastaajista täysin eri mieltä. 22 % (n=7) vastaajista ei ollut samaa, eikä eri mieltä ja 6 % (n=2) ei osannut sanoa.



Kuvio 32. Kielteiset näkemykset Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueesta työhyvinvoinnin huomioon ottajana.

10 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselymme vastaajien ja vastausten määrä yllätti meidät suuruudellaan. Lopulta vastausprosentti oli 63 %. Aineisto ja tulokset osoittivat, että Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreilla on paljon ajatuksia sote-uudistuksen vaikutuksesta koettuun työhyvinvointiin. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että sote-uudistus on vaikuttanut koulukuraattoreiden työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti, sillä vastauksista nousi esille sekä myönteisiä että kielteisiä, osin jopa ristiriitaisia kokemuksia työhyvinvoinnin tilasta kuraattoreiden siirryttyä hyvinvointialueen palvelukseen.

Opinnäytetyömme päätutkimuskysymyksenä ja tavoitteena oli selvittää, kuinka Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattorit kokevat työhyvinvointinsa sote-uudistuksen myötä. Tarkoituksenamme oli myös tuottaa uutta ja ajankohtaista, arvokasta kokemustietoa kuraattoreiden työhyvinvoinnista, jota Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue organisaationa voisi halutessaan hyödyntää kohdentamalla ennaltaehkäiseviä ja korjaavia, mutta toisaalta myös vahvistavia toimia kuraattorien työhyvinvoinnin edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. Tutkimuksemme vastasi sille asetettuihin tavoitteisiin ja päätutkimuskysymykseen, sillä kerätystä aineistosta nousi esille kunkin aihealueen selkeät pääteemat ja vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

Halusimme tutkia yhteiskunnallisesti, sosiaalialan sekä tiedonintressin näkökulmasta merkittävää ja ajankohtaista aihetta. Aihettamme perustelee myös näkemyksemme koulukuraattoreiden hyvinvoinnin sekä lasten ja nuorten pahoinvoinnin selkeä yhteys. Työhyvinvointi ilmenee työhön paneutumisena, yhteistyön sujuvuutena, palvelun laatuna ja toiminnan tuloksellisuutena (Suonsivu, 2011, s.42–43). Työssään hyvinvoiva koulukuraattori tekee laadukasta työtä suurella motivaatiolla ja näin ollen turvaa oppilaiden saaman palvelun laadun. Tällä on hyvin suuri merkitys, sillä viime vuosien aikana lasten ja nuorten pahoinvointi on lisääntynyt valtavasti niin, että tilannetta voidaan kuvata jopa kriisiksi (Kähkönen, 2022). Artikkelissa Sakki ry:n varapuheenjohtaja Patrik Tanner kuvaa, että opiskeluhuollon resurssit eivät riitä apua tarvitseville. Tutkimuksemme tulokset osoittavat, että sote-uudistuksen myötä kuraattoreiden työhön ja työhyvinvointiin kohdistunut lisääntynyt kuormitus heikentää kuraattoripalvelun laatua ja näin ollen uhkaa entisestään lasten ja nuorten avun saantia. Seuraava aineistosta noussut katkelma mielestämme tiivistää laadukkaan kuraattorityön merkitystä ja sote-uudistuksen tuomia haasteita.

Lasten ja nuorten hyvinvointi nähdään yhteiskunnassa tärkeänä arvona, mutta käytännössä joudutaan painiskelemaan jatkuvasti sellaisten asioiden kanssa, että ei ole riittävästi resursseja, ei saa asiakkaille oikea-aikaisesti sitä tukea mitä he tarvitsisivat tai toivoisivat. Nyt on paljon aikaa ja voimia mennyt uusien asioiden,

käytänteiden, ohjelmien yms. opetteluun. Ja tiedossa on, että jatkossakin uusia toimintatapoja pitää opetella, joten se vie voimia varsinaisesta asiakastyöstä. (K32)

Verkkokyselymme koostui taustatietojen lisäksi Mankan (i.a.) työhyvinvoinnin mallia mukailleen neljästä osiosta. Ensimmäisessä osiossa selvitimme yksilön työhyvinvoinnin tilaa ja sote-uudistuksen vaikutusta siihen. Aineisto osoitti, että enemmistö, 18 vastaajaa, koki vastaamisen hetkellä oman työhyvinvointinsa melko hyvänä. Kuitenkin vain yksi vastaaja näki sote-uudistuksen vaikuttaneen ainoastaan positiivisella tavalla omaan työhyvinvointiin. 17 vastaajaa oli sitä mieltä, että sote-uudistus on vaikuttanut omaan työhyvinvointiin sekä positiivisesti että negatiivisesti ja jopa 13 vastaajaa koki sote-uudistuksen vaikutuksen olleen vain negatiivista. Lehden (2010, s. 83) pro gradu -tutkielman mukaan muutos on aina uhka hyvinvoinnille. Työntekijöiden muutoksenprosessoinnin ja työhyvinvoinnin välillä onkin todettavissa selvä yhteys, sillä työelämän muutoksilla on aina vaikutusta ihmisen jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Sote-uudistuksen myötä positiivisina tekijöinä vastaajat näkivät työsuhte-edut ja käytännön työn. Työsuhte-edut paranivat hyvinvointialueelle siirryttäessä. Käytännön työ näyttäytyi kuraattoreiden työtapojen ja -menetelmien yhdenmukaistamisena ja kehittämismahdollisuutena, mahdollisuutena liukuvaan työaikaan työn ja perheen yhteensovittamiseksi sekä työpisteiden määrän vähentymisenä. Negatiivisena aineistosta nousi sote-uudistuksen myötä muodostunut psyykinen kuorma, jolla vastaajat tarkoittivat epävarmuuden, uupumuksen, epäluottamuksen, arvostuksen puutteen, ulkopuolisuuden ja riittämättömyyden tunteiden tulvaa. Tulosten ristiriitaisuus näyttäytyi siten, että kuraattorit kokivat työhyvinvointinsa vastaamishetkellä pääosin melko tai erittäin hyväksi, mutta samalla sote-uudistuksen nähtiin vaikuttaneen omaan työhyvinvointiin pääosin negatiivisesti. Vaikka työsuhte-etujen tärkeyttä ei voi aliarvioida, on silmiä avaavaa huomata, että tutkimuksemme aineistossa työsuhte-edut ja psyykinen kuorma kilpailevat samassa osa-alueessa.

