

Anniina Salonen & Veera Eronen

# KURAATTORIN OMA HYVINVOINTI JA JAKSAMINEN

Opinnäytetyö

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomikoulutus, kouluhyvinvointi ja kuraattorityö

2025



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Anniina Salonen & Veera Eronen
Työn nimi	Kuraattorin oma hyvinvointi ja jaksaminen
Toimeksiantaja	Etelä-Savon hyvinvointialue
Vuosi	2025
Sivut	34 sivua, liitteitä 9 sivua
Työn ohjaaja(t)	Hanna-Leena Lipsanen ja Olli Rissanen

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön aiheena on kuraattorin oma hyvinvointi ja jaksaminen. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Etelä-Savon hyvinvointialue.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia kuraattorin työn vaikutusta kuraattorin omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Työn vaikutuksien lisäksi tutkimme sitä, kuinka hyvinvointia ja jaksamista tuetaan työpaikalla sekä itse omalla vapaa-ajalla. Tavoitteena on, että opinnäytetyöstä olisi hyötyä oman oppimisemme lisäksi myös hyvinvointialueen kuraattoreille sekä esihenkilöille.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat: Miten kuraattorin työ vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen? Miten kuraattorit huolehtivat omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta? Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä Webropol-kyselyä. Opinnäytetyön kyselyn vastauksia analysoitiin käyttäen teemoittelua.

Kyselyyn vastasi 19 Etelä-Savon hyvinvointialueen kuraattoria. Opinnäytetyön tulokset osoittivat, että suurin osa vastanneista kuraattoreista kokee työn kuormittavana. Kuormittavuus koetaan vaihtelevana. Kuraattoreilla on monipuolisesti keinoja tukea omaa hyvinvointia ja jaksamista. Kuraattoreiden omia keinoja ovat muun muassa säännöllinen ja terveellinen elämän tapa sekä työn ja vapaa-ajan erottelu. Vastauksissa tuotiin esille työpaikan tarjoamasta tuesta muun muassa joustava työaika sekä etuudet. Kuraattoripalveluiden siirtyminen hyvinvointialueelle on aiheuttanut paljon erilaisia muutoksia, jotka ovat koettu pääosin negatiivisena.

**Asiasanat:** kuraattori, hyvinvointi, opiskeluhoolto

Degree title	Bachelor of social services
Author (authors)	Anniina Salonen & Veera Eronen
Thesis title	School social worker's own well-being and coping
Commissioned by	South Savo Wellbeing Services County
Time	2025
Pages	34 pages, 9 pages of appendices
Supervisor	Hanna-Leena Lipsanen and Olli Rissanen

## ABSTRACT

This thesis deals with school social workers' own well-being and coping at work. The commissioner is Eloisa.

The aim of the thesis was to investigate the effects of work on school social workers' own well-being and coping at work. In addition to the effects of the work, we investigate how employees and the workplace support well-being and coping. The objective of this thesis was that the thesis would be useful for our own learning and also for the school social workers and supervisors of the wellbeing services county.

The research questions of the thesis are: How does the school social workers' work affect overall well-being and coping? How do school social workers take care of their own well-being and coping? The data was collected by means of an electronic Webropol survey. The research material was analyzed using theme analysis.

19 school social workers of the welfare area responded to the survey. The results of the survey showed that most of the school social workers find the work burdensome. Burdensome is perceived as variable. School social workers have a variety of ways to support their own well-being and coping. Their own methods include for example a regular and healthy lifestyle and the separation between work and free time. Support given by the workplace was for example flexible working hours and benefits. Transfer to the new wellbeing services county has caused many changes, which have been perceived as mostly negative.

**Keywords:** school social worker, well-being, school welfare

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	TOIMEKSIANTAJA .....	6
3	KURAATTORI .....	7
3.1	Kuraattorin työnkuva .....	7
3.2	Yksilöllinen ja yhteisöllinen opiskeluhoito .....	9
3.3	Kuraattorin työtä ohjaava lainsäädäntö .....	11
4	TYÖHYVINVOINTI .....	14
5	HYVINVOINTI JA JAKSAMINEN .....	16
5.1	Kokonaisvaltainen hyvinvointi .....	16
5.2	Hyvinvoinnin ulottuvuudet .....	17
5.3	Kuormittavuus .....	19
5.4	Tuki ja apu työpaikalla .....	20
6	OPINNÄYTETYÖ .....	21
6.1	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	21
6.2	Opinnäytetyön toteuttaminen ja tutkimuskysymykset .....	22
6.3	Vastaukset ja analysointi .....	23
6.3.1	Kuraattorin oma hyvinvointi ja jaksaminen .....	25
6.3.2	Kuraattorin työn kuormittavuus .....	26
6.3.3	Kuraattorien ja työpaikan keinot hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen .....	29
6.3.4	Hyvinvointialueelle siirtyminen ja kuraattorien omat kehittämisehdotukset .....	31
7	POHDINTA .....	33
7.1	Eettisyys ja luotettavuus .....	35
7.2	Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet .....	36

## LÄHTEET

KUVALUETTELO

LIITTEET

Liite 1. Informointilomake

Liite 2. Opinnäytetyön kyselyn kysymykset

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheena on kuraattorin oma hyvinvointi ja jaksaminen. Päädyimme aiheeseen, kun yhdistimme kaksi meitä kiinnostavaa aihetta: kuraattorin työn ja hyvinvoinnin. Aihe tuntui tärkeältä, sillä opiskelemme kouluhyvinvoinnin ja kuraattorityön sosionomeiksi. Olemme tietoisia, että kuraattorin työ voi olla henkisesti raskasta ja kuormittavaa. Halusimme ottaa selvää kuraattorien omista kokemuksista liittyen hyvinvointiin, jaksamiseen sekä niitä ylläpitäviin keinoihin. Koimme aiheen olevan ajankohtainen, sillä kuraattorit ovat 2023 vuoden alussa siirtyneet hyvinvointialueille. Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Etelä-Savon hyvinvointialue, jonka kuraattoreille kysely tehtiin.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sähköinen Webropol-kysely, jossa selvitimme kuraattorien työhyvinvointia ja jaksamista. Kyselyn avulla selvitimme myös, kuinka hyvinvointia ja jaksamista tuetaan työntekijän sekä työpaikan toimesta. Kysely toteutettiin 2024 syksyllä. Tavoitteena oli, että opinnäytetyöstä olisi hyötyä meidän oman oppimisemme lisäksi myös hyvinvointialueen kuraattoreille sekä esihenkilöille.

Kysely tehtiin sähköisenä. Kuraattorit saivat kyselyn esihenkilöltään sähköpostitse. Kysely toteutettiin täysin anonyyminä ja vastaaminen oli vapaaehtoista. Kuraattoreille kerrottiin, että vastauksia käytetään vain tässä opinnäytetyössä.

## 2 TOIMEKSIANTAJA

Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Etelä-Savon hyvinvointialue Eloisa. Eloisa kehittää ja järjestää erilaisia sosiaali- ja terveyspalveluja 12 kunnan alueella. (Etelä-Savon hyvinvointialue s.a.) Alueen kuntia ovat Enonkoski, Hirvensalmi, Juva, Kangasniemi, Mikkeli, Mäntyharju, Pertunmaa, Pieksämäki, Puumala, Rantasalmi, Savonlinna ja Sulkava (Etelä-Savon hyvinvointialue 2024).

Hyvinvointialue on aloittanut toimintansa 1.1.2023. Hyvinvointialueen toiminnasta ja taloudesta päättää aluevaltuusto. Rahoitus perustuu pääosin valtion rahoitukseen. (Etelä-Savon hyvinvointialue s.a.) Hyvinvointialueilla ei ole verotusoikeutta, palvelutarpeissa otetaan huomioon alueiden väliset erot (STM 2024a).

Hyvinvointialueen tehtäviin kuuluu edistää hyvinvointia ja terveyttä yhdessä kuntien kanssa. Perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon, sosiaalihuollon, lasten, nuorten ja perheiden palveluiden, työikäisten palveluiden, mielenterveys- ja päihdepalveluiden, vammaispalveluiden, oppilashuollon, pelastustoimen ja ensihoidon järjestäminen kuuluvat hyvinvointialueelle. (STM 2024a.) Hyvinvointialueiden palveluista saa tietoa hyvinvointialueen verkkosivuilta (STM 2024a).

Eloisan tarjoamia kuraattoripalveluja on tarjolla kaikissa Etelä-Savon kouluissa ja oppilaitoksissa, jokaiselle koululle ja esiopetuspisteelle on nimetty oma kuraattori. Eloisan alueella kuraattorille voi hakeutua ottamalla yhteyttä soittamalla, Wilma-viestillä tai mennä suoraan kuraattorin luokse. Eloisan sivuilla ohjeistetaan soittamaan kiireellisissä tapauksissa kuraattorille. Huoltaja, terveydenhoitaja tai opetushenkilökunnan edustaja voi opiskelijan pyynnöstä ottaa yhteyttä kuraattoriin. (Opiskeluhuollon kuraattoripalvelu s.a.)

### **3 KURAATTORI**

Tässä luvussa käsitellään kuraattorin työ käsitteenä. Teoriaosuudessa tuodaan esille kuraattorin työ sekä yhteisöllisen että yksilöllisen opiskeluhuollon näkökulmasta. Lisäksi teoriaosuudessa avataan opiskeluhoitoa ja sen kokonaisuutta sekä kuraattorin työtä ohjaavaa lainsäädäntöä.

#### **3.1 Kuraattorin työnkuva**

Kuraattori on sosiaalialan ammattilainen, jolla tulee olla vähintään sosiaalihuollon ammatillisista kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 6. §:n mukainen kelpoisuus (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013, 7. §). Kelpoisuusvaatimuksen täyttää myös, jos henkilöllä on sosiaali- tai terveysalalle suuntautunut korkeakoulututkinto. Koulutukseen on sisällyttävä 60 opintopisteen laajuiset korkeakouluopinnot, jotka muodostuvat sosiaalityön yliopistoopinnoista tai mainitun lain 8. §:n 1 momentissa tarkoitettuun korkeakoulututkintoon kuuluvista opinnoista. (Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 1146/2021, 7. §.)

Kuraattorilta vaaditaan sosiaalialan ja lainsäädännön tuntemusta (Mehto 2023, 8). Ammatissa tarvitaan myös hyviä ohjaustaitoja, lapsen ja nuoren kehityksen tuntemista sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja (Mehto 2023, 11). Työntekijänä kuraattorin tulee olla suvaitseva, helposti lähestyttävä sekä paineensietokykyinen. (Duunitori s.a.)

Kuraattorin työn tarkoituksena on tukea koulunkäyntiä ja opiskelua. Kuraattori tarjoaa yksilökohtaista ja yhteisöllistä työtä sekä ehkäisevää sosiaalityötä. Kuraattori edistää koko koulun hyvinvointia opiskelijoiden, heidän perheidensä sekä muiden yhteisöjen kanssa. Palvelut on suunnattu opiskelussa, kasvussa tai kehityksessä tukea tarvitseville esi-, perus- ja toisen asteen oppilaitosten opiskelijoille sekä heidän huoltajilleen. (Talentia 2022a.)

Kuraattori tekee yhteistyötä oppilaan perheen ja läheisten kanssa. Oppilas voi tulla kuraattorin luo yksin. Tilanteita, joissa kuraattoriin kannattaa olla yhteydessä, ovat esimerkiksi kiusaamistilanteet, poissaolot koulusta, kaverihaasteet tai mielialaoireilu. Huoltajat eivät voi kieltää oppilasta käyttämästä kuraattoripalveluita. Opiskelijalla on oikeus kieltää tietojen luovuttaminen esimerkiksi huoltajilleen. (Opiskeluhuollon kuraattoripalvelu s.a.)

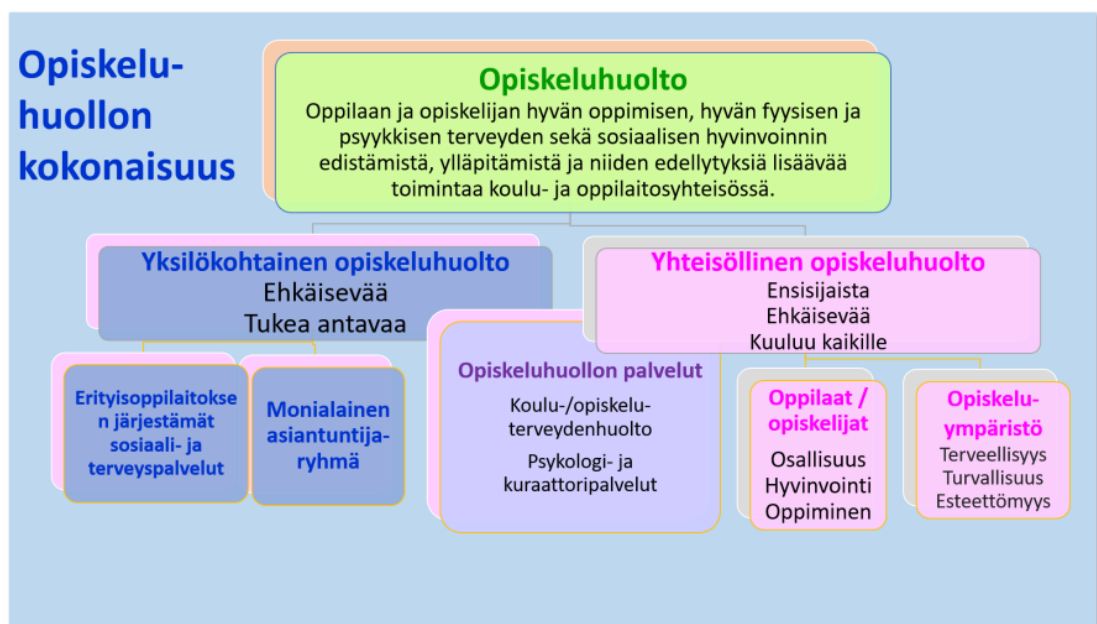
Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013) 9. § mukaan opiskelijalla on oikeus maksuttomaan opiskeluhooltoon. Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013) 15. § mukaan opiskelijalle on järjestettävä mahdollisuus keskustella henkilökohtaisesti kuraattorin kanssa viimeistään seitsemäntenä oppilaitoksen työpäivänä sen jälkeen, kun opiskelija on tätä pyytänyt. Kiireellisessä tapauksessa mahdollisuus keskusteluun on järjestettävä samana tai seuraavana päivänä. Henkilökohtaiseen keskusteluun oppilaan kanssa on järjestettävä mahdollisuus huoltajan tai muun henkilön yhteydenoton perusteella.

Merkittävä osa kuraattorin työtä on päivittäinen vuorovaikutus sekä yhteistyö. Työssä korostuu vuorovaikutus-, yhteistyö- sekä motivointitaidot. Vuorovaikutusta tukee joustavuus sekä kyky sopeutua ennakoimattomiin tilanteisiin. Kuraattorin tulee olla vuorovaikutuksessa kunnioittava sekä tasa-arvoinen. (Talentia 2022a.) Kuraattori tekee yhteistyötä opettajien sekä oppilaiden ja heidän huoltajien kanssa, sekä tarvittaessa monialaisesti muiden yhteistyötahojen kanssa (Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue s.a.). Yhteistyötahojat ovat muun

muassa terveydenhoitaja, opiskeluhuollon psykologi, lastensuojelu, nuorisotoimi, mielenterveystyön toimijat, lastenneuvola sekä poliisi. Opiskeluhuollon yhteistoiminnan tavoitteena on opiskeluhuollon strateginen suunnittelu ja kehittäminen. Kunnissa ja oppilaitoksissa opiskeluhoolto sopii monialaisen ja -ammattillisen yhteistoiminnan periaatteista. (Perälä ym. 2015, 69.)

### 3.2 Yksilöllinen ja yhteisöllinen opiskeluhoolto

Hyvinvointialue järjestää opiskeluhuollon kuraattoripalveluita, hyvinvointialueella pitää olla oma alueellinen opiskeluhooltosuunnitelma palveluiden järjestämiseksi (THL 2024). Kuraattori tekee opiskeluhooltotyötä, joka on sekä yksilöllistä, että yhteisöllistä. Kuva 1. havainnollistaa opiskeluhuollon kokonaisuutta. Yksilöllisen sekä yhteisöllisen opiskeluhooltotyön tavoitteena on hyvinvoinnin edistäminen ja lapsen edun ensisijaisuuden turvaaminen. (Opetushallitus s.a.) Osallisuus oppilaiden, heidän huoltajien, opetustoimen henkilöstön ja opiskeluhooltopalveluiden työntekijöiden ja yhteistyötahojen kanssa on keskeisessä roolissa (Opetushallitus s.a.). Opiskeluhoollolla edistetään ja ylläpidetään oppilaiden psyykkistä ja fyysistä terveyttä sekä sosiaalista hyvinvointia. Lisäksi ylläpidetään ja luodaan heille edellytyksiä hyvälle oppimiselle. (THL 2024.)



Kuva 1. Opiskeluhoollon kokonaisuus (Opetushallitus s.a.)

Opiskeluhoolto on ennaltaehkäisevää, ja tukee koko oppilaitosyhteisöä. Opiskeluhoollon toteutumisesta ja vaikuttavuudesta vastaa koulutuksen järjestäjä,

joka arvioi opiskeluhuollon kokonaisuuden omavalvontaa yhdessä kunnan opetustoimen ja hyvinvointialueen kanssa. Valtakunnallisesti THL vastaa opiskeluhoitopalveluiden ohjaamisesta ja kehittämisestä yhdessä OPH:n kanssa. (OKM s.a.)

Koulun arjen kaikissa toiminnoissa on otettava huomioon terveys ja hyvinvointi, sillä kaikilla oppilaitoksessa työskentelevillä on velvollisuus edistää oppilaiden ja opiskelijoiden hyvinvointia. Yhteisölliseen opiskeluhoitoon osallistuvat siis kaikki, ensisijaisesti vastuu on kuitenkin rehtorilla ja opettajilla. Opiskeluhoitoryhmä vastaa yhteisöllisen opiskeluhuollon suunnittelusta, kehittämisestä ja arvioinnista kouluissa ja oppilaitoksissa. (THL 2023.)

Yhteisöllinen opiskeluhoito on ensisijaista, ehkäisevää ja kuuluu kaikille oppilaille. Yhteisöllisellä opiskeluhoitolla pyritään edistämään opiskelijoiden oppimista, hyvinvointia, vuorovaikutusta, osallisuutta sekä turvallisuutta. Yhteisöllistä opiskeluhoitoa toteutetaan koulukohtaisen opiskeluhoitosuunnitelman mukaisesti. (Opetushallitus s.a.)

Kuraattorin tehtäviä yhteisöllisessä opiskeluhoitotyössä ovat esimerkiksi opiskeluhoitoryhmään sekä vanhempainiltoihin osallistuminen, opiskeluhoitotyön suunnitteluun osallistuminen, kuraattoripalveluista tiedottaminen sekä ryhmä- ja luokkatyöskentely. Ryhmä- ja luokkatyöskentely voi olla esimerkiksi yleistilanteen arvioimista, havainnointia, teema- tai pienryhmätoimintaa sekä ryhmäytymistä. (Talentia 2022a.)

Yksilöllinen opiskeluhoito perustuu vapaaehtoisuuteen. Yksilöllinen opiskeluhoito on ennaltaehkäisevää ja tukea antavaa. Yksilöllisessä opiskeluhoitossa asiantuntijaryhmä muodostetaan tapauskohtaisesti. (Opetushallitus s.a.) Tavoitteena on turvata yksilökohtainen varhainen tuki sitä tarvitsevalle (THL 2024).

Kuraattorin tehtäviä yksilöllisessä opiskeluhoitotyössä ovat esimerkiksi asiantuntijaryhmiin osallistuminen, tukitoimien suunnittelu, tukitapaamiset opiskelijan kanssa, kokonaistilanteiden kartoittaminen, hoitajien tukeminen ja ohjaus, tapaamisten kirjaaminen asiakasrekisteriin, eri tahojen konsultointi sekä opiskelijan ohjaaminen tarvittaessa muihin palveluihin (Talentia 2022a).

Sote-uudistuksen jälkeen opiskeluhoolto siirrettiin osaksi hyvinvointialueita. Tavoitteena on tarjota palveluita, jotka ovat mahdollisimman sujuvia. Kuitenkin opiskeluhoollon resursseista, kuraattorin työnkuvan muuttumisesta, työtilojen siirtymisestä koulusta tai oppilaitoksen tiloista pois sekä yhteistyön hankaloitumisesta eri toimijoiden välillä on herännyt huolta. (Huttunen & Tuominen 2024, 111.) Kouluterveyskyselyssä vuonna 2023 kerrotaan, että perusopetuksen oppilaat ja toisen asteen opiskelijat käyttävät opiskeluhoitopalveluita paljon. Tuen tarpeiden ja ongelmien monimutkaistumisen kerrotaan olevan lisääntyneen. (Huttunen & Tuominen 2024, 112.)

### **3.3 Kuraattorin työtä ohjaava lainsäädäntö**

Kuraattorin työssä vaaditaan työtä ohjaavan lainsäädännön tuntemusta. Kuraattorin työtä ohjaavia keskeisiä lakeja ovat oppilas- ja opiskelijahuoltolaki, perusopetuslaki, lastensuojelulaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä sosiaalihuoltolaki. Kuraattorin tulee näiden lakien lisäksi noudattaa sosiaalialan ammattieettisiä periaatteita. (Peda.net s.a.) Sosiaalialan ammattieettiset keskeiset periaatteet ovat ihmisarvo, ihmisoikeudet sekä sosiaalinen oikeudenmukaisuus (Talentia 2022b, 7).

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013) säädetään perusopetuslaissa (628/1998), lukiolaissa (629/1998) sekä ammatillisen koulutuksen laissa (630/1998) opiskelijan oikeudesta opiskeluhooltoon. Oppilas- ja opiskelijahuoltolain keskeisenä tarkoituksena on edistää muun muassa oppimista, terveyttä, yleistä hyvinvointia, osallisuutta sekä ehkäistä ongelmien syntymistä. Lain avulla pyritään turvaamaan varhainen tuki sekä opiskeluhoitopalveluiden yhdenvertainen saatavuus ja laatu. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.)

Kuraattoreilla on lakiin kirjattu oppilasmäärä, jota ei tule ylittää. Yhtä kuraattoria kohden saa olla enintään 670 opiskelijaa. Laki kuraattorien oppilasmäärästä on tullut voimaan 2022 tammikuussa. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013, 9. a §.)

Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013, 9. §) mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opetussuunnitelman mukainen opiskeluhuoltosuunnitelma toteutuu. Opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalvelujen järjestämisestä vastaa oppilaitoksen sijaintikunta. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013, 13. §) veloitetaan koulutuksen järjestäjää laatimaan opiskeluhuoltosuunnitelma. Opiskeluhuoltosuunnitelma laaditaan yhteistyössä oppilaitoksen henkilöstön, opiskelijoiden sekä huoltajien kanssa. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013).

Kuraattorin työnkuvaan kuuluu yksilötapaamiset oppilaiden kanssa. Yksilötapaamiset kirjataan asiakaskertomukseen. Asiakaskertomukset ovat salassa pidettäviä. Opiskeluhuollon toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan valtakunnallisesti. Seurantaa toteuttavat muun muassa Opetushallitus sekä Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinninlaitos. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.)

Kuraattoripalvelut ovat luottamuksellisia, sillä kuraattorit ovat veloitettu salassapitoon (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013). Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa (1287/2013, 23. §) määrätään oikeudesta poiketa salassapitovelvoitteesta harkitusti tietyin perustein. Yksilökohtaisen opiskeluhuollon järjestämiseen osallistuvilla on salassapitovelvollisuuden estämättä oikeus saada toisiltaan sekä luovuttaa toisilleen sellaiset tiedot, jotka ovat välttämättömiä yksilökohtaisen opiskeluhuollon järjestämiseksi. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.)

Kuraattorit ovat ilmoitusvelvollisia salassapitovelvollisuuden estämättä, mikäli he saavat tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai hänen oma käyttöksensä edellyttää mahdollista lastensuojelun tarpeen selvittämistä (Lastensuojelulaki 13.4.2007/417, 15. §).

Perusopetuslaissa (21.8.1998/628) on säädetty perusopetuksesta. Perusopetuksen keskeisenä tavoitteena on tukea oppilaiden kasvua ihmisyyteen ja eettisesti vastuukykyiseksi yhteiskunnan jäseneksi. Perusopetuksella pyritään myös tarjoamaan oppilaille elämässä tarpeellisia tietoja ja taitoja.

Perusopetuslain (21.8.1998/628) 36. h § (11.3.2022/163) mukaan oppilashuol-  
lolla on oma rooli kurinpidon sekä ojentamisen yhteydessä. Lain pykälän mu-  
kaan oppilaalle tulee järjestää tarvittava oppilashuolto, jos oppilaalle on mää-  
rätty kurinpitotoimi.

Lastensuojelulain (13.4.2007/417) tavoitteena on turvata lapsille turvallinen,  
tasapainoinen ja monipuolinen kasvuympäristö sekä kehitys. Turvallisen ja hy-  
vinvoivan kasvuympäristön turvaamiseen on erilaisia menetelmiä. Yksi niistä  
on kunnan laatima hyvinvointisuunnitelma. Lastensuojelulain (13.4.2007/417,  
12. §) mukaan kuntaa velvoitetaan laatimaan lasten ja nuorten hyvinvointi-  
suunnitelma, jonka tarkoitus on edistää kunnan toiminnalla lasten ja nuorten  
hyvinvointia. Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmiin kirjattavia asioita ovat  
muun muassa opiskeluhuollon tarkat tavoitteet sekä toteuttamistavat, arvio  
opiskeluhuollon tarpeesta sekä käytettävissä olevista palveluista. Lisäksi hy-  
vinvointisuunnitelmaan tulee kirjata toimet, joilla pyritään vahvistamaan yhtei-  
söllistä opiskeluhuoltoa sekä varhaista tukea. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki  
1287/2013, 12. §.)