Työyhteisöjen työhyvinvoinnin osiossa selvitimme sekä kuraattorien keskinäisen että kuraattorien ja koulujen henkilökunnan muodostamien työyhteisöjen ja yhteistyön tilaa sote-uudistuksen myötä. Tuloksista kävi ilmi, että kuraattoreiden keskinäinen työyhteisö ja yhteistyö on sote-uudistuksen myötä tiivistynyt. Muutamia huomioita lukuun ottamatta vastaukset keskittyivät vain positiivisiin kuvailuihin keskinäisestä yhteistyöstä ja työyhteisöstä. Hyvinvointialueen palvelukseen siirtymisen myötä kuraattorien työyhteisö laajeni, joka antaa edellytykset

yhdenmukaistaa ja kehittää työtapoja ja jakaa koulutustietoa. Hyvinvointialueella kuraattoreilla on myös enemmän yhteisiä palavereja ja tiimejä, joka luo me-henkeä. Eriarvoisuudet palkoissa ja oppilasmäärissä kuitenkin nähtiin työyhteisöä kuormittavina tekijöinä.

Koulukuraattorin ja koulujen henkilökunnan muodostama työyhteisö koettiin ristiriitaisena. Aineisto osoitti, että vastaamishetkellä kuraattorit kokivat koulujen henkilökunnan kanssa tehtävän yhteistyön pelkästään positiivisena, mutta selvittäessämme sote-uudistuksen vaikutusta yhteistyöhön, olivat tarkennukset vain negatiivisia. Aineistosta nousi tässä osiossa esiin merkittäviä työyhteisön työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä, kuten tiedonkulun haasteet ja ulkopuolisuuden tunne. Nämä liitettiin vahvasti asiakastyön tekemisen vaikeuteen. Sote-uudistuksen vuoksi kuraattorit ja koulujen henkilökunta työskentelevät eri organisaatioissa. Tämä on aiheuttanut merkittäviä muutoksia sähköisiin ja tietoteknisiin järjestelmiin sekä tietoturvasuuteen, jotka estävät kuraattorityön tekemistä merkittävästi ja uhkaavat oppilaiden saamaa tukea ja apua. Työnantajan muutoksen myötä koulujen henkilökunnalla ja osin kuraattoreilla, on epäselvyyttä siitä, mikä on kuraattorin rooli kouluyhteisössä, joka on luonut kuraattoreille ulkopuolisuuden tunteen kouluyhteisöstä.

Työn voimavara- ja kuormitustekijöistä kysyttäessä esille nousivat selkeät päätekijät. Valittujen voimavaratekijöiden pohjalta voidaan todeta, että kuraattorin työ on kutsumusammatti. Tuloksista ilmeni, että sote-uudistuksen myötä kuraattorityön perusluonne on säilynyt samana: työtä tehdään edelleen omalla persoonallaan ja suurella sydämellä. Sen sijaan kuormitustekijöissä sote-uudistuksen kädenjälki näkyi selkeästi. Aineistosta merkittävimpana esiin nousi huonojen työtilojen ja -välineiden kuormittavuus työhyvinvointiin. Työtilojen kuvattiin olevan työhön sopimattomia, epäviihtyisiä tai puuttuvan jopa kokonaan. Sama toistui työvälineiden kohdalla. Kuraattoreilla on suuri motivaatio ja halu tehdä työtään laadukkaasti, mutta näiden resurssien puute haastaa työhyvinvointia ja etenkin oppilaiden saamaa palvelua.

Esihenkilötyöstä ja johtamisesta työhyvinvoinnin osatekijöinä oli eriäviä kokemuksia. Toisaalta esihenkilön koettiin olevan helposti saavutettavissa, toisaalta etäinen. Osan mielestä esihenkilön sosiaali- ja terveystieteen pohjakoulutus oli hyvä asia ja osa koki sen riittämättömänä kaivaten esihenkilöltä enemmän juuri kuraattorityön osaamista. Tiedonsiirto esihenkilön ja työntekijän välillä nähtiin positiivisena. Aineistossa kuvailtiin esihenkilöiden johtamistaitoihin kuuluvan arvostus, empatia, kuunteleminen ja lähestyttävyyys.

Hyvinvointialue organisaationa koettiin olevan liian byrokraattinen ja jääneen hyvin etäiseksi. Merkittävää oli se, että enemmistön mielestä Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialuetta organisaationa ei koettu työhyvinvointia huomioivaksi. Siksi olisikin mielestämme tärkeää, että tämän tutkimuksen tuloksia hyödynnettäisiin työhyvinvoinnin kehittämisessä, vahvistamisessa ja ylläpitämisessä.

Vielä kuraattorin työnkuvassa, työtavoissa, asiakasmitoituksessa tai resursseissa ei ole näytetty sote-uudistuksen vaikutukset, joten nämä voisivat olla tulevaisuuden jatkotutkimusaiheita. Tulevaisuudessa olisi myös mielenkiintoista nähdä, onko tämän tutkimuksen tuloksista esiin nousseisiin kehittämiskohteisiin saatu muutosta ja toisaalta ovatko työhyvinvointia tukevat tekijät vahvistuneet.

11 POHDINTA

Koko opinnäytetyöprosessimme kesti kokonaisuudessaan puolitoista vuotta, mutta lopullisen työn toteutus vuoden. Ajoittain työn eteneminen tapahtui varsin tiiviillä aikataululla, mutta siitä huolimatta koemme kuitenkin pystyneemme panostamaan opinnäytetyöhömmme hyvin aiheen ollessa mielestämme todella tärkeä ja mielenkiintoinen. Työmme yhteistyötaho varmistui varsin aikaisessa vaiheessa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueeksi, vaikka varsinaisen päätöksen tutkimusluvasta saimmekin heiltä vasta toukokuussa 2023. Tähän vaikutti aikataululliset haasteet ja aiheemme muuttuminen. Opinnäytetyöprosessimme alku oli haastava muuan muassa aiheen vaihtumisen ja rajaamisen vuoksi. Aluksi suunnitelmanamme oli tutkia aivan eri aihetta, liittyen nepsy-nuoriin, mutta sopivaa rajausta tai yhteistyötahoa tälle aiheelle ei löytynyt. Näiden vastoinikäymisten myötä aloimme suunnittelemaan aiheen vaihtamista ja molempien ammatillisesta kiinnostuksesta sekä Rantalan kirjoituksesta (2022) innostuneena päädyimme kuraattoripalveluihin. Alkuperäisenä suunnitelmanamme olikin tutkia kuraattoripalvelua ja koulukuraattoreja sote-uudistuksen näkökulmasta, mutta kohdentamalla tutkimus kuitenkin kuraattorin työnkuvan, asiakasmitoituksen, työn määrän ja resurssien muutoksiin sote-uudistuksen myötä.

Koska yhteistyötaho oli meille jo alussa selvä, halusimme kuulla heidän ajatuksiaan ja toiveitaan tutkimuksen suhteen. Koko prosessin ajan työn yhteyshenkilöinä ovat toimineet oppilas-huollon vastuuyksikköjohtajat, joihin yhteydessä olimme jo tammikuussa 2023, mutta jotka tapasimme aiheen tiimoilta vasta maaliskuussa aikataulullisista syistä. Yhteistyötämme alkuvuonna 2023 haastoi juuri voimaan astunut sote-uudistus, joka työllisti yhteyshenkilöitämme paljon. Maaliskuun tapaamisessa yhteistyötahon palautteen ja toiveiden mukaan aihe tarkentui vihdoin lopulliseen muotoonsa ja päädyimme tutkimaan koulukuraattoreiden työhyvinvointia sote-uudistuksen näkökulmasta. Innostuimme paljon aiheen tärkeydestä ja ajankohtaisuudesta sekä tutkimuksemme merkityksestä yhteistyötaholle.

Maaliskuun 2023 tapaamisen jälkeen aloimme ahkerasti suunnittelemaan työn teoreettista viitekehystä. Onneksi alustava sellainen oli jo olemassa alkuperäisin aiheen rajauksen vain muuttuessa. Aiheestamme löytyi hyvin kirjallisuutta ja teoriatietoa. Kirjoitimme työmme teoriaosan kevään ja kesän aikana. Kesän aikana suunnittelimme myös muutaman eri kyselyversion yhteistyötahon toiveita kuunnellen. Yhteistyötaho määritteli meidän näkökulmattamme todennäköisesti suotuisimman aikataulun aineistonkeruulle. Siihen vaikutti muuan muassa koulujen aloitus ja kuraattoreiden kiireellisyys. Kysely saatekirjeineen ja

tietosuojaselosteineen lähetettiin kuraattoreille 24.8.2023 ja vastaamisen aikaa oli 15.9. asti. Ennen kyselyn jakamista esittelimme sen yhteyshenkilöille ja annoimme heille mahdollisuuden testata sitä. Kyselyn testasimme myös itse ja opinnäytetyötämme ohjaava opettaja. Loppuvuosi on ollut hyvin tiivis ja raskas aikataulullisista syistä. Halusimme pitää kiinni valmistumisesta joulukuuhun 2023 mennessä ja silti toteuttaa mahdollisimman laadukkaan opinnäytetyön, mutta aineiston saaminen vasta syyskuun lopussa kuormitti opinnäytetyöprosessia paljon. Myös aineiston yllättävä laajuus, sen analysointi sekä teorian täydentäminen aineiston pohjalta loi meille melkoisen paineen aikataulun noudattamisesta sekä keskitti suurimman työmäärän prosessin muutenkin kriittisimpään loppuvaiheeseen.

Nämä haasteet selätettyämme voimme kuitenkin todeta, että opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen ja antoisa. Prosessin aikana syvensimme tietämystämme työhyvinvoinnista, kuraattorin työstä sekä sote-uudistuksen merkityksestä koko yhteiskuntaamme ja erityisesti kuraattorityöhön. Myös tiedonhankinta- ja tieteellisen tekstin kirjoittamistaitomme ovat kehittyneet opinnäytetyöprosessin aikana. Työn tekemisen ja etenemisen myötä olemme oivaltaaneet itsemme johtamisen taidon merkityksen. Toimiminen yhteistyötahomme ja yhteyshenkilöidemme kanssa on lisännyt ymmärrystämme työelämästä sekä kehittänyt yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojamme.

Opinnäytetyömme teossa on ollut monenlaisia vaiheita. Välillä sen eteneminen on sujunut hyvin ja toisinaan on ollut vaiheita, kun työn työstäminen on ollut haastavampaa. Ajoittain aikataulujemme yhteensovittaminen on ollut hankalaa erilaisten elämäntilanteidemme vuoksi, mutta molempinpuolisella joustavuudella prosessi eteni suunnitellusti. Myös keskinäisen yhteistyömme sujuvuus, molempien sitoutuminen prosessiin ja toiselta saatu tuki olivat työn etenemisen kannalta kantavia voimavaroja. Aineistosta esille nousseet tiedonsiirron ja -kulun haasteet näyttäytyivät myös meidän ja yhteistyötahomme välisessä yhteistyössä. Yhteistyötaho sitoutui tutkimuksen ideointiin ja toteutukseen koko prosessin ajan innokkaasti, mutta ajoittain heiltä toivomamme tuki jäi puutteelliseksi. Ymmärrämme kyllä syyn tähän, sillä sote-uudistuksen tuomat muutokset ja paine loivat heille paljon kiirettä ja muutakin ajateltavaa tutkimuksemme toteutuksen ajalle. Nyt jälkeen päin ajateltuna olemme kuitenkin sitä mieltä, että vastuullisina tutkijoina meidän olisi pitänyt toisinaan uskaltaa rohkeammin aina uudelleen ja uudelleen ottaa yhteyshenkilöihin yhteyttä, kun vastausta tai kuittausta asiaamme ei kuulunut.

Lähteiden saatavuuden ansioista opinnäytetyömme teoriaosuuden kirjoittaminen sujui hyvin. Pyrimme käyttämään mahdollisimman tuoreita lähteitä ja koemme tässä onnistuneemme. Teoriaosan kirjoittamisessa haastavaa oli tiedon rajaaminen, sillä teoriamme koostui todella laajoista kokonaisuuksista. Teoria tuki hyvin aineistosta esiin nousseita aiheita ja teemoja. Muokkasimme sitä kuitenkin useaan otteeseen, sillä oivalluksiemme ja aineiston pohjalta esiin nousi aiheita, jotka tarvitsivat tuekseen perustelut.

Opinnäytetyömme lopputuloksen kannalta onnistuneita valintoja olivat laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän yhdistäminen sekä päätyminen kyselyyn aineistonkeruumenetelmänä. Monimenetelmällisyydellä tutkimuksemme tuotti laaja-alaista ja syvällistä tietoa tutkitavasta aiheestamme. Pelkällä määrällisellä menetelmällä emme olisi saaneet laajaa ja syvällistä, kokemusperäistä aineistoa. Toisaalta pelkällä laadullisella menetelmällä aineisto ei olisi voinut selittää miten kuraattoreiden kokemukset ja käsitykset jakautuvat heidän keskuudessaan.