Kuraattorin työssä asiakaslähtöisyys sekä luottamus on keskeisessä roolissa.  
Asiakaslähtöisyys on toimintamalli, jossa asiakas määrittelee toiminnan tarkoi-  
tuksen sekä luo ja toteuttaa ratkaisuja yhdessä sosiaalialan ammattilaisen  
kanssa. Asiakaslähtöisyyden tarkoituksena ei siis ole, että asiat etenevät vain  
ammattilaisen toiveiden mukaisesti. (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2020.)  
Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (22.9.2000/812) pyrkii  
edistämään edellä mainittua asiakaslähtöisyyttä ja luottamuksellisuutta sekä  
asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun.

Hyvinvointialueen sosiaalihuollossa sovelletaan sosiaalihuoltolakia  
(30.12.2014/1301). Sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301) keskeisenä tarkoituk-  
sena on edistää ja ylläpitää hyvinvointia sekä sosiaalista turvallisuutta, vähen-  
tää eriarvoisuutta, edistää osallisuutta sekä turvata riittävät sosiaalipalvelut.

## 4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on monen asian kokonaisuus, joka koostuu työstä, mielekkyydestä, omasta terveydestä, turvallisuudesta sekä hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten esimerkiksi kokonaisvaltainen ergonomia, stressi, sisäilma, työaika tai työpaikkakiusaaminen. (Työhyvinvointi ja työkyky s.a.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös johtamisen laatu, yhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssä jaksamiseen. Vastuu työhyvinvoinnista on työnantajalla sekä työntekijöillä. Työnantaja vastaa ympäristön turvallisuudesta, johtamisesta sekä yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijä puolestaan vastaa omasta työkyvystä sekä ammattitaidon ylläpitämisestä. (STM 2024b.)

Työhyvinvoinnilla on suora merkitys työssä jaksamiseen, työurien pituuteen, sairauspoissaolojen määrään sekä työkyvyttömyyden ennaltaehkäisyyn. Työhyvinvointi vaikuttaa myös työntekijöiden motivaatioon sekä sitoutuneisuuteen. (STTK 2017.)

Tuppuraisen (s.a.) mukaan selkeys parantaa työhyvinvointia sosiaalialalla: *Työssä viihtyminen paranee, kun pystyy itse vaikuttamaan työhönsä, saa esihenkilöltä ja työyhteisöltä tukea sekä tietää, miten ongelmatilanteissa tulee toimia.* Työ sosiaalialalla on vaativaa ja siten saattaa myös kuormittaa. Sosiaalialan haastavissa asiakastilanteissa jälkipurku on tärkeässä roolissa. On tärkeää muistaa tasapaino kuormituksen, voimavarojen ja palautumisen välillä. Työhyvinvoinnin kannalta oleellista on, että työntekijät muistavat huolehtia omasta hyvinvoinnistaan. (Tuppurainen s.a.)

Työkyvyille ei ole löydettävissä yhtä ainoaa määritelmää tutkimuskirjallisuudesta. Yksilön voimavarat ja työ vaatimukset muodostavat työkyvyn. Yksilön työkyky ei ole sama asia, kuin toimintakyky. Perustan työkyvyille muodostaa psyykkinen ja fyysinen terveys, motivaatio sekä työntekijän osaaminen. Työkykyyn vaikuttaa vahvasti myös yhteiskunnan tilanne sekä yksilön elämäntilanne. Työkyvyn tukeminen on monialaista. Tukemiseen osallistuu työpaikan toimijat, työterveyshuolto sekä työllisyydenhoito. (Työkyky s.a.)

Työntekijät ovat uskollisempia, tuottavampia sekä suoriutuvat työstään paremmin, jos työpaikalla on panostettu työntekijöiden hyvinvointiin (Jeffrey ym. s.a., 14). Työhyvinvoinnin edistäminen edellyttää monipuolista lähestymistapaa. Työpaikalla tulisi keskittyä työntekijöiden henkilökohtaisten resurssien maksimoimiseen. Työpaikan rakenteen tulisi mahdollistaa työntekijöiden menestyminen sekä ylpeyden tunne työstään ja tekemisestään. Tämä mahdollistaa positiivisen kokonaiskokemuksen työstä. (Jeffrey ym. s.a., 15.)

Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt kuvassa 2. näkyvän Työkykytalo-mallin. Ilmarisen kehittämä malli perustuu tutkimuksiin, jossa on selvitetty erilaisia työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Mallin avulla voidaan hahmottaa työkykyä laaja-alaisesti. (Työkyky s.a.)

Työkykytalon kerroksia kehittää yhteistyö. Malli toimii, kun kaikki kerrokset otetaan huomioon ja ne tukevat keskenään toisiaan. Kun työssä tulee muutoksia, työntekijän, työn tai toimipisteen kannalta, täytyy huolehtia, että mallin kerrokset sopivat edelleen yhteen. (Työkyky s.a.)



Kuva 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2023)

Työkykytalo muodostuu eri kerroksista. Työkykytalon kerrokset ovat terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot, asenteet ja motivaatio sekä johtaminen, työyhteisö, ja työolot. Talon vieressä on mainittu muita työkykyyn vaikuttavia tekijöitä kuten toiminta- ja lähiympäristö sekä perhe. (Työkyky s.a.)

Työkyvyn perusta, eli mallin alin kerros, on terveys ja toimintakyky. Nykypäivänä osaaminen on yhä tärkeämpi ja merkityksellisempi osa työkykyä. Osaamisen pohja on peruskoulutus, mutta tiedon ja taidon jatkuva päivittäminen on osa sitä. Työkykyä vahvistaa työn mielekkyys. Mielekkyyteen puolestaan vaikuttaa yksilön, yhteiskunnan sekä työyhteisön arvot, asenteet sekä motivaatio. Työntekijän arvot eivät saa olla ristiriidassa työn kanssa. Työkykyä heikentää motivaation puute. Johtamisen tulisi keskittyä myös työkykyjohtamiseen päivittäisesti. Työkykyjohtamiseen on tärkeä sisällyttää ennakoivia toimia. Työkyvyn ylläpitoon vaikuttaa myös yksilön perhe sekä lähipiiri. (Työkyky s.a.)

## **5 HYVINVOINTI JA JAKSAMINEN**

Tässä luvussa määritellään hyvinvointia käsitteenä. Hyvinvointia käsitellään kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin sekä Erik Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuuksien avulla. Luvussa avataan subjektiivisia ja objektiivisia hyvinvoinnin tekijöitä sekä niiden vaikutuksista toisiinsa. Avaamme myös kuormittavuutta käsitteenä, kuormittavia tekijöitä sekä keinoja, joilla työpaikka voi tukea työntekijänsä hyvinvointia ja jaksamista.

### **5.1 Kokonaisvaltainen hyvinvointi**

Ihmisen hyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä. Tekijöihin kuuluu objektiivisesti mitattavia asioita sekä subjektiivisia arvostuksia ja tunteita. Objektiivisiksi tekijöiksi hyvinvointiin liittyen luetaan terveys, elinolot sekä toimeentulo. Subjektiivisia tekijöitä puolestaan ovat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen sekä onnellisuus. Subjektiivisilla ja objektiivisilla tekijöillä on vaikutus toisiinsa. (Moisiola ym. 2008, 14.)

Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu liikunnasta, ravinnosta, levosta sekä henkisestä jaksamisesta. Jaksamisen kannalta on erittäin tärkeää huolehtia kaikista hyvinvoinnin osa-alueista. (Kehon ja mielen hyvinvointi s.a.) Ravinnolla on suuri vaikutus vireystasoon, energiansaantiin, unenlaatuun sekä

liikkumiseen päivittäin. Hyvinvointia tukevan ruokavalion saa luotua ravinto-  
suositusten avulla. Uni ei vaikuta ainoastaan jaksamiseen. Kun nukkuu hyvin  
ja on energinen, jaksaa liikkua, on tehokkaampi ja keskittyminen vahvistuu.  
Unen riittävä saanti tulisi olla jatkuvaa, ei painottua esimerkiksi viikonloppui-  
hin. Lepo ja palautuminen on merkityksellisiä hyvinvoinnin kannalta. Palautu-  
minen on tärkeää sekä fyysisesti että henkisesti. Pitkään jatkunut kuormitus  
voi aiheuttaa erilaisia häiriötiloja. (Kehon ja mielen hyvinvointi s.a.)

Liikunnalla on myönteinen vaikutus sekä mieleen että elimistön fysiologisiin  
toimintoihin. Liikunta voi vähentää haitallisia reaktioita ja puolestaan vahvistaa  
myönteisiä reaktioita. (Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työky-  
kyyn s.a.)

## 5.2 Hyvinvoinnin ulottuvuudet

Tunnetun suomalaisen tutkijan Erik Allardtin yksi päätavoitteista oli hyvinvoin-  
nin teoriaperusteisuuden vahvistaminen (Martela 2022, 565). Vuonna 1976  
hän julkaisi Suomeksi kirjan Hyvinvoinnin ulottuvuuksista, jossa hän tuo esiin  
hyvinvointinäkemysensä (Uusitalo & Simpura 2020, 580).

Allardt tiivistä tarpeet kolmeen sanaan: *having*, *loving*, *being*. Jaottelu perustuu  
elintason ja elämänlaadun välille. (Martela 2022, 566.)

*Having* eli elintaso liittyy elämän aineellisiin resursseihin. Aineellisia resursseja  
ovat ihmisen perustarpeet kuten ravinto, ilma, asunto, vaatetus ja koulutus.  
Perustarpeiden puuttuminen heikentää hyvinvointia. Perustarpeiden täytty-  
misellä on myös yläraja. Ylärajan ylittämisen jälkeen seuraavat lisäykset eivät  
tuota enää hyvinvointia. (Martela 2022, 566.)

*Loving* eli yhteisyyssuhteet liittyvät tarpeisiin siitä, miten ihminen käyttäytyy  
suhteessa muihin ihmisiin. Allardtin teorian mukaan ihmisellä on tarve yhtei-  
syyteen, joka syntyy, kun ihmissuhteet ovat vastavuoroisia ja sisältävät rak-  
kauden ilmaisuja ja huolenpitoa. Rakkaus ja luottamus ovat asioita, joita ei voi  
omistaa. Ne muodostuvat suhteesta toiseen ihmiseen. (Martela 2022, 566.)

*Being* eli itsensä toteuttaminen liittyy puolestaan tarpeisiin siitä, mitä ihminen on suhteessa yhteiskuntaan. Allardt määrittää tätä negaation ja vieraantumisen kautta, jossa ihminen ei ole oma itsensä vaan hänen merkitystään on säädellyt ulkopuoliset voimat. (Martela 2022, 566.)

Myöhemmin teoriaan on lisätty *doing* eli toimintakyky. Tarve nostaa *doing* omaksi tarpeeksi heijastuu näkemykseen nähdä ihminen aktiivisena toimijana. Yksi ihmisyyttä määrittävä piirre on toimijuus. Toimijuuden myötä meillä on tarve kokea, että pystymme hallitsemaan ja ohjaamaan omaa elämäämme. Oman elämän hallinnan ja ohjaamisen kyvyn lisäksi on tarve tehdä itse valitsemia asioita sekä tavoitella arvokkaita päämääriä. (Martela 2022, 568–569.)

Kuva 3. havainnollistaa tarveulottuvuuksien (*having*, *loving*, *doing*, *being*) objektiivisen sekä subjektiivisen hyvinvoinnin jaottelun.

	Objektiiviset hyvinvoinnin resurssit	Subjektiivinen hyvinvointi	
<b>Having</b> (Ihminen materiaalisena olentona)	Objektiiviset elintaso kuvaavat mittarit	Subjektiiviset elintaso koskevat arviot	Hyvinvoinnin kestävyys: Yhteisöllinen tila ja kehitys Yhteiskunnallinen tila ja kehitys Talouden tila ja kehitys Ympäristön tila ja kehitys
<b>Loving</b> (Ihminen sosiaalisena olentona)	Objektiiviset ihmisten välisiä suhteita kuvaavat mittarit	Subjektiiviset ihmissuhteiden laatua koskevat arviot	
<b>Doing</b> (Ihminen aktiivisena olentona)	Objektiiviset ihmisen vapausasteita ja toimintamahdollisuuksia kuvaavat mittarit.	Subjektiiviset kokemukset itsensä toteuttamisesta	
<b>Being</b> (Ihminen kokevana olentona)	Objektiiviset terveyttä ja toimintakykyä kuvaavat mittarit	Subjektiiviset kokemukset ja arviot elämän hyvydestä	

Kuva 3. Päivitetty versio tarveulottuvuuksista: *having*, *loving*, *doing* ja *being*. (Martela 2022, 570)

Objektiiviset elintaso kuvaavat mittarit tarkoittavat muun muassa käytettävissä olevia tuloja, työllisyysastetta sekä asumisolosuhteita. Ihmisten välisiä suhteita mittaavat esimerkiksi perhesuhteet sekä kontaktit paikallisyhteisössä. Vapausastetta sekä toimintamahdollisuuksia mittaavat muun muassa vapaaajan mahdollisuudet, koulutusaste sekä työolosuhteet. Objektiivista terveyttä ja toimintakykyä mittaavat terveys sekä fyysinen ja henkinen toimintakyky. (Martela 2022, 570.)