Pohdimme prosessin alussa, että keräisimme aineiston haastattelemalla Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreja. Päädyimme kuitenkin kyselyyn ja onneksi niin, sillä tutkimuksen perusjoukko oli laaja ja hajallaan. Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueella työskenteli tutkimuksen toteutuksen aikaan yhteensä 51 kuraattoria jaettuna kolmelle alueelle ja haastattelun myötä otosta olisi pitänyt pienentää sen vaatimien resurssien vuoksi. Otoksen pienentäminen olisi johtanut siihen, että niin kattavaa kokonaiskuvaa Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattorien kokemasta työhyvinvoinnista ei olisi saatu. Tutkimuksemme aineistonkeruumenetelmänä käytetty kyselylomake Webropol-alustalla onnistui mielestämme hyvin. Saimme luotua hyvät kysymykset, joita sekä yhteistyötaho että ohjaava opettajamme kommentoivat. Näkemykset heillä olivat melko ristiriitaiset ja kesän aikana muokkasimmekin kyselyä moneen otteeseen. Lopulta se kuitenkin oli muodoltaan ensimmäisen versiomme kaltainen ja saimme sen vuoksi laajat hyvät vastaukset, joiden myötä työmme tavoite täyttyi.

Saimme kyselyyn yhteensä 32 vastausta, johon olemme erityisen tyytyväisiä. Tähän vaikutti varmasti se, että yhteistyötahon toiveesta vierailimme kolmessa kuraattorien tapaamisessa esittelemässä itsemme ja tutkimuksemme aiheen sekä kyselyn. Saimme kuraattoreilta hyvää palautetta vierailustamme, jonka he kokivat vaikuttavan motivaatioon vastata kyselyyn. Kyselystä saamamme laaja aineisto osoittautui tutkimuksen kannalta hyväksi, mutta meidän kohdallamme aineiston analyysin myötä myös haasteeksi. Aineisto oli todella laaja ja aika sen analysointiin oli kortilla, sillä tavoitteenamme oli valmistua joulukuussa. Näin jälkeen päin

ajateltuna aineistonkeruun ajankohta oli liian myöhäinen ja jos jotain voisimme prosessin kannalta toisin tehdä, olisimme lähettäneet kyselyn kuraattoreille jo ennen kesää. Heti analysoinnin alussa huomasimme vastausten olevan paikoittain hyvin ristiriitaisia, joka myös haastoi tulosten esittämistä selkeästi.

Kuraattoripalvelun siirtyminen vuoden alusta hyvinvointialueen palvelukseen herätti koulukuraattoreissa paljon ajatuksia, sekä positiivisia että negatiivisia, osin jopa ristiriitaisia. Vastauksissa meitä yllätti niiden ristiriitaisuus, joka näyttäytyi siten, että suurin osa vastaajista koki työhyvinvointinsa vastaamisen hetkellä hyväksi tai melko hyväksi, mutta samalla sote-uudistuksen vaikutus omaan työhyvinvointiin koettiin pääosin negatiiviseksi. Tämä kertoo mielestämme siitä, että sote-uudistuksen myötä tapahtuneet muutokset ovat saaneet kuraattorit hämmilleen ja työhyvinvointia on haastava vielä reflektoida sote-uudistuksen näkökulmasta.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2021) mukaan, sote-uudistuksen myötä tiedonkulku ja yhteistyö oppilaiden hyvinvointia tukevien ammattilaisten välillä paranisi ja kuraattorien rooli osana kouluyhteisöä säilyisi ennallaan. Uudistus myös mahdollistaisi kuraattoreille heidän vaativan työnsä edellyttämän ammatillisen tuen ja osaamisen ylläpitämisen, kun taustalla on sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatio. Tolonen (2022) toi artikkelissaan esiin kuraattorien kokeaman huolen sote-uudistuksesta; kuraattorit pohtivat, irtautuuko kuraattori- ja oppilashuoltotoiminta tulevaisuudessa koulun arjesta. Vastausten perusteella esiin nousi ironisesti juuri hyvinvointialueelle siirtymisen myötä syntyneet massiiviset tiedonkulun haasteet sekä omassa organisaatiossa että kouluilla ja kuraattorien irtaantuminen kouluyhteisöstä.

Mielestämme on tärkeä nostaa esille myös aineistosta suuresti esille noussut työvälineiden ja -tilojen puutteellisuus sekä käytännön työn toteuttamisen haasteellisuus. Nämä ovat mielestämme merkittäviä työn toteuttamista haastavia asioita, jotka voidaan nähdä vaikuttavan suoraan oppilaiden saaman palvelun laatuun. Pitkällä tähtäimellä tämä haastaa oppilaiden hyvinvointia ja entisestään kuormittaa jo pahoinvoivia lapsia ja nuoria. Uudistukset luonnollisesti aiheuttavat muutoksia, jotka puolestaan johtavat epävarmuuteen, keskeneräisyyteen ja uhkakuvien luomiseen. Tämä asia varmasti tiedostetaan ja sitä on osattu sote-uudistuksessakin odottaa. Uudistukset ovat raskaita organisaatiolle, mutta etenkin työntekijöille, koska he kamppailevat muutoksien luomassa epävarmuuden ja -tietoisuuden tilassa. Etenkin näinä aikoina työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin on syytä kiinnittää huomiota. Toivomuksemme tulokset ymmärretään ja Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreiden työhyvinvointia ylläpidetään, edistetään ja tuetaan.

Opinnäytetyömme pohjautuu sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetensseihin. Sosionomi (AMK) kompetenssit näyttäytyvät opinnäytetyössämme ja niiden merkitys ammatillisen kasvumme kannalta on selkeytynyt meille opinnäytetyöprosessimme aikana. Kompetenssit auttavat ymmärtämään, millaista osaamista sosionomilta työelämässä edellytetään. Kompetenssit jakautuvat kuuteen aihealueeseen, jotka ovat eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen ja työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.

Sosiaalialan eettinen osaaminen on näyttäytynyt opinnäytetyöprosessissamme muun muassa siten, että olemme huomioineet sosiaalialan arvot kyselyä luodetta sekä tuloksia analysoidessamme. Lisäksi olemme arvioineet tutkimuksemme eettisyyttä läpi prosessin. Asiakastyön osaamisen kompetenssiin kuuluva ammatillinen vuorovaikutus vahvistui aineistonkeruun liittyvässä sekä yhteistyötahomme kanssa käydyssä yhteydenpidossa. Sosiaali- ja terveystieteiden lakeihin ja säädökseen perehtyminen on vahvistanut sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisen kompetenssia. Etenkin kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen on vahvistunut opinnäytetyöprosessimme aikana, sillä tutkimme yhteiskunnallisen ilmiön eli sote-uudistuksen merkitystä ja vaikutusta kuraattoriryhmän mahdollisuuksiin toimia yhteiskunnassa. Koemme tutkimuksellisen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen kompetenssin vahvistuneen opinnäytetyöprosessin aikana, sillä toimimme asiakaslähtöisesti sekä osaamme tuottaa ja arvioida tietoa tutkimuseettisten periaatteiden ja ohjeiden mukaisesti. Työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisen kompetenssi ilmeni prosessissa meidän välisenä tiiviinä yhteistyönä ja yhteistyönä vastuuyksikköjohtajien, koulukuraattorien sekä ohjaavan opettajamme kanssa.

LÄHTEET

- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. (i.a.). *Työelämän kehittäminen*. <https://www.ely-keskus.fi/tyoelaman-kehittaminen>
- Eskola, J., & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino.
- Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue. (i.a.) *Strategiat ja suunnitelmat: Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen strategiakuva*. <https://www.hyvaep.fi/hyvinvointialue/strategiat/>
- Gråsten-Salonen, H., & Mehtiö, M. (2017). Koulun sosiaalityö osana opiskeluhuoltoa. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja* (4. uudistettu laitos, s. 362–376). Tietosanoma.
- Haavisto, K., & Kananoja, A. (2017). Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistus. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja* (4. uudistettu laitos, s. 144–155). Tietosanoma.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2016). *Tutki ja kirjoita*. (21.p). Tammi.
- Huxtable, M. (2022). *A Global Picture of School Social Work in 2021*. <https://newprairiepress.org/cgi/viewcontent.cgi?article=1090&context=ijssw>
- Huxtable, M., Sottie, C. & Ulziitungalag, K. (2012). Social work and education. Teoksessa K. Lyons, T. Hokenstad, M. Pawar, N. Huegler, & N. Hall (toim.), *The SAGE Handbook of International Social Work* (s.232-248). SAGE Publications.
- Hynynen, E-L. (18.4.2019). *Soten lyhyt historia*. <https://suomenkuvalehti.fi/politiikka-ja-talous/soten-lyhyt-historia-neljatoista-vuotta-suunnittelua-ilman-valmistumista/>
- International Labour Organization. (15.6.2009). *Workplace well-being*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
- Juhila, K. (2021). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>
- Juuti, P., & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. PS-kustannus.
- Jyväskylän yliopisto. (21.4.2016). *Teemoittelu*. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>

- Jyväskylän yliopisto. (28.10.2021). *Laadullinen tutkimus*.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Järvinen, T. (2023). Haasteisiin tartutaan yhdessä. *HyväEP: Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen tiedotuslehti*, (1/2023), 3.
https://www.hyvaep.fi/uploads/2023/06/hyvaep_1_2023_web.pdf
- Kaasalainen, V. (2021). *Koulukuraattorien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työn vaatimusten ja voimavarojen tekijöistä* [pro gradu -työ, Itä-Suomen yliopisto]. eRepo.
https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/26162/urn_nbn_fi_uef-20211374.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Kananen, J. (2008). *Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. (2017). *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananoja, A. (2017a). Sosiaalipolitiikan yhteiskunnallinen työnjako: Valtion ja kunnan suhde historiallisesti. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja*. (4. uudistettu laitos, s.40–47). Tietosanoma.
- Kananoja, A. (2017b). Sosiaalityö ammattina: Sosiaalityön käsite. Teoksessa A. Kananoja, M. Lähteinen, & P. Marjamäki (toim.), *Sosiaalityön käsikirja*. (4. uudistettu laitos, s.27–32). Tietosanoma.
- Koskela, V. (2021) *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli: Työ*. [Video]. YouTube.
- Kähkönen, K. (11.9.2022). *Nuorten pahoinvointi on Suomessa jo kriisi – "Liian moni tarvitsee apua juuri nyt"*. <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/nuorten-pahoinvointi-on-suomessa-jo-kriisi-liian-moni-tarvitsee-apua-juuri-nyt/8509154>
- Laitinen, K. (2015). Opiskeluhuollon kuraattorit ja psykologit. Teoksessa M. Hietanen-Peltola, & U. Korpilahti (toim.), *Terveellinen, turvallinen ja hyvinvoiva oppilaitos: Opas ympäristön ja yhteisön monialaiseen tarkastamiseen* (s.77–78). Juvenes Print.
https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/126936/URN_ISBN_978-952-302-505-9.pdf
- Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 1146/2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2021/20211146>
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20210612>
- Lehti, T. (2010). *Henkilöstön työhyvinvointi organisaatiomuutoksessa: Poliisin hallintorakenneuudistus Kanta-Hämeessä* [pro gradu -työ, Tampereen yliopisto]. Trepo.
<https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/81750/gradu04425.pdf?sequence=1>