Subjektiiiviset elintasoja koskevat arvot ovat esimerkiksi yksilön kokemus toimeentulosta sekä turvallisuuden tunteesta. Ihmissuhteiden laatua koskevat arvot puolestaan ovat kokemus yksinäisyydestä ja yhteenkuuluvuudesta sekä luottamus kanssaihmiisiin. Subjektiiiviset kokemukset itsensä toteuttamisesta sisältää kokemuksen kykenevyydestä ja osallisuudesta sekä uskon tulevaisuuteen. Subjektiiiviset kokemukset ja arviot elämän hyvyydestä pohjautuvat tyytyväisyyteen sekä positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin. (Martela 2022, 570.)

### 5.3 Kuormittavuus

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työtehtävän, työn suunnittelun, johtamisen, vuorovaikutuksen, erilaisten työjärjestelyjen sekä työympäristön ja organisaation sellaisia ominaisuuksia, jotka vaikuttavat työntekijään. Toimialasta ja työpaikan koosta riippumatta kuormitustekijöitä ilmenee kaikissa työpaikoissa. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat muun muassa jatkuvat muutokset, kiire, työn seuraaminen vapaa-ajalle, liian suuri vastuu ja arvostuksen puute. Sosiaalisia kuormitustekijöitä puolestaan on esimerkiksi yksintyöskentely, haasteelliset asiakastilanteet, väkivallan uhka, häirintä, epäasiallinen kohtelu sekä puutteet johtamisessa. Kuormitustekijöiden vastapainoksi on hyvä löytää voimavaroja eli myönteisiä piirteitä sekä näkemyksiä. Voimavarojen tiedostaminen ja hyödyntäminen auttaa vähentämään erilaisten kuormitustekijöiden vaikutuksia ja jaksamaan työssä paremmin. Voimavarat voivat liittyä koko työyhteisöön sekä henkilökohtaisesti yksittäiseen työntekijään. Koko työyhteisön voimavaroja ja kuormitusta ehkäiseviä tekijöitä voivat olla esimerkiksi tavoitteiden selkeys, joustavuus, kehitettävyyden sekä merkityksellisyys. Myös toimivaa vuorovaikutusta, selkeää johtamista, oikeudenmukaisuutta sekä palautteen vastaanottamista voi pitää voimavarana. Työntekijän omia, henkilökohtaisia voimavaroja ovat itselle merkityksellisiä ominaisuuksia kuten esimerkiksi ahkeruus, sinnikkyys tai itsevarmuus. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Haitallinen työkuormitus ilmenee työntekijässä sekä työyhteisössä yksilöllisesti. Merkkejä on monenlaisia, esimerkiksi käyttäytymisen tai tunteiden muutokset, muistivaikeudet, erilaiset toimintahäiriöt sekä motivaation tai hallinnan

tunteen puuttuminen. Työkuormitus on tärkeää ottaa ajoissa puheeksi oman esihenkilön tai esimerkiksi työsuojeluvaltuutetun kanssa. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Kuormittava ja pitkään kuormittunut tila on haitallista hyvinvoinnille. Yleisin seuraus jatkuvasta kuormituksesta koskien työtä on työuupumus. (Lindblom 2022.) Työuupumus on pitkittyneen stressin ja kuormituksen seurauksena kehittynyt häiriötila. Työuupumus ei itsessään ole sairaus, mutta se lisää sairastumisen riskiä. Työuupumus on prosessi, jossa työntekijän voimavarat vähenvät vähitellen. Keskeisimmät oireet ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyneisyys sekä alentunut ammatillinen itsetunto. (Uusitalo-Arola ym. 2022.)

#### **5.4 Tuki ja apu työpaikalla**

Esihenkilöiden tulisi suhtautua työntekijöiden hyvinvointiin vakavasti. Taukojen pitämiseen tulisi olla aikaa sekä taukotilan viihtyvyyteen panostaa. Kannustava ilmapiiri oman tauon pitämiseen, vaikuttaa siihen, miten paljon taukoja pidetään. (Jobly 2018.)

Työpaikka voi tukea hyvinvointia ja jaksamista myös priorisoimalla palaverit. On tärkeää miettiä, onko palaveri oikeasti tarpeellinen. Ylimääräisistä palavereista voi jäädä tunne, ettei se edistä mitään ja olla siten kuormittavia. Tarpeellisen ja informatiivisen palaverin mahdollistaa suunnittelu, siitä ketä paikalla tarvitsee olla ja mitä asioita käydään läpi. Suunnitelmallisuus on verrannollinen tehokkuuteen. (Jobly 2018.)

Työpaikan muita keinoja tukea työntekijän hyvinvointia on turvalliset työolosuhteet, jossa työskentely on sujuvaa. On myös tärkeää, että prosessit ja käytännöt tukevat työn sujuvuutta. Työhyvinvointiin työpaikan osalta vaikuttaa myös oikeudenmukainen palkitseminen. Työn ja palkitsemisen tulee olla tasavertaiset. Ammatillisen osaaminen seuranta ja kehittäminen on osa työmotivaatiota ja sen myötä työhyvinvointia, työstä on tärkeä saada palautetta esimerkiksi kehityskeskustelujen avulla. (Psykososiaalinen kuormitus s.a.)

Yksi osa työpaikan tarjoamaa tukea on työterveyshuolto. Työterveyshuollon tarkoitus on edistää työntekijöiden työkykyä ja siten koko työyhteisön toimintaa. Työntekijällä on oikeus ehkäisevään työterveyshuoltoon. (Kela 2023.) Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaan työterveyshuoltoon kuuluu lakisääteisesti terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkyvyn tukeminen sekä sairauksien/oireiden selvittäminen, mikäli niillä on yhteys työhön (Työsuojelu 2024).

Työturvallisuuslaki velvoittaa esihenkilön huolehtimaan työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Mikäli työntekijän huomataan työssään kuormittuvan tai hänen terveytensä vaarantuneen työssä, esihenkilöllä on velvollisuus selvittää keinot kuormitustekijöiden selvittämiseksi sekä vaaran välttämiseksi tai vähentämiseksi. (Rauramo 2022, 17.) Haitallisen työkuormituksen selvittämiseen voidaan pyytää ammattiapua myös työterveyshuollosta (Psykososiaalinen kuormitus s.a.). Työterveyslaissa veloitetaan esihenkilöä työterveyshuollon järjestämisestä. Yhdessä esihenkilö, työntekijä ja työterveyshuolto edistää työntekijän terveyttä. Mikäli työssä, työjärjestelyissä, henkilöstössä, työpaikan olosuhteissa tai niiden muutoksissa nousee tarve järjestää tai toteuttaa työterveyshuoltoa on siihen esihenkilöllä velvollisuus. (Rauramo 2022, 17.)

## **6 OPINNÄYTETYÖ**

Tässä luvussa tarkastellaan opinnäytetyön toteuttamista sekä sähköisen kyselyn avulla saatuja vastauksia.

### **6.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa sähköinen Webropol-kysely Eloisan alueen kuraattoreille. Kyselyn sai 30 kuraattoria, joista 19 vastasi. Kyselyssä selvitimme kuraattorien hyvinvointia ja jaksamista. Halusimme selvittää kyselyllä, kuinka kuraattorit tukevat itse omaa hyvinvointiansa ja jaksamistaan. Toinen näkökulma hyvinvoinnin ja jaksamisen ylläpitoon oli työpaikan toimesta saatava tuki. Tavoitteena oli, että opinnäytetyöstä tulisi uutta tietoa kuraattorien tilanteesta ja siten hyötyä hyvinvointialueen kuraattoreille sekä heidän esihenkilöilleen.

## 6.2 Opinnäytetyön toteuttaminen ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyö toteutettiin sähköisenä Webropol-kyselynä. Kuraattorit saivat esihenkilöltään sähköpostitse informointilomakkeen sekä linkin kyselyyn syksyllä 2024. Kyselyn alussa oli saateteksti, jossa selvisi opinnäytetyön tekijät, tarkoitus sekä vastauksien käyttötarkoitus. Kyselyyn vastattiin täysin anonyymisti ja se oli vapaaehtoista. Vastaamisen vapaaehtoisuus ja anonyymiyys tulivat esille sekä informointilomakkeessa että kyselyn saatetekstissä.

Tutkimuskysymykset, joihin opinnäytetyössä vastataan ovat:

- Miten kuraattorin työ vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen?
- Miten kuraattorit huolehtivat omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta?

Sähköisen kyselyn kysymykset suunniteltiin tarkasti, niin, että ne tukevat opinnäytetyön aihetta sekä tutkimuskysymyksiä. Kyselyn kysymyksissä oli avoimia kysymyksiä sekä vaihtoehtokysymyksiä.

Aineisto voi olla kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku: 7.5.4 Teema haastattelun kvalitatiivinen analyysi). Kvalitatiivista ja kvantitatiivista tutkimusta on alettu viime vuosina yhdistää. Kyselylomakkeiden käyttöä suositaan, kun halutaan saada tietoa jostakin ilmiöstä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa etsitään, jonkin asian esiintymisen tiheyttä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa nousee ilmi havainnot. (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku: 2.4.3 Kvalitatiivinen tutkimus...)

Kun tehdään tutkimus, jossa käytetään ihmisten käsityksiä, on tärkeä muistaa luottamuksellisuus ja yksityisyys sekä informointiin perustuva suostumus (Hirsjärvi & Hurme 2022, luku: 2.3 Tutkimuksen eettisiä näkökohtia).

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen tavoitteena on kuvata tutkia ilmiötä henkilöiden omien kokemusten ja näkemysten kautta. Laadullisen tutkimuksen avulla voidaan tutkia esimerkiksi alojen hyvinvointia. Laadullista tutkimusta tehdessä asetetaan toisen henkilön subjektiiviseen kokemukseen. Laadullista tutkimusta tehdessä on tärkeää ymmärtää miksi henkilön kokemukset ovat merkityksellisiä. (Vilkkä 2021, osa 1: Laadullinen tutkimus.)

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta käytetään, kun halutaan tietoa ihmisten omista kokemuksista ja käsityksistä. Määrällisessä tutkimuksessa selvitetään, millaisia yhteyksiä koettujen kokemusten välillä on. Laadullinen tutkimus soveltuu mittaamaan esimerkiksi yhdenvertaisuutta. Laadulliseen tutkimukseen sisältyy vertailu, saatuja vastauksia voi vertailla keskenään, jotta saa selville asioiden välisiä eroja. (Vilka 2021, osa 1: Määrällinen tutkimus.)

Määrällisen tutkimuksen tyypillisin tiedonkeruumenetelmä on kysely. Kyselyä käytetään, kun halutaan tutkia esimerkiksi ihmisten mielipiteitä, asenteita, käyttäytymistä tai henkilökohtaisia asioita. Kysely voi olla esimerkiksi verkkokysely. Kyselyn tavoitteena on, että kaikilta vastaajilta kysytään valikoiduilla kysymyksillä samat asiat. (Vilka 2021: osa 2: Kysely ja mittaaminen.)

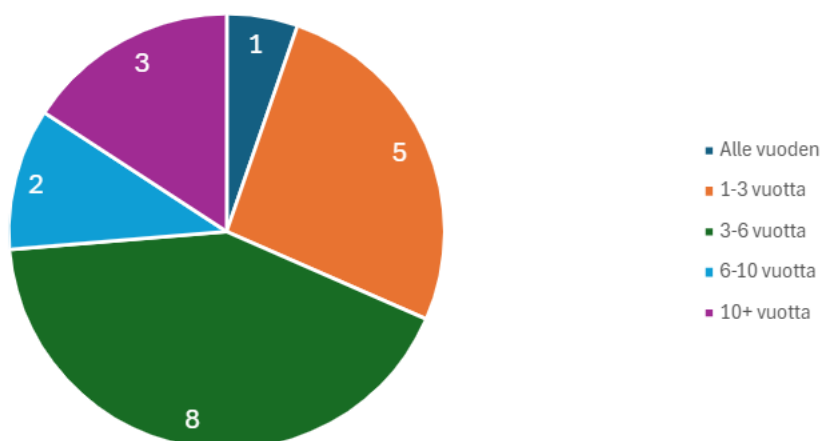
Tämä opinnäytetyö on sekä kvalitatiivinen (laadullinen) sekä kvantitatiivinen (määrällinen). Kvalitatiivinen tutkimus näkyy työssä siten, että siinä on kohteena henkilöiden omat kokemukset ja näkemykset. Kvantitatiivinen tutkimus näkyy vastausten vertailuna sekä aineistonkeruumenetelmänä. Aineistonkeruumenetelmänä oli kysely.

### **6.3 Vastaukset ja analysointi**

Kyselyn vastausten analysoinnissa on käytetty teemoittelua, joka on yksi laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin muoto. Tarkoituksena on paikantaa tutkimuskysymysten kannalta oleelliset aiheet eli teemat. (Tietoarkisto s.a.). Teemoittelu näkyy opinnäytetyössä tutkimuskysymysten rajaamisessa, kyselyn kysymyksen jaottelussa sekä vastausten analysoinnissa teema kerrallaan.

Kyselyyn vastasi 19 kuraattoria heistä suurin osa (42,1 %) kahdeksan on työskennellyt kuraattorina 3–6 vuotta. Kuraattoreista (26,3 %) viisi on työskennellyt 1–3 vuotta. Yli 10 vuotta kuraattorina on työskennellyt vastanneista (15,8 %) kolme. Alle vuoden puolestaan on työskennellyt yksi. Kaksi vastanneista (10,5 %) on työskennellyt kuraattorina 6–10 vuotta. Taulukko 1. havainnollistaa kyselyyn osallistuneiden kuraattorien työvuosia.

Kuraattorien työvuodet



Tummansininen sarake (1) kuvastaa taulukossa alle vuoden työskennelleitä kuraattoreita. Oranssi (5) kuvastaa 1–3 vuotta työskennelleiden määrää. Suurin osuus (8) on vihreällä 3–6 vuotta. Vaaleansinisellä sarakkeella (2) näkyy 6–10 vuotta kuraattorina työskennelleiden määrä. Violetilla sarakkeella (3) on yli 10 vuotta työskennelleiden osuus.

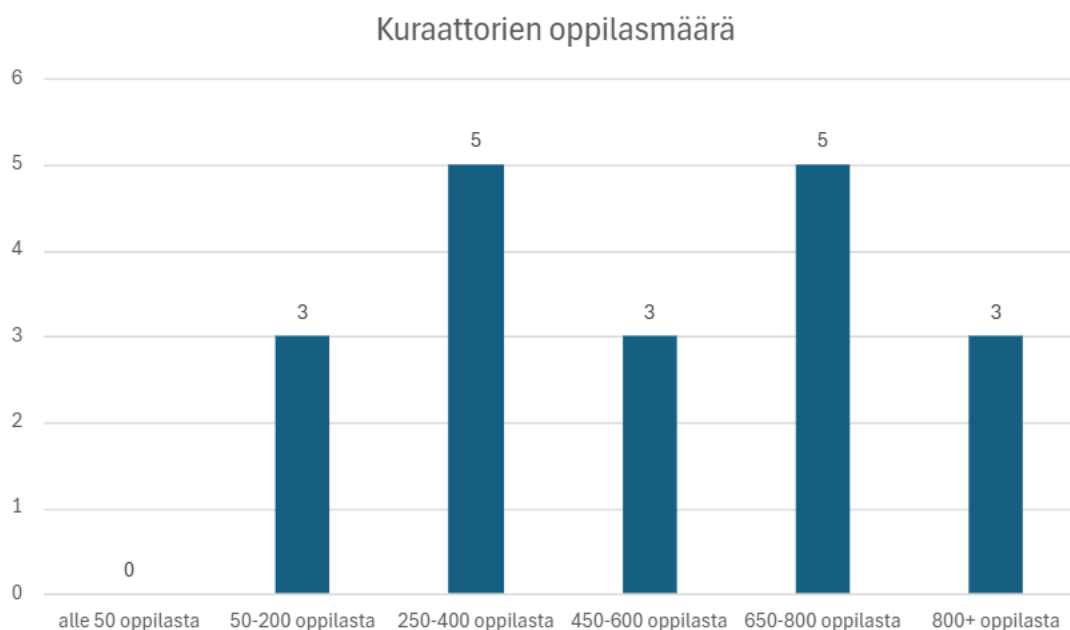
Vastauksien perusteella kuraattoreista 7 työskentelee kahdella koululla. Toiseksi eniten vastauksia oli kolmella koululla, tähän lukeutuvia kuraattoreja on viisi. Kolme vastanneista työskentelee yhdellä koululla, kaksi neljällä ja yksi puolestaan kuudella sekä kahdeksalla. Vastanneiden kuraattorien koulumäärä on enimmillään kahdeksan koulua.

Koulujen lisäksi viidellä kuraattorilla oli alueenaan esiopetusryhmä. Esiopetusryhmiä oli yhdellä kuraattorilla enimmillään jopa seitsemän, kuuden koulun lisäksi. Toisella kuraattorilla oli neljä esiopetusryhmää, kahden koulun lisäksi. Kolmannella kuraattorilla oli kolme esiopetusryhmää ja neljä koulua. Tämän lisäksi kahdella kuraattorilla on kolme esiopetusryhmää ja kaksi koulua.

Taulukossa 2. havainnollistetaan, kuinka monta oppilasta kyselyyn vastanneilla kuraattoreilla on kouluissa, joissa he työskentelevät. Koulujen oppilasmäärät eivät taulukossa tarkoita suoraan kuraattorin asiakasmäärää.

Yhtä kuraattoria kohden saa olla enintään 670 opiskelijaa. Laki on tullut voimaan 2022 tammikuussa. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013, 9. a §).

Taulukko 2. Kuraattorien koulujen oppilasmäärät



Taulukosta 2. käy ilmi, että vastanneista viiden kuraattorin koulujen oppilasmäärä on 250–400 oppilasta. Viisi muuta vastasi koulujen oppilasmääräksi 650–800 oppilasta. Kolme kuraattoria vastasi oppilasmääräksi 50–200. Kolme kuraattoria vastasi oppilasmääräkseen 450–600 oppilasta. Kolmella kuraattorilla oppilasmäärä on yli 800.

### 6.3.1 Kuraattorin oma hyvinvointi ja jaksaminen

Kyselyyn vastanneet kuraattorit kokevat ammatin vaikuttavan yleiseen hyvinvointiin joko positiivisesti tai negatiivisesti. Vastanneista neljä koki, ettei ammatinvalinta vaikuta hyvinvointiin, siinä missä mikään muu ammattikaan.

Positiivisia vaikutuksia omaan hyvinvointiin koettiin mieluisan työn kautta. Mieluisa työ auttaa jaksamaan työssä, mikä lisää yleistä hyvinvointia. Työssä pärjääminen ja vahva ammatillinen itsetunto koettiin edistäväksi tekijäksi. Monessa vastauksessa nousi esille työn ja vapaa-ajan rajaaminen sekä sen tärkeys. Työasioiden jättäminen työpaikalle on koettu merkittäväksi tekijäksi. Työn on koettu antavan myös näkökulmaa omaan elämään ja ajatuksiin esimerkiksi siitä, että onko oma murhe niin vakava kuin luulee sen olevan. Työn avulla on opittu myös käsittelemään ja tunnistamaan omia ajatuksia ja tunteita sekä tuomaan ymmärtäväisyyttä ja empatiaa omaan lähipiiriin.

Vastauksissa tuotiin esiin henkisen kuormittavuuden vaikuttaminen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Kuormittavuus vaihtelee, jolloin tasapainottelu oman hyvinvoinnin kanssa voi olla haastavaa. Vastauksissa korostui työasioiden seuraaminen vapaa-ajalle. Työasiat ja erilaiset tilanteet jäivät helposti pyörimään mieleen, mikä vähentää yleistä jaksamista. Vastauksissa mainittiin myös, että asiakkaita saattaa kohdata vapaa-ajalla, mikä vie helposti ajatukset työasioihin tai tiettyyn tapahtuneeseen tilanteeseen. Osa vastanneista kuraattoreista kokee myös, että vapaa-ajalla ei ole hirveästi voimia esimerkiksi harrastuksille tai sosiaalisille tilanteille. Työ on sosiaalista, jolloin vapaa-ajalla ei aina jaksaa olla sosiaalinen. Osa vastanneista kuraattoreista kokee, että on vaikeaa löytää voimavaroja kuunnella, kannustaa ja tukea esimerkiksi omaa puolisoa tai ystäviä, kun se on merkittävä osa omaa työnkuvaa.

Kuraattorien vastauksissa ilmenee sekä subjektiivisia että objektiivisia hyvinvoinnin tekijöitä. Objektiivisiksi tekijöiksi hyvinvointiin liittyen luetaan muun muassa terveys, ja elinolot. Subjektiivisia tekijöitä puolestaan ovat sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen sekä onnellisuus. Subjektiivisilla ja objektiivisilla tekijöillä on vaikutus toisiinsa. (Moisio ym. 2008, 14.)

### 6.3.2 Kuraattorin työn kuormittavuus

Suurin osa kyselyyn vastanneista kuraattoreista (15) kokee työn kuormittavana tai melko kuormittavana. Kuormittavuuden kerrotaan enimmäkseen olevan henkistä ja myös vaihtelevaa. Kuormittavuuden kerrotaan vaihtelevan päivittäin, viikoittain ja kausittain esimerkiksi lähestyvän kesäloman aikaan. Myös aktiivisten asiakkaiden määrä vaihtelee, ja siten on verrannollinen kuormittavuuden kanssa. Muutama vastanneista kuraattoreista ei koe työtä juurikaan tai lainkaan kuormittavana ja osa kertoo pystyvänsä itse vaikuttaa siihen.

*"Välillä työ on kuormittavampaa ja välillä iisimpää. Tähän vaikuttaa se, että päivissä voi eteen tulla ihan mitä vain..... Mutta kokonaisuutena kuraattorin työssä on paljon kuormittavia tekijöitä..... Olemme kouluilla ainoita sos. alan edustajia ja se tekee työn välillä "yksinäiseksi"....."*

Kuormittavuutta tuottavia ja lisääviä tekijöitä esitettiin vastauksissa paljon. Yleisin tekijä vastausten perusteella on kiire. Ei ole aikaa tehdä työtä niin laadukkaasti, kun haluaisi. Ei ole välttämättä tarjota aikoja oppilaille määrääjän

puitteissa. Kuraattorin täytyy olla valmiina kaikkeen ja siten myös akuutit, yllättävät tilanteet lykkäävät töitä myöhemmäksi, jolloin työt helposti kasaantuvat. Vastauksissa korostui myös yksinäisyys sekä kollegiaalisen tuen puute.

Kuraattorit kertovat vastauksissa, että resurssihaasteet luovat riittämättömyyden ja toivottomuuden tunnetta. Käytännön esimerkkinä se, että kuraattoreilla ei jää kunnolla aikaa yhteisölliseen opiskeluhuoltoon tai oppilastapaamisten kirjaamiseen, mikä luo paineita. Resurssihaasteet näkyvät myös siinä, että hoitoonohjaus ei ole helppoa.

Vastauksissa nousi esiin kuormittavina tekijöinä myös työnkuvan laajuus, valtava tietomäärä, koulujen määrä, aiheiden vakavuus sekä muun henkilöstön epärealistiset odotukset, siitä, että kuraattori pystyisi ihmeisiin.

Vastauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä kirjoittamaamme teoriaosuuteen. Teoriaosuudessa mainittiin psyykkisinä kuormitustekijöinä muun muassa jatkuvat muutokset, kiire, työn seuraaminen vapaa-ajalle, liian suuri vastuu ja arvostuksen puute. Sosiaalisina kuormitustekijöinä puolestaan mainittiin yksintyöskentely, haasteelliset asiakastilanteet sekä puutteet johtamisessa (Psykososiaalinen kuormitus s.a.). Edellä mainittuja tekijöitä esiintyi kuraattorien vastauksissa.

Noin puolet kyselyyn vastanneista kuraattoreista (9) kokee työn kuormittavuuden lisääntyneen viimeisen kolmen vuoden aikana. Loput vastanneista kokevat kuormittavuuden vähentyneen tai pysyneen samana.

Kuormittavuutta lisääviä tekijöitä viimeisen kolmen vuoden aikana todettiin olevan avun tarpeen lisääntyminen. Lasten ja nuorten avun tarve on lisääntynyt huomattavasti. Nuorilla on enemmän tietoisuutta esimerkiksi ahdistuksesta, jonka pohjalta uskalletaan ja osataan hakea apua. Kuraattoreiden kokeaman lisäksi itsetuhoisuus on lisääntynyt ja ongelmat monimutkaistuneet. Hoitojonot eri tahoihin ovat pitkiä, jolloin kuraattorit tekevät kannattelutyötä, mikä on koettu osittain kuormittavaksi tekijäksi. Työnkuvaan on tullut lisää myös hoidollisia keinoja (esim. IPC).

*”Lisääntynyt, koska oppilaiden ahdistus ym. tietoisuus on lisääntynyt, ja siihen osataan/uskalletaan hakea apua. Myös ns. mielenterveystyötä on ohjattu paljon organisaation tasolla kuraattoreiden tehtäväksi. samaan aikaan kuitenkin meille on tullut lakisääteinen oppilasmäärä, jota ei saa ylittää, kuitenkin se ei ole vähentänyt tehtävän työn määrää.”*

Toinen vastaaja ajattelee kuormittavuuden muuttumisesta puolestaan näin:

*”No eipä juuri, ehkä vanhempien asenne/ yhteistyö on muuttunut huonompaan suuntaan.”*

Työssä korostuu yhä enemmän moniammatillisuus, mutta sen varjopuolena on, että aina muiden toimijoiden työnkuva ei ole täysin selkeä. Työtä tehdään myös oppilaiden perheiden kanssa, missä osa vastanneista kuraattoreista on huomannut eroja. Eroja näkyy muun muassa huoltajien asenteissa.