- Manka, M-L & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum pro
- Manka, M-L. (2015). *Stressikirja: Mistä virtaa?* Talentum.
- Manka, M-L. (i.a.). *Työhyvinvoinnin tekijät*. <https://docendum.fi/tyohyvinvoinnin-tekijat/>
- Opetushallitus. (i.a.). *Säänneltyt ammatit Suomessa*. <https://www.oph.fi/fi/palvelut/saannellyt-ammattit-suomessa>
- Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2013/20131287#L1P7>
- Otala, L., & Ahonen, G. (2003). *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. WSOYpro.
- Perusopetuslaki 628/1998. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980628>
- Rantala, K. (21.1.2022). *Koulukuraattorien työtaakkaa yritetään suitsia lakiuudistuksella – nyt yhdellä kuraattorilla saa olla enintään 670 oppilasta*. <https://yle.fi/a/3-12277544>
- Rautiainen, P., Taskinen, H. & Rissanen, S. (2020). Sosiaali- ja terveystalvelujen uudistaminen – virstanpylväitä menneestä ja suuntia tulevasta. Teoksessa: A. Hujala, & H. Taskinen (toim.), *Uudistuva sosiaali- ja terveysala*. (s. 15–46) Tampere University Press.
- Robertson, I. & Cooper C. (2011). *Well-Being: Productivity and Happiness at Work*. Palgrave Macmillan.
- Ruponen, A., & Ekroth, A. (i.a.) *Katsaus opiskeluhuollon lainsäädännöllisiin muutoksiin sekä muutosvaikutuksiin*. [PowerPoint-esitys]. Valtioneuvosto. [https://soteuudistus.fi/documents/16650278/101388739/Opiskeluhuollon+muutokset+osana+sosiaali-+ja+terveydenhuollon+sek%C3%A4+pelastustoimen+uudistusta_esitys+\(2\).pdf/5778654c-58ef-b7fb-987a-7d4e72031665/Opiskeluhuollon+muutokset+osana+sosiaali-+ja+terveydenhuollon+sek%C3%A4+pelastustoimen+uudistusta_esitys+\(2\).pdf?t=1639395533834](https://soteuudistus.fi/documents/16650278/101388739/Opiskeluhuollon+muutokset+osana+sosiaali-+ja+terveydenhuollon+sek%C3%A4+pelastustoimen+uudistusta_esitys+(2).pdf/5778654c-58ef-b7fb-987a-7d4e72031665/Opiskeluhuollon+muutokset+osana+sosiaali-+ja+terveydenhuollon+sek%C3%A4+pelastustoimen+uudistusta_esitys+(2).pdf?t=1639395533834)
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2009). *Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV: Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/tietoarkisto/julkaisut/kvalimotv.pdf>
- Saramies, J. (2021). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli: Työ*. [Video]. YouTube
- Sipilä-Lähdekorpi, P. (2006). Ristiriitoja ja onnistumisia: Koulukuraattorin työ Suomessa. Teoksessa L. Kurki, E. Nivala, & P. Sipilä-Lähdekorpi (toim.), *Sosiaalipedagoginen sosiaalityö koulussa* (s. 11–35). FINN LECTURA.

- Sisäministeriö (SM). (i.a.). *Pelastustoimen uudistuksen tavoitteena on palvelujen paraneminen.* <https://intermin.fi/pelastustoimenuudistus>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (19.4.2023). *Hyvinvointialueet vastaavat sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä 1.1.2023 lähtien.* <https://stm.fi/web/stm/hyvinvointialueet>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (7.4.2021). *Sote-uudistus parantaisi lasten ja nuorten yhdenvertaista asemaa palveluissa.* <https://stm.fi/-/sote-uudistus-parantaisi-lasten-ja-nuorten-yhdenvertaista-asemaa-palveluissa>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.-a). *Opiskeluhoollon psykologipalvelut ja kuraattoripalvelut.* <https://stm.fi/opiskeluhoollon-psykologipalvelut-ja-kuraattoripalvelut>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). (i.a.-b). *Työhyvinvointi.* <https://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141301>
- Sote-uudistus. (14.9.2021). *Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen järjestämisen uudistaminen.* [PowerPoint-esitys]. Valtioneuvosto. <https://soteuudistus.fi/documents/16650278/92491799/Sote-+ja+pelastustoimen+uudistus+esittely+FIN.pdf/9e3e07bd-a63d-86b3-5fc0-86b6f0ce32d8/Sote-+ja+pelastustoimen+uudistus+esittely+FIN.pdf?t=1633074237459>
- Sote-uudistus. (7.10.2022). *Sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistuksen keskeiset lait.* <https://soteuudistus.fi/lainsaadanto>
- Sote-uudistus. (i.a.). *Mikä on hyvinvointialue?* <https://soteuudistus.fi/mika-on-hyvinvointialue>
- Suonsivu, K. (2011). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista.* UNIPress.
- Talentia. (25.9.2018). *Koulukuraattori on sosiaalialan ammattilainen.* <https://www.talentia.fi/blogi/koulukuraattori-on-sosiaalialan-ammattilainen/>
- Talentia. (i.a.). *Työhyvinvointi ja työsuojelu.* <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/tyohyvinvointi-ja-tyosuojelu/>
- Tarkkonen, J. (2012). *Työhyvinvointi johtamistehtävänä.* UNIPress.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (20.10.2022). *Yhteisöllinen opiskeluhoolto.* <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto/yhteisollinen-opiskeluhoolto>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (25.8.2023a). *Opiskeluhoollon lait.* <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto/opiskeluhoollon-lait>

- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (29.5.2023b). *Opiskeluhoolto*.
<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (7.6.2021). *Yksilökohtainen opiskeluhoolto*.
<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto/yksilokohtainen-opiskeluhoolto>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL). (i.a.). *Sote-uudistuksen tavoitteiden saavuttamiseen on vielä matkaa: Päättäjien tulee varmistaa palvelujen tarkempi kohdentaminen ja toiminnallinen integraatio sote-palveluissa*. https://stnimpro.fi/wp-content/uploads/sites/6/2023/05/THL_impro_policybrief_a4_verkko.pdf
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos (THL). (2.6.2023c). *Opiskeluhoollon kuraattoripalvelut*.
<https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto/opiskeluhoollon-kuraattoripalvelut>
- Toivoniemi, A. (2017). *Mikä työntekijöitä kuormittaa sosiaali- ja terveysaloilla?* [PowerPointesitys]. Aluehallintovirasto.
<https://tyosuojelu.fi/documents/154017715/168016461/Toivoniemi+Ari.pdf/e4256020-62aa-048e-ee66-7565c1b77ed8/Toivoniemi+Ari.pdf?t=1506420513953>
- Tolonen, J. (25.1.2022). Sote-uudistus voi irtauttaa koulujen kuraattoripalvelut arjesta, alan ammattilaiset pelkäävät Kainuussa. <https://yle.fi/a/3-12285129>
- Tuomi, J., & Sarajarvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (5. uudistettu laitos). Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työhyvinvoinnin tutkimusryhmä. (i.a.). *Työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen malli*.
<https://www.tyohyvinvointi.fi/>
- Työterveyslaitos. (2021). *Pötki pitkälle: Keinoja työn kuormitustekijöiden hallintaan sosiaali- ja terveysalan yrittäjille ja työntekijöille*. <file:///C:/Users/Tuulia/Downloads/Potki-pitkalle-Keinoja-tyon-kuormitustekijoiden-hallintaan-sosiaali-ja-terveysalan-yrittajille-ja-tyontekijoille.pdf>
- Valli, R. (2018). Aineistonkeruu kyselylomakkeella. Teoksessa R. Valli (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle* (5. uudistettu laitos). PS-kustannus.
- Varma. (12.4.2023). *Varman raportti: Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkyvyssä huolenaiheita, työoloja kehitettävä systemaattisesti*.
<https://www.sttinfo.fi/tiedote/69973100/varman-raportti-sosiaali-ja-terveysalan-tyontekijoiden-tyokyvyssa-huolenaiheita-tyooloja-kehittava-systemaattisesti?publisherId=1794>

- Vilkkä, H. (2007). *Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Tammi.
- Vilkkä, H. (2021). *Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin*. PS-kustannus.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: BoD - Books on Demand.
- Vuori, J. (2021a). Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/>
- Vuori, J. (2021b). Laadullinen sisällönanalyysi. Teoksessa J. Vuori (toim.), *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tietoarkisto.
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/laadullinen-sisallonanalyysi/>
- Wallin, A. (2011). *Sosiaalityö koulussa: Avaimia hyvinvointiin*. Tietosanoma.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Tiedote ja tietosuojaseloste

Liite 1. Saatekirje

Saatekirje

Hei!