Kuraattorien siirtyminen hyvinvointialueelle on tuonut mukanaan paljon uusia toimintatapoja ja kokonaisuuksia. Osittain uudet ohjeistukset koetaan myös epäselkeinä, mikä lisää epävarmuutta työtä kohtaan. Esille nousi myös se, että tekeekö kuraattorit osittain esihenkilöstölle kuuluvia töitä.

Kuormittavuutta puolestaan vähentävinä tekijöinä mainittiin vastauksissa työntekijöiden määrä. Lisääntynyt määrä työntekijöitä on vähentänyt työmäärää ja siten työn kuormittavuutta. Laki oppilasmäärästä on vähentänyt asiakasmäärää ja siten aikaa on jäänyt enemmän yksittäistä oppilasta kohden. Kuormittavuutta vähentäväksi tekijäksi mainittiin myös rutiini. Työstä ja toimintatavoista on saanut rutiinin, jolloin se on sujuvaa ja siten vähentää kuormittavuutta.

Kuraattorien vastaukset kuormittavuuden näkymiseen olivat hyvin samankaltaisia keskenään. Suurin osa vastasi kuormittavuuden näkyvän väsymyksenä (10), uupumuksena, ärtymyksenä, hermostumisena ja/tai kiukkuisuutena. Kuraattorit kertovat stressitasojen nousevan, keskittymisen ja muistin heikentyvän sekä jaksamisen vähenevän. Kuormittavuuden koetaan näkyvän myös unihaasteina muun muassa unikatkoksinä ja unettomuutena, mikä tuottaa päänsärkyä ja ”ajatus ei kulje” -tunnetta. Kuormittavuutta on koettu väsymisen lisäksi myös ylivirittyneisyytenä.

Vastauksissa mainittiin unihaasteita, väsymystä sekä keskittymisen heikentymistä. Teoriaosuudessa toimme esiin, että uni on tärkeää eikä se vaikuta ai-noastaan jaksamiseen. Kun nukkuu hyvin ja on energinen sekä tehokkaampi ja keskittyminen vahvistuu. Lepo ja palautuminen on merkityksellisiä hyvinvoinnin kannalta. Palautuminen on tärkeää sekä fyysisesti että henkisesti. (Kehon ja mielen hyvinvointi s.a.)

### **6.3.3 Kuraattorien ja työpaikan keinot hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen**

Vastausten perusteella kuraattoreilla on paljon monipuolisia keinoja huolehtia omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Vastauksissa korostui työn ja vapaa-ajan erottelu sekä terveelliset elämäntavat. Yhdeksän vastanneista huolehtivat jaksamisesta ja hyvinvoinnistaan jättämällä työasiat töihin, sulkemalla työpuhelimensa, kun lähtee kotiin eikä vastaile sähköposteihin enää kotona. Moni vastasi myös terveelliset ja säännölliset elämäntavat. Vastauksissa korostui liikunta, erilaiset harrastukset, uni, lepo, palautuminen, terveellinen ruokavalio sekä säännöllisyys.

*”On tärkeää pystyä rajaamaan työ- ja vapaa-aika, eli kun lähden töistä, en kotona katso työpuhelimeen tulevia viestejä jne. Omasta fyysisestä hyvinvoinnista huolehdin mm. lenkkeilemällä ja psyykkisestä voinnista mm. työnohjauksen keinoin. Myös omat sosiaaliset verkostot/ tapaamiset lisäävät hyvinvointia. Tässä työssä on tärkeää, että osaa itse löytää ilon aiheita ja onnistumisia niin omasta yksilön kuin työntekijän roolista käsin.”*

Kuraattorien muita keinoja olivat muun muassa perheen, ystävien ja läheisten kanssa vietetty aika, yksinolo, matkustelu sekä lemmikit. Työkavereiden tuki sekä työnohjaus koettiin myös merkityksellisenä omaa hyvinvointia ja jaksamista ajatellen.

Teoriaosuudessa mainitaan Juhani Ilmarisen kehittämä Työkykytalo-malli (kuva 2.). Mallissa toimintaympäristö ja lähiympäristö ovat erillään, tämä voi tarkoittaa esimerkiksi kuraattorien vastauksissakin esille monesti tullutta työn ja vapaa-ajan selvää rajaamista. Perheellä ja lähiympäristöllä voi olla suuri merkitys työkykyyn. (Työkyky s.a.)

Yli puolet vastanneista (11) kuraattoreista mainitsi työnantajan/työpaikan tukevan hyvinvointia ja jaksamista Smartum-etuseteleillä, joita voi käyttää liikuntaan ja kulttuuriin. Kymmenen kuraattoria kertoi työnohjauksesta ja sen tärkeydestä. Työnohjaus on koettu hyvinvointia ja jaksamista tukevaksi, etenkin, kun se on ollut säännöllistä ja toimivaa. Eloisa tarjoaa myös työterveyspalveluita, jotka on vastausten perusteella koettu toimiviksi.

Merkittäväksi tekijäksi mainittiin useasti myös joustava ja liukuva työaika sekä se, että työpäivät ja kalenterin aikataulutuksen saa suunnitella vapaasti itse. Kuraattorien kokeman mukaan myös lomapäiviin joustetaan hyvin. Mahdollisuus osittaiseen etätyöhön sekä jatkokoulutukseen on koettu työntekijöitä tukevana tekijänä.

*”Liikunta ja kulttuuriedut ovat hyvä juttu. Liukuva työaika antaa mahdollisuuden suunnitella työpäiviä itselle sopiviksi. Koulutusmahdollisuuksia on. Työn tekemisessä on myös paljon vapauttaa, johon voi itse vaikuttaa.”*

Työyhteisön sisäisestä toiminnasta esiin nousi tiimitapaamiset. Vastanneista kuraattoreista moni kokee tiimitapaamiset sekä kollegiaalisen tuen tärkeänä. On hyvinvointia ja jaksamista edistävää päästä purkamaan ajatukset ja tilanteet saman ammattiryhmän edustajille. Tyhypäivistä mainittiin myös. Tyhypäivät piristävät ja yhdistää yhteisöä, jolla on suora vaikutus työssä jaksamiseen. Esihenkilön tavoitettavuus ja saatava tuki koettiin tärkeäksi. Vastanneista kuraattoreista osa on kokenut saavansa tarvittavan avun ja tuen esihenkilöltä, osa ei. Vastauksissa esiintyi myös turhautumista siihen, että työyhteisön ilma-  
piiri on huono, hyvinvointia ei oteta vakavasti eikä asialle tehdä mitään.

Esihenkilöiden tulisi suhtautua työntekijöiden hyvinvointiin vakavasti (Jobly 2018). Osa vastanneista kuraattoreista ei kuitenkaan koe, että asiaan suhtaututtaisiin heidän mielestään vakavasti.

*”Esimies kuulee kyllä työn kuormittavuudesta, mutta mitään konkreettisia neuvoja ei oikein saa.”*

Vastauksissa korostettiin joustavaa työaikaa sekä työpäivien suunnittelua itse. Myös kollegiaalinen sekä esihenkilön tuki koettiin tärkeäksi esimerkiksi tilanteiden läpikäymisen näkökulmasta. Vastaukset peilautuivat hyvin Tuppuraisen

(s.a.) ajatuksiin: Selkeys parantaa työhyvinvointia sosiaalialalla: *Työssä viihtyminen paranee, kun pystyy itse vaikuttamaan työhönsä, saa esihenkilöltä ja työyhteisöltä tukea sekä tietää, miten ongelmatilanteissa tulee toimia.* Työ sosiaalialalla on vaativaa ja siten saattaa myös kuormittaa. Sosiaalialan haastavissa asiakastilanteissa jälkipurku on tärkeässä roolissa. (Tuppurainen s.a.)

#### **6.3.4 Hyvinvointialueelle siirtyminen ja kuraattorien omat kehittämisehdotukset**

Vastanneista kuraattoreista noin kolmasosa (6) ei osaa sanoa tai ei ole kokenut huomattavia eroja hyvinvointialueelle siirtyessä. Vastaukset jakautuivat positiivisiin ja negatiiviin muutoksiin.

Positiivisiin muutoksiin lukeutui muun muassa se, että opiskelijamäärä saatiin lain mitoitusten mukaiseksi. Hyvinvointialueelle siirtyessä palvelunohjauspolku on vastausten mukaan aiempaa selkeämpi. Siirtymisen myötä kuraattoreilla on viikoittainen tiimipalaveri, missä saa jakaa ajatuksia ja kokemuksia. Osa koki esihenkilön tuen ja yhteistyön tiiviimpänä kuin aiemmin. Myös etujen ja palkan kerrotaan nousseen.

*”Eloisan myötä etumme ja palkkamme paranivat.”*

Negatiivisia muutoksia on havaittu esimerkiksi organisaation suuressa koossa. Siirtyminen suurempaan organisaatioon lisäsi monimutkaisuutta asioiden selvittämistä liittyen esimerkiksi IT-asioihin, asiakastietojärjestelmään sekä kehittämiseen. Asiakastietojärjestelmä muuttui monivaiheisemmaksi sekä uusia käytänteitä tuli, niihin perehtyminen vei paljon työaika. Osa kuraattoreista on kokenut yleisesti viestinnän haastetta sekä hitautta toiminnassa.

Hyvinvointialueelle siirtyessä esihenkilö vaihtui. Vastauksissa nousi esiin pohdintaa siitä, että esihenkilö ei välttämättä ole samaa ammattiryhmää tai ei omaa esimerkiksi kokemusta työstä kouluympäristössä. Vastauksissa mainittiin myös lähiesihenkilön suuri kenttä, minkä vuoksi koetaan, että ei ehditä paneutumaan työntekijöiden asioihin täysin. Esihenkilö on joidenkin vastanneiden kuraattorien kokemana etäällä ja siten yhteistyö ja yhteydenpito koetaan vähäiseksi.

*”Esihenkilön tuki on erilaista. Olemme tiiviisti yhteyksissä esihenkilön kanssa, koska viikoittain on lyhyt tiimipalaveri, mutta esihenkilö ei ole saman alan ihminen eikä ole työskennellyt koulussa, joten pureutuminen koulun arkeen on erilaista kuin entisen esihenkilön kanssa.”*

Opiskeluhoolto siirtyi terveystalveluiden alle, jossa se on hieman irrallinen. Siirtyminen hyvinvointialueelle on vastausten mukaan muuttanut verkostoja sekä hajaannuttanut työyhteisöä. Työyhteisön hajaantuminen on aiheuttanut yksinäisyyden tunnetta.

Sote-uudistuksen jälkeen opiskeluhoolto siirrettiin osaksi hyvinvointialueita. Siirtymisen myötä opiskeluhoollon resursseista, kuraattorin työnkuvan muuttumisesta, työtilojen siirtymisestä oppilaitoksen tiloista pois sekä yhteistyön hankaloitumisesta eri toimijoiden välillä on herättänyt huolta. (Huttunen & Tuominen 2024, 111.) Hyvinvointialueelle siirtymisen muutokset näkyvät kuraattorien vastauksissa sekä teoriaosuudessa samankaltaisesti.

Avoin kysymys kehittämissuhteuksista keräsi paljon monipuolisia vastauksia ja ideoita. Konkreettisia kehittämissuhteuksia tuli muun muassa siitä, että esihenkilön ammatillista tukea ja aikaa on saatava lisää työntekijöiden asioille. Vastauksista nousi esille, että opiskeluhoolto tulisi tunnistaa ja tunnustaa omana asiantuntijaorganisaationa.

*”Opiskeluhoolto tulisi tunnistaa ja tunnustaa omana asiantuntijaorganisaationaan. Kuraattorin ammattiryhmää vähätellään, vaikka olemme koulun sosiaalityön asiantuntijoita.”*

Toive siitä, että työyhteisön yhdessäoloa huomioitaisiin paremmin. Työ on itsenäistä ja joskus jopa yksinäistä, niin olisi tärkeää saada yhteistä aikaa. Konkreettisuena ehdotuksena yhdessäolon lisäämiseen mainittiin tiimipäivä. Vastauksissa pohdittiin ajatuksena myös, että jokaisella kuraattorilla olisi vain yksi koulu. Näin kuraattorilla olisi aikaa myös yhteisölliseen opiskeluhooltoon ja pääsisi mahdollisesti työntekijänä paremmin sisälle koulun työyhteisöön -> tämä lisäisi hyvinvointia. Vastauksissa esitettiin toive siitä, että koulujen määrää otettaisiin huomioon oppilasmuotoituksessa. Osalla kuraattoreista saattaa olla monta, jopa kahdeksan koulua, jotta oppilasmäärä (670) täyttyy.

*”Työhyvinvointi on kaikkein tärkein asia työelämässä, ja siihen pitäisi suhtautua erittäin vakavasti. Siitä pitäisi puhua huomattavasti enemmän, tehdä konkreettisia asioita sen eteen ja jokainen työntekijä tulisi aktiivisesti osallistua siihen. Hyvinvoiva työntekijä on kaikkein tärkein tekijä mille tahansa työnantajalle, mutta sitä ei vielä täysin ymmärretä.”*

Toinen vastaaja ajattelee työhyvinvoinnista puolestaan näin:

*”Työhyvinvointi ei koostu ainoastaan työhön liittyvistä asioista, vaan myös sillä on merkitystä, miten ihminen kokonaisuutena huolehtii itsestään ja elämänsä kaikista osa-alueista. Joskus saattaa olla niinkin, että oman elämän kuormittavuus myös vapaa-ajalla voi olla niin suurta, että se heijastuu työssä jaksamiseenkin. Saatetaan herkästi ajatella, että se on juurikin työ mikä uuvuttaa, vaikka tämä ei olisikaan koko totuus.”*

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessi alkoi kunnolla vuoden 2024 alussa. Mielenkiintoinen aihe koettiin tärkeäksi, jotta prosessin alettua ollut motivaatio säilyisi loppuun asti. Motivaatio pystyttiin säilyttämään, joten opinnäytetyön aihe oli selkeästi hyvä valinta. Opinnäytetyö tehtiin parityönä, jotta näkökulmia on enemmän kuin yksi. Osaamisemme sekä henkilökohtaiset vahvuudet tukivat toisiaan. Opinnäytetyön tekeminen parityönä lisäsi motivaatiota.

Aihe onnistuttiin rajaamaan sopivaksi jo alkuvaiheessa. Tiesimme, mitä haluamme tehdä, kenelle ja miksi. Käsitteiden ja aineistonkeruu- ja analysointimenetelmien valinta tuntui selkeältä alusta asti. Kirjoittamisen alussa kuitenkin tuntui, että valitut käsitteet ovat melko laajoja. Sopivien lähteiden löytäminen sekä rajaaminen lopulta selkeytti käsitteiden hallintaa. Koimme haasteita löytää luotettavaa tutkimustietoa kuraattorin työstä. Aineistonkeruumenetelmänä kysely tuntui luonnolliselta valinnalta. Pohdimme aineistonkeruumenetelmäksi myös haastattelua, mutta koimme lopulta kyselyn sopivammaksi vaihtoehdoksi. Koemme, että kysely oli oikea valinta.

Ammatillisesta näkökulmasta opinnäytetyö opetti meitä valtavasti. Opimme etsimään, arvioimaan sekä käyttämään tieteellisiä lähteitä. Kyselyä tehdessä oli tärkeää pohtia kysymyksiä tarkasti, opimme rajaamaan kysymykset täsmällisiksi. Webropol-kyselyn luominen oli jo entuudestaan tuttua. Aineiston analysointi, teemoittelu oli uutta. Opimme, että on hyvä asetella kysymykset jo kyselyyn teemoittain. Tämä helpotti analysointia. Kyselyn vastausten avulla

saimme paljon konkreettisia keinoja työelämään, hyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseen.

Saimme kyselyyn paljon mielenkiintoisia vastauksia. Vastauksissa oli paljon toistuvia näkemyksiä ja kokemuksia. Opinnäytetyön tuloksista voidaan todeta, että suurin osa kuraattoreista kokevat työnsä kuormittavana, huolimatta siitä, kuinka kauan he ovat työskennelleet. Kuormittavuutta kokee sekä pari vuotta että yli kymmenen vuotta työskennelleet. Kuormittavuus on hyvin yksilöllistä ja työntekijä kohtaista. Kuraattoreilla on huoli monesta asiasta. Huttunen & Tuominen (2024, 111) toteaa saman asian huolista kirjoittaessaan, että opiskelu- huollon resursseista, työnkuvan muuttumisesta, työtilojen siirtymisestä sekä yhteistyön hankaloitumisesta on herännyt huolta.

Kuraattorien omista keinoista tukea omaa hyvinvointia ja jaksamista toistui terveelliset ja säännölliset elämäntavat. Kyselyyn vastanneista kuraattoreista moni kokee elämäntapojen merkityksen työhönsä suurena. Kehon ja mielenhyvinvointi (s.a) korostaa myös, että ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä ja jaksamisen kannalta on tärkeää huolehtia kaikista hyvinvoinnin osa-alueista.

Työpaikan tarjoamasta tuesta vastauksissa toistui Smartum-etuseteli, jota voi hyödyntää liikuntaan sekä kulttuuriin. Liukuva työaika sekä kalenterin suunnittelu tukee myös kuraattorien hyvinvointia ja jaksamista vastausten perusteella.

Kuraattoripalveluiden siirtyminen hyvinvointialueelle on koettu pääosin negatiivisesti. Siirtymisen muutosten keskiössä on organisaation suuri koko ja siitä seuranneet haasteet. Hyvinvointialue on organisaationa suuri, sillä Sosiaali- ja terveysministeriön (2024a) mukaan vastuu perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon, sosiaalihuollon, lasten, nuorten ja perheiden palveluiden, työikäisten palveluiden, mielenterveys- ja päihdepalveluiden, vammaispalveluiden, oppilashuollon, pelastustoimen ja ensihoidon järjestämisestä kuuluu heille.

## 7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelukunta Tenk määrittelee julkaisussaan Hyvä tieteellinen käytäntö (2024) tutkimuksen voivan olevan eettisesti hyväksyttävä, luotettava sekä uskottava vain, jos se on toteutettu hyvän tieteellisen käytännön edellytyksillä. Hyvän tieteellisen käytännön peruseriaatteet ovat rehellisyys, arvostus, luotettavuus sekä vastuunkanto. Olemme huomioineet kaikkia peruseriaatteita opinnäytetyössämme.

Opinnäytetyössä on otettu huomioon eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry (2020) on julkaissut muistilistan opinnäytetyön eettisistä suosituksista. Olemme tutustuneet muistilistan avulla eettisiin ohjeisiin jo opinnäytetyöprosessin alussa. Opinnäytetyöhön on tehty huolellisesti ja siinä korostuu rehellisyys.

Arenen julkaisemassa Vastuullinen opinnäytetyö (2020) mainitaan eettisinä suosituksina muun muassa opinnäytetyön aiheeseen perehtyminen, tutkimuseettisiin ohjeisiin tutustuminen, sopimus aineiston säilyttämisestä, tutkimuslupasta sekä opinnäytetyön julkisuudesta (Näreaho ym. 2020). Olemme huomioineet nämä eettiset suositukset opinnäytetyössämme. Seuraavissa kappaleissa avataan eettisyyttä ja luotettavuutta käytännössä.

Teimme tarvittavat sopimukset sekä lupahakemukset, kun olimme valinneet opinnäytetyön aiheen sekä löytäneet työlle toimeksiantajan. Opinnäytetyösopimus tehtiin opinnäytetyön tekijöiden, Xamkin sekä Etelä-Savon hyvinvointialueen välille. Sopimuksen allekirjoittivat kaikki osapuolet. Koska työ on tutkimuksellinen, tuli siihen hakea tutkimuslupa. Tutkimuslupa haettiin Eloisalta, heidän oman lomakkeensa avulla. Tutkimusluvan saatua aloitimme opinnäytetyöprosessin kunnolla.

Informoimme toimeksiantajamme yhteyshenkilöä siitä, mikä tilanne työn kanssa on, esimerkiksi aikataulun viivästymisestä. Otimme huomioon myös Eloisalta saadut toiveet työtä kohtaan. Kyselyn saaneet kuraattorit saivat erillisen informointilomakkeen (Liite 1.). Informointilomakkeessa selviää ketkä opinnäytetyötä tekevät, mikä on tavoite ja mihin vastauksia käytetään.

Kyselyyn vastattiin täysin anonymisti, eikä yksittäistä vastaajaa pystytä erottamaan. Vastaaminen oli myös vapaaehtoista ja osallistumisen sai keskeyttää milloin vain. Painotimme kyselyn olevan anonymi ja vapaaehtoinen niin informointilomakkeessa kuin sähköisen kyselyn saatetekstissä. Kysely oli sähköinen Webropol-kysely, jonka vastauksia pääsi tarkastelemaan vain opinnäytetyön tekijät. Vastaukset olivat salasanan takana.

Sähköisen kyselyn kysymykset mietittiin tarkkaan ja harkitusti. Kyselyn kysymyksillä tavoiteltiin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kyselyssä oli sekä avoimia kysymyksiä että valintakysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä varmistimme, että kuraattorit saivat kerrottua kaiken haluamansa. Opinnäytetyön luotettavuutta lisää vastausten määrä. Kyselyyn sai 30 kuraattoria, joista 19 vastasi. Vastausprosentti oli 63 %. Kuraattorien antamia vastauksia on käytetty rehellisesti, niiden sanomaa muokkaamatta. Kyselyyn tulleet vastaukset hävitettiin, kun ne olivat analysoitu. Vastaukset hävitetään poistamalla kysely Webropol-kansiosta.

Olemme koko opinnäytetyöprosessin ottaneet ohjausta vastaan opettajilta sekä pyydetty apua ja ideoita haastavissa vaiheissa. Opinnäytetyön lähteiksi on valittu mahdollisimman tuoreet sekä tieteelliset lähteet. Lähteisiin on viitattu Xamkin lähdeohjeiden mukaisesti. Kuraattorien hyvinvoinnista ja jaksamisesta oli todella vaikea löytää aikaisempaa tutkimustietoa.

Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se tullaan julkaisemaan. Työ luovutetaan myös toimeksiantajalle.

## **7.2 Johtopäätökset ja jatkotutkimusaiheet**

Kuraattorityö koetaan selkeästi kuormittavana. Kuormittavuuteen vaikuttaa moni eri tekijä. On hieno huomata, että kuraattoreilla on monipuolisesti keinoja tukea omaa hyvinvointiaan ja jaksamistaan. Työpaikalla saatava tuki on arkipäiväistä ja koetaan eritasoisesti työntekijöiden välillä, mikä yllätti.

Selkeästi lasten ja nuorten avun tarve on lisääntynyt ja haasteet ovat aiempaa monimutkaisempia.

Yllättävänä teemana vastauksista nousi esiin yhteistyön muuttuminen huoltajien kanssa. Osa vastanneista kuraattoreista koki, että joidenkin huoltajien suhtautumisessa sekä asenteessa on tapahtunut muutosta aiempaan nähden. Toinen yllättävä teema oli esihenkilötyö ja etenkin kokemukset esihenkilön tarjoaman tuen riittävydestä. Vastauksia oli molemmista ääripäistä. Vastanneista kuraattoreista osa koki saavansa hyvin ja riittävästi tukea sekä apua esihenkilöltä. Osa puolestaan koki, ettei saa riittävästi apua ja tukea.

Opinnäytetyön tavoitteena oli, että opinnäytetyöstä olisi hyötyä meidän oman oppimisemme lisäksi myös hyvinvointialueen kuraattoreille sekä esihenkilöille. Koemme tavoitteen täyttyneen, sillä olemme saaneet opinnäytetyön prosessin aikana uusia näkökulmia ja opittu aiheesta. Opinnäytetyö julkaistaan ja luovutetaan toimeksiantajalla, jolloin tietoa pystytään hyödyntämään.

Mielestämme hyviä ja tarpeellisia jatkotutkimusaiheita voisi olla tarkempi selvitys vanhempien ja kuraattorien välisestä yhteistyöstä sekä sen muuttumisesta. Hyvinvointialueelle siirtymisen muutoksia voisi tarkastella uudelleen, kun aikaa on kulunut riittävästi. Työhyvinvoinnin näkökulmasta voisi tarkastella mahdollista työuupumusta.

## LÄHTEET

Duunitori. s.a. Koulukuraattori. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://duunitori.fi/ammattiopas/sosiaali-ja-hoiva-ala/koulukuraattori> [viitattu 20.6.2024].

Etelä-Savon hyvinvointialue. s.a. Etelä-Savon hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://etelasavonha.fi> [viitattu 20.11.2024].

Etelä-Savon hyvinvointialue s.a. Tietoa meistä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://etelasavonha.fi/eloisa/> [viitattu 20.11.2024].

Eloisa Etelä-Savon hyvinvointialue. 2024. Etelä-Savon hyvinvointialue. WWW-dokumentti. Päivitetty 27.2.2024. Saatavissa: <https://etelasavonha.fi/eloisa/organisaatio-ja-toimielimet/tietoa-hyvinvointialueesta/> [viitattu 20.11.2024].

Hirsjärvi. S. & Hurme. H. 2022. Tutkimushaastattelu Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 2. uudistettu painos. Gaudeamus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 19.12.2024].

Huttunen. R. & Tuominen. H. 2024. Opiskeluhoito sote-uudistuksen jälkeen. *Kasvatus*. Verkkojlehti. Saatavissa: <https://journal.fi/kasvatus/article/view/144807/91983> [viitattu 2.12.2024].

Jeffrey, K., Mahony, S., Michaelson. J. & Abdallah. S. s.a. Well-being at work A review of the literature. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://ne-weconomics.org/uploads/files/71c1bb59a2ce151df7\\_8am6bqr2q.pdf](https://ne-weconomics.org/uploads/files/71c1bb59a2ce151df7_8am6bqr2q.pdf) [viitattu 14.12.2024].