Olemme sosionomiopiskelijoita Seinäjoen ammattikorkeakoulusta ja teemme opinnäytetyötä aiheesta ”*Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreiden kokemuksia työstään ja työhyvinvoinnistaan sote-uudistuksen myötä*”. Tutkimuksemme yhteistyötahona toimii Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue ja opinnäytetyömme on tarkoitus valmistua joulukuussa 2023.

Keräämme tietoa tutkimusaiheestamme verkkokyselyn muodossa ja pyydämmekin juuri sinua osallistumaan tutkimukseemme vastaamalla Webropol-kyselyyn alla olevan linkin kautta. Olemme kiinnostuneita siitä, millaiseksi juuri sinä koet oman työsi ja työhyvinvointisi, sekä mitkä asiat niihin olennaisesti vaikuttavat, nyt sote-uudistuksen toimeenpanon jälkeen.

Kysely koostuu yhteensä 22 kysymyksestä, jotka on jaettu 5 osa-alueeseen. Kyselyssä on 14 monivalintakysymystä, joihin on helppo ja nopea vastata. Toivomme, että avoimiin kysymyksiin vastaat omaa näkemystäsi hieman tarkemmin ja monipuolisemmin kysyttävästä asiasta. Mielipiteesi on meille hyvin arvokas! Voit tarvittaessa jättää kyselyyn vastaamisen kesken ja jatkaa sitä myöhemmin. Aikaa vastaamiseen on kaksi viikkoa, ke 23.8.- ke 6.9.2023 välisenä aikana. Osallistumisesi tutkimukseen on vapaaehtoista ja kyselyyn vastaaminen katsotaan suostumukseksi osallistua siihen.

Kyselystä saatu aineisto tullaan säilyttämään, käsittelemään ja tuhoamaan asianmukaisesti. Aineiston analysoinnin jälkeen tulokset liitetään opinnäytetyöhömmme siten, että yksittäistä henkilöä ei ole mahdollista tunnistaa niistä. Yhteistyötahon kanssa on myös sovittu, että esittelemme tutkimuksen tulokset osallistujille tiivistetyssä muodossa opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Työ tullaan julkaisemaan myös Theseus-tietokannassa alkuvuodesta 2024.

Tutkijoina sitoudumme noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tämän viestin liitteistä löydät tukimusta koskevan tiedotteen ja tietosuojaselosteen.

Haluamme jo etukäteen kiittää yhteistyöstä ja vastauksistasi! Mikäli sinulla herää kysymyksiä tekemäämme kyselyyn liittyen, voit lähestyä meitä sähköpostitse.

Kyselyyn pääset vastaamaan tästä linkistä:

Ystävällisin terveisin Roosa Honkonen ja Tuulia Koskela

roosa.honkonen@seamk.fi ja tuulia.koskela@seamk.fi

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattorien kokemuksia työstään ja työhyvinvoinnistaan sote-uudistuksen myötä

1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Pyydämme teitä mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen koulukuraattoreiden kokemuksia työstään ja työhyvinvoinnistaan sote-uudistuksen myötä. Tutkimuksessa tarkastellaan työhyvinvoinnin eri osa-alueita uudistuksen näkökulmasta. Tutkimme aihetta laadullisin ja määrällisin menetelmin. Tutkimusaineisto kerätään teiltä verkkokyselyn muodossa.

2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta. Mikäli keskeyttätte tutkimuksen, teistä keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada työntekijälähtöistä ja kokemusperäistä tietoa koulukuraattoreiden kokemuksista työstään ja työhyvinvoinnistaan, sekä tarkastella niitä sote-uudistuksen myötä ammattiryhmään ja kuraattorityön tekemisen tapaan kohdistuneiden muutoksien näkökulmasta. Tuloksia voidaan hyödyntää koulukuraattorien työolojen kehittämisessä.

4. Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus tehdään osana Seinäjoen ammattikorkeakoulun sosionomiopintoja. Opinnäytetyön vastuullisina tutkijoina toimivat sosionomiopiskelijat Roosa Honkonen ja Tuulia Koskela. Opinnäytetyön yhteistyötahona toimii Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialue, josta tutkimukselle on nimetty yhteyshenkilöksi lasten ja nuorten varhaisen tuen palveluiden palveluyksikköjohtaja Erja Kivineva. Tutkimuksen aikana tehdään yhteistyötä myös vastuuyksikköjohtajien Jaana Harhalan, Tiina Haudan ja Pamela Rintalan kanssa.

5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan verkkokyselyn muodossa. Jokaisella osallistujalla on kaksi viikkoa aikaa vastata siihen. Tutkimuksessa kerätty aineisto analysoidaan. Kysely koostuu 22 kysymyksestä, joista 14 on monivalintakysymyksiä ja 8 avoimia. Kysymykset on jaettu 5 osa-alueeseen. Tutkimukseen osallistuminen ei vaadi osallistujilta muita toimenpiteitä. Tutkimusaineiston analysoinnin jälkeen aineisto hävitetään.

6. Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

7. Tutkimustuloksista tiedottaminen

Tutkimus on opinnäytetyö, joka julkaistaan avoimesti Theseus-tietokannassa. Yhteistyötahon kanssa on myös sovittu, että opinnäytetyön valmistuttua vastuulliset tutkijat tiedottavat opinnäytetyön tuloksista yhteistyötahoa ja tutkittavia tiivistetyssä muodossa.

8. Tutkimuksen päättyminen

Myös tutkimuksen suorittaja voi keskeyttää tutkimuksen ennalta odottamattomien syiden, kuten esimerkiksi aikataulumuutoksien vuoksi. Tutkimustulokset tiedotetaan tiivistetysti tutkimukseen osallistuville ja ovat myös saatavilla osana valmista opinnäytetyötä.

9. Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle tai tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

10. Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Roosa Honkonen

Puh. +358401234567

Sähköposti: roosa.honkonen@seamk.fi

Tutkija / opinnäytetyötekijä

Nimi: Tuulia Koskela

Puh. +358401234567

Sähköposti: tuulia.koskela@seamk.fi

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: Katariina Perttula

Korkeakoulu / yksikkö: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu / Sosiaali- ja terveysala

Puh. +358408302153

Sähköposti: katariina.perttula@seamk.fi

TUTKIMUKSEN TIETOSUOJASELOSTE

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

1. Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjiä ovat opinnäytetyöntekijät. Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisteripitäjiltä.

Rekisterinpitäjän nimi: Roosa Honkonen
Organisaatio: Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Puh. +358401234567
Sähköposti: roosa.honkonen@seamk.fi

Rekisterinpitäjän nimi: Tuulia Koskela
Organisaatio: Seinäjoen ammattikorkeakoulu
Puh. +358401234567
Sähköposti: tuulia.koskela@seamk.fi

2. Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötiedolla tarkoitetaan luonnollista henkilöä, hänen ominaisuuksiaan tai elinolosuhteitaan kuvaavia tietoja, jotka voidaan tunnistaa häntä, hänen perhettään tai hänen kanssaan yhteisessä taloudessa asuvia koskeviksi. Henkilötiedon määritelmään kuuluvat sellaiset henkilötiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa suoraan, mutta myös sellaiset tiedot, joiden avulla henkilö voidaan tunnistaa välillisesti tai epäsuorasti. Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimuksessa kerättäviä henkilötietoja ovat kyselyyn osallistuvan sukupuoli, kouluaste/-asteet, joilla työskentelee, työvuodet ja koulutustausta.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietojanne vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

3. Tutkimuksessa kerätään henkilötietojanne myös seuraavista lähteistä

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.

4. Henkilötietojenne suojausperiaatteet

Tutkimuksessa käytettäviä työvälineitä ovat Seinäjoen Ammattikorkeakoulun sähköpostijärjestelmä ja e-lomake, kyselytyöväline Webropol:n muodossa, joiden avulla tutkimusaineisto kerätään. Kyselyn vastaukset tallentuvat henkilökohtaiselle verkkolevyasemalle ja tuloksia analysoidaan käyttäen Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Vastausten analysoinnin jälkeen ne hävitetään. Henkilötiedot on suojattu tutkijoiden käyttäjätunnuksella ja salasanalla.

5. Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus on kerätä työntekijälähtöistä ja kokemuseräistä tietoa koulukuraattoreiden kokemuksista työstään ja työhyvinvoinnistaan, sekä tarkastella niitä sote-uudistuksen myötä ammattiryhmään ja kuraattorityön tekemisen tapaan kohdistuneiden muutoksien näkökulmasta.

6. Henkilötietojenne käsittelyperuste

Henkilötietojen käsittelyn oikeusperuste on säädetty tietosuoja-asetuksessa. Henkilötietojen käsittelylle pitää aina olla tietosuoja-asetuksen tai tietosuojalain mukainen käsittelyperuste. Jos perustetta ei ole, henkilötietoja ei saa käsitellä. Vain käsittelyn tarkoituksen kannalta tarpeellisia tietoja saa käsitellä. Henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteena opinnäytetyössä on suostumus.

7. Tutkimuksen kesto aika (henkilötietojenne käsittelyaika)

Henkilötiedot tuhoetaan sen jälkeen, kun opinnäytetyö on hyväksytty ja muutoksenhaku aika on päättynyt.

8. Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

Tutkimuksessa kerätyt henkilötiedot hävitetään tutkimuksen päättymisen jälkeen.

9. Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tutkimuksessa kerättyjä tietoja ei luovuteta tutkimusryhmän ulkopuolelle.

10. Henkilötietojenne mahdollinen siirto EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle

Tietojanne ei siirretä EU:n tai ETA-alueen ulkopuolelle.

11. Rekisteröitynä teillä on oikeus

Koska henkilötietojanne käsitellään tässä tutkimuksessa, niin olette rekisteröity tutkimuksen aikana muodostuvassa henkilörekisterissä. Rekisteröitynä teillä on oikeus:

- saada informaatiota henkilötietojen käsittelystä
- tarkastaa itseänne koskevat tiedot
- oikaista tietojanne
- poistaa tietonne (esim. jos peruutatte antamanne suostumuksen)
- peruuttaa antamanne henkilötietojen käsittelyä koskeva suostumus
- rajoittaa tietojenne käsittelyä
- rekisterinpitäjän ilmoitusvelvollisuus henkilötietojen oikaisusta, poistosta tai käsittelyn rajoittamisesta
- siirtää tietonne järjestelmästä toiseen
- sallia automaattinen päätöksenteko nimenomaisella suostumuksellanne
- tehdä valitus tietosuojavaltuutetun toimistoon, jos katsotte, että henkilötietojanne on käsitelty tietosuojalainsäädännön vastaisesti

Jos henkilötietojen käsittely tutkimuksessa ei edellytä rekisteröidyn tunnistamista ilman lisätietoja eikä rekisterinpitäjä pysty tunnistamaan rekisteröityä, niin oikeutta tietojen tarkastamiseen, oikaisuun, poistoon, käsittelyn rajoittamiseen, ilmoitusvelvollisuuteen ja siirtämiseen ei sovelleta. Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon.

Voitte käyttää oikeuksianne ottamalla yhteyttä rekisterinpitäjään.

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoitaessa ja tutkimuksen tuloksia raportoidessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Yksittäisille tutkittavalle annetaan tunnuskoodi ja häntä koskevat tiedot säilytetään koodattuina tutkimusaineistossa. Aineisto analysoidaan koodattuna ja tulokset raportoidaan ryhmätasolla, jolloin yksittäinen henkilö ei ole tunnistettavissa ilman koodiavainta. Koodiavainta, jonka avulla yksittäisen tutkittavan tiedot ja tulokset voidaan tunnistaa, säilyttävät tutkimuksen tekijät eikä tietoja anneta tutkimuksen ulkopuolisille henkilöille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tutkimusaineistoa säilytetään tutkijoiden verkkolevyasemilla opinnäytetyön teon ajan, jonka jälkeen ne hävitetään poistamalla kerätyt tiedot verkkolevyasemalta, sähköpostista ja Excel-taulukkolaskentaohjelmasta. Tutkimusaineistoa ei käytetä jatkotutkimuksissa.