Jobly. 2018. Kuinka yritys voi konkreettisesti tukea hyvinvointia työpaikalla? WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.jobly.fi/artikkelit/tyonantajille/kuinka-yritys-voi-konkreettisesti-tukea-hyvinvointia-tyopaikalla> [viitattu 5.8.2024].

Kehon ja mielen hyvinvointi. s.a. Mehiläinen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi> [viitattu: 27.11.2024].

Kela. 2023. Työterveyshuolto. WWW-dokumentti. Päivitetty 6.10.2023. Saatavissa: <https://www.kela.fi/tyoterveyshuolto> [viitattu 5.5.2024].

Laki oppilas- ja opiskeluhoitolain muuttamisesta 1146/2021.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812.

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

Liikunnan ja liikkumisen yhteydet terveyteen ja työkykyyn. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/liike-ja-mieli/liikunnan-ja-liikkumisen-yhteydet-terveyteen-ja-tyokykyyn> [viitattu: 27.11.2024].

Lindblom, J. 2022. Työn kuormittavuus ja työuupumus. *Psykologilehti*. Verkko-lehti. Saatavissa: <https://psykologilehti.fi/tyon-kuormittavuus-ja-tyouupumus/> [viitattu 5.5.2024].

Martela, F. 2022. Hyvinvoinnin mittaaminen edellyttää hyvinvoinnin teoriaa. Erik Al-lardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet päivitettyinä nykyaikaan. *Yhteiskuntapolitiikka* 87, 565–572. Verkko-lehti. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145551/YP2205-6\\_Martela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145551/YP2205-6_Martela.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu 24.9.2024].

Mehto, K. 2023. Kuraattorityön käsikirja - kuraattorin työ Etelä-Savon hyvinvointialueella. Etelä-Savon hyvinvointialue. PDF-dokumentti. Päivitetty 20.12.2023. Saatavissa: <https://innokyla.fi/sites/default/files/2023-12/Kuraattorityon%20käsikirja%20FINAL%20laaja%20jako.pdf> [viitattu 13.12.2024].

Moisio, P., Karvonen, S., Simpula, J. & Heikkilä, M. 2008. Suomalaisten hyvinvointi. Helsinki: Stakes.

Näreaho, S., Kettunen, J., Kärki, A. & Päällysaho, S. 2020. Vastuullinen opin- näytetyö. Arene. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/Arenen%20ONT%20eettiset%20ohjeet%20esitys- materiaali%202020.pdf? t=1578486373> [viitattu 16.12.2024].

Opetushallitus. s.a. Opiskeluhoito. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/opiskeluhoito> [viitattu 24.9.2024].

Opetus- ja kulttuuriministeriö. s.a. Opiskeluhoito. WWW-dokumentti. Saata- vissa: <https://okm.fi/oppilas-ja-opiskelijahuolto> [viitattu 2.12.2024].

Oppilas- ja opiskeluhoitolaki 1287/2013.

Opiskeluhoillon kuraattoripalvelu. s.a. Etelä-Savon hyvinvointialue. WWW-do- kumentti. Saatavissa: <https://etelasavonha.fi/palvelut/lapset-nuoret-ja-per- heet/opiskeluhoito/oppilas-ja-opiskeluhoillon-kuraattoritoiminta/> [viitattu 6.8.2024].

Peda.net. s.a. Koulukuraattori. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://peda.net/konnevesi/opiskeluhoito/ojos/ojos2/4omp/koulukuraattori> [vii- tattu 20.6.2024].

Perusopetuslaki 21.8.1998/628.

Perälä, M-L., Hietanen-Peltola, M., Halme, N., Kanste, O., Pelkonen, M., Pel- tonen, H., Huurre, T., Pihkala, J. & Heiliö, P-L. 2015. Monialainen opiskelu- hoito ja sen johtaminen. THL. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.jul- kari.fi/bitstream/handle/10024/126938/Monialainen\\_opiskelu- huolto\\_Opas36.pdf](https://www.jul- kari.fi/bitstream/handle/10024/126938/Monialainen_opiskelu- huolto_Opas36.pdf) [viitattu 6.8.2024].

Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialue. s.a. Koulukuraattori ja koulupsykologi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://pohde.fi/palvelut/koulukuraattori-ja-kou- lupsykologi/> [viitattu 14.8.2024].

Psykososiaalinen kuormitus. s.a. Työturvallisuuskeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/tyoturvallisuus/tyoympariston-turvallisuus/tyokuormituksen-hallinta/psykososiaalinen-kuormitus/#psyykkiset-ja-sosiaaliset> [viitattu 27.11.2024].

Rauramo, P. 2022. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki. Työterveyslaitos. 6. uudistettu painos 2022. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/09/Tyokyvyn-hallinta-seuranta-ja-varhainen-tuki.pdf> [viitattu 27.11.2024].

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024a. Hyvinvointialueet vastaavat sote-palvelujen ja pelastustoimen järjestämisestä. WWW-dokumentti. Päivitetty 13.11.2024. Saatavissa: <https://stm.fi/web/stm/hyvinvointialueet> [viitattu 29.11.2024].

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2024b. Työhyvinvointi. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.7.2024. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> [viitattu 14.8.2024].

STTK. 2017. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikoilla yhtä täysin riittämättömä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.sttk.fi/2017/01/11/sttk-tyohyvinvoinnin-edistaminen-tyopaikoilla-yha-taysin-riittamatonta/> [viitattu 14.8.2024].

Talentia. 2022a. Kuraattori. Word-dokumentti. Saatavissa: [https://www.talentia.fi/koulukuraattorit/wp-content/uploads/sites/23/2022/11/tyonkuva\\_kuraattori250522.docx](https://www.talentia.fi/koulukuraattorit/wp-content/uploads/sites/23/2022/11/tyonkuva_kuraattori250522.docx) [viitattu 20.5.2024].

Talentia. 2022b. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 3.painos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a> [viitattu 20.5.2024].

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2024. Opiskeluhoolto. WWW-dokumentti. Päivitetty 29.8.2024. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/lapset-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto> [viitattu 2.12.2024].

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2023. Yhteisöllinen opiskeluhoolto. WWW-dokumentti. Päivitetty 11.12.2023. Saatavissa: <https://thl.fi/aiheet/lapset-ja-perheet/sote-palvelut/opiskeluhoolto/yhteisollinen-opiskeluhoolto> [viitattu 2.12.2024].

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2020. Asiakslähtöisyys. WWW-dokumentti. Päivitetty 13.7.2020. Saatavissa: <https://thl.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalisen-kuntoutuksen-opas/palvelun-sisallot/yksilotyoskentely/asiakslahtoisyys> [viitattu 19.6.2024].

Tietoarkisto. s.a. Teemoittelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/> [viitattu 16.12.2024].

Tuppurainen, T. s.a. Selkeys parantaa työhyvinvointia sosiaalialalla. Talentia. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.talentia.fi/jasenyys-ja-edut/urapopas/selkeys-parantaa-tyohyvinvointia/> [viitattu 7.8.2024].

Tutkimuseettinen Neuvottelukunta (TENK). 2024. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). WWW-dokumentti. Päivitetty 22.4.2024. Saatavissa: <https://tenk.fi/fi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk> [viitattu 16.12.2024].

Työsuojelu. 2024. Työterveyshuolto. WWW-dokumentti. Päivitetty: 5.7.2024. Saatavissa: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveys-huolto> [viitattu 5.8.2024].

Työhyvinvointi ja työkyky. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky> [viitattu 22.7.2024].

Työkyky. s.a. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky> [viitattu 27.11.2024].

Uusitalo, H. & Simpura, J. 2020. Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. Yhteiskuntapolitiikka 85. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://core.ac.uk/download/pdf/358472288.pdf> [viitattu 24.9.2024].

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. 2022. Työuupumus (burnout). Lääkärikirja Duodecim. WWW-dokumentti. Päivitetty 18.8.2022. Saatavissa: <https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00681> [viitattu 5.5.2024].

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi/Record/kaakkuri.227174?sid=4806446375> [viitattu 24.9.2024].

## KUVALUETTELO

Kuva 1. Opiskeluhuollon kokonaisuus. Opetushallitus. s.a. Saatavissa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/styles/wysiwyg\\_image/public/2019-06/opiskeluhuollon-kokonaisuus\\_0.png?itok=pEQLVf-L](https://www.oph.fi/sites/default/files/styles/wysiwyg_image/public/2019-06/opiskeluhuollon-kokonaisuus_0.png?itok=pEQLVf-L) [viitattu 9.6.2024].

Kuva 2. Työkykytalo. Työterveyslaitos. 2023. Saatavissa: <https://ttl.imagebank.fi/search> [viitattu: 27.11.2024].

Kuva 3. Päivitetty versio tarveulottuvuuksista: having, loving, doing ja being. Martela, F. 2022. Saatavissa: [https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145551/YP2205-6\\_Martela.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/145551/YP2205-6_Martela.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [viitattu: 26.11.2024].

## TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Kuraattorien työvuodet

Taulukko 2. Kuraattorien koulujen oppilasmäärät

**TUTKIMUSTIEDOTE**

Kuraattorin oma hyvinvointi ja jaksaminen

**Opinnäytetyöntekijät**

Veera Eronen ja Anniina Salonen

Yhteyshenkilö tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä:

Veera Eronen, xxxxxxxx@edu.xamk.fi

Anniina Salonen, xxxxxxxx@edu.xamk.fi

**Opinnäytetyön tarkoitus**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kysely, jossa selvitämme, miten mahdollisesti henkisesti raskas työ vaikuttaa kuraattorin omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Kuormittavien tekijöiden lisäksi haluamme selvittää kuinka hyvinvointia ja jaksamista tuetaan itse sekä työpaikan toimesta.

Kysely on sähköinen Webropol-kysely. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista ja se toteutetaan anonyyminä.

Pyyntö osallistua opinnäytetyöhön

Pyydämme sinua osallistumaan tähän opinnäytetyöhön. Sinulla on mahdollisuus tehdä kysymyksiä opinnäytetyöstä, kun olet perehtynyt tähän tiedotteeseen. Tämän jälkeen sinulta pyydetään suostumus opinnäytetyöhön osallistumisesta.

**Vapaaehtoisuus**

Osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voit keskeyttää osallistumisesi koska tahansa. Mikäli keskeytät osallistumisen tai peruutat suostumuksen, keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja ja näytteitä voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Tutkimustuloksista tiedottaminen**

Tutkimustuloksia ja kerättyä aineistoa voidaan käyttää ja hyödyntää sellaisessa muodossa, jossa yksittäistä tutkittavaa ei voida tunnistaa.

## Kuraattorin oma hyvinvointi ja jaksaminen -opinnäytetyö

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Hei!

Olemme sosionomiopiskelijat Anniina ja Veera Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä liittyen kuraattorin omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa kysely, jossa selvitämme, miten mahdollisesti henkisesti raskas työ vaikuttaa kuraattorin omaan hyvinvointiin ja jaksamiseen. Kuormittavien tekijöiden lisäksi haluamme selvittää kuinka hyvinvointia ja jaksamista tuetaan itse sekä työpaikan toimesta.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja se toteutetaan anonymisti. Tuloksia tullaan käyttämään vain opinnäytetyöhön.

Kiitos jo etukäteen!

Vastausaikaa on 10.11.2024 asti

AMMATTINA KURAATTORI

Kauanko olet työskennellyt kuraattorina? \*

- Alle vuoden  
 1-3 vuotta  
 3-6 vuotta  
 6-10 vuotta  
 10+ vuotta

Kuinka monessa koulussa työskentelet kuraattorina? \*

---

---

---

**Kuinka monta oppilasta kouluissa on, jossa/joissa työskentelet? \***

- alle 50 oppilasta
- 50-200 oppilasta
- 250-400 oppilasta
- 450-600 oppilasta
- 650-800 oppilasta
- 800+ oppilasta

#### **TYÖN KUORMITTAVUUS**

**Miten kuormittavana koet kuraattorin työn? Kerro lisää. \***

---

---

---

---

---

**Onko työn kuormittavuus muuttunut (lisääntynyt/vähentynyt) viimeisen kolmen vuoden aikana?**

**Miten ja miksi se on muuttunut? \***

---

---

---

---

---

**Miten kuormittavuus näkyy sinussa? \***

---

---

---

**HYVINVOINTI JA JAKSAMINEN****Miten ammattisi vaikuttaa muuhun hyvinvointiisi? \***

---

---

---

---

---

**Miten pidät huolta jaksamisestasi ja hyvinvoinnistasi? \***

---

---

---

---

---

**Miten työpaikka tukee jaksamistasi sekä hyvinvointiasi? \***

---

---

---

---

---

**Millaisia eroja olet huomannut työoloissasi hyvinvointialueelle siirtyessä?**

---

---

---

---

---

**Avoin kysymys (esimerkiksi kehittämissuhteita työhyvinvoinnin näkökulmasta/jotain muuta, mitä haluat kertoa)**

---

---

---

---

---