

”Kyllähän se, että me itse voidaan hyvin on aivan ensiarvoisen tärkeää”
Lapin alueen koulukuraattoreiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Laiho Miia

Opinnäytetyö
Sosiaaliala
Sosionomi AMK

2019

Koulutus: Sosiaaliala
Tutkintonimike: Sosionomi

Tekijä	Miia Laiho	Vuosi	2019
Ohjaajat	Kaisu Vinkki & Timo Marttala		
Työn nimi	"Kyllähän se, että me itse voidaan hyvin on aivan ensiarvoisen tärkeää" - Lapin alueen koulukuraattoreiden kokemuksia työhyvinvoinnista		
Sivu- ja liitesivumäärä	52 + 1		

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää Lapin alueen koulukuraattoreiden kokemusten mukaiset lähtökohdat työhyvinvoinnille, mitkä tekijät työhyvinvointia vahvistivat ja heikensivät sekä mitä toiveita koulukuraattoreilla oli työhyvinvoinnin tukemiselle. Tietoperustani koostui koulukuraattoreiden historiasta, ammatista, hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista sekä sosiaalialasta, jotka keräsin aiemmista tutkimuksista, ammattikirjallisuudesta ja internetlähteistä.

Keräsin opinnäytetyö aineistoni strukturoitua haastattelua käyttäen neljän (4) Lapin alueen peruskoulun, lukion ja ammattiopiston koulukuraattorien kokemuksista. Jaoin haastattelu tulokset neljään pääluokkaan, jotka vastasivat opinnäytetyö kysymyksiäni. Ensimmäinen pääluokka oli *työhyvinvoinnin lähtökohdat*, toinen pääluokka oli *työhyvinvointia vahvistavat tekijät*, kolmas pääluokka oli *työhyvinvointia heikentävät tekijät* ja neljäs pääluokka oli *toiveita työhyvinvoinnin tukemiselle*. Pääluokkien alle keräsin haastatteluista saadut vastaukset taulukkoon, jotka vastasivat pääluokkaa. Tämän jälkeen avasin taulukon ja nivoin yhteen opinnäytetyö aineistoni ja keräämäni tietoperustaan.

Tiivistin oman tulkintani kautta aineistoa yleisiin tekijöihin, jotka yhdistävät haastateltavien kertomia kokemuksia. Työhyvinvoinnin lähtökohdat koostuivat työn ja henkilökohtaisen elämän tasapainon hallinnasta, yhteistyöstä, työmäärän sopivuudesta ja työhön saatavasta rauhasta. Työhyvinvoinnin vahvistavat tekijät koostuivat omasta hyvinvoinnista, sopivasta työmäärästä, yhteistyöstä ja asiakkaiden palautteesta. Työhyvinvointia heikentävät tekijät koostuivat työn vaatimuksista, työvälaineiden että työrauhan puutteesta. Työhyvinvoinnin tukemisen toiveet koostuivat yhteistyöstä, työrauhasta ja ennaltaehkäisevästä työstä. Haastateltavina olleiden koulukuraattoreiden yleisimmät työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät olivat työrauha ja työmäärä.

Avainsanat

työhyvinvointi, hyvinvointi, koulukuraattori

Name of Degree Programme: School
of Social Services
Degree: Bachelor of social services

Author	Miia Laiho	Year	2019
Supervisors	Kaisu Vinkki & Timo Marttala		
Subject of thesis	The school social workers experiences of well-being at work		
Number of pages	52 + 1		

The goal of my thesis was to find out the experiences of school social workers in Lapland region of the basics of well-being at work, the factors that increase and deteriorate the school social workers well-being at work and their hopes for a better well-being at work. My theoretical material consisted of the history and the profession of social workers, of well-being, well-being at work and of the social services field itself. I gathered from previous researches, professional literature and online sources.

I used a structured interview to collect the material I needed. I interviewed four school social workers from the Lapland region, who worked in comprehensive school, high school and in vocational school. I divided the interview findings in four categories, that were the same as my research questions. The categories were the basics of well-being at work, the factors that increase and deteriorate the school social workers well-being at work and their hopes for a better well-being at work. Under the categories I gathered the answers I got from the interviewed to a table. After this I opened the content of the table and integrated my material and the theoretical material.

Through my own interpretation, I summarized the material to general factors that combine the experiences of the interviewees. The basics of well-being at work consisted of managing work-life balance, co-operation, suitability of workload and industrial peace. The factors that strengthen well-being at work consisted of personal well-being, workload, cooperation and client feedback. Factors that deteriorated well-being at work consisted of work requirements, lack of tools and lack of industrial peace. The hopes for a better well-being at work consisted of cooperation, industrial peace and preventive work. The most common factors affecting the well-being at work were industrial peace and workload.

Key words well-being at work, well-being, school social worker

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	5
1 KOULUKURAATTORI SUOMESSA	6
1.1 Koulukuraattorin työn sisältö	6
1.2 Koulukuraattorintyön historiaa.....	8
2 TYÖHYVINVOINTI	12
2.1 Mitä on hyvinvointi	12
2.2 Mitä on työhyvinvointi	14
2.3 Tarvehierarkian yhteys työhyvinvointiin.....	19
2.4 Työhyvinvointiin panostaminen	22
3 OPINNÄYTETYÖN SUORITTAMINEN.....	24
3.1 Opinnäytetyön lähestymistapa	24
3.2 Aineiston keruu	25
3.3 Aineiston analyysi	25
3.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	27
4 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	29
4.1 Työhyvinvoinnin lähtökohdat.....	29
4.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	34
4.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät.....	36
4.4 Toiveita työhyvinvoinnille	40
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	45
6 POHDINTA.....	48
LIITTEET	50
LÄHTEET	51

JOHDANTO

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää Lapin alueen koulukuraattoreiden kokemusten mukaiset lähtökohdat työhyvinvoinnille, mitkä tekijät työhyvinvointia vahvistivat ja mitkä tekijät työhyvinvointia heikensivät sekä mitä toiveita koulukuraattoreilla oli työhyvinvoinnin kehitykselle. Tutkimusobjekteinani olleet Lapin alueen koulukuraattorit työskentelivät peruskouluissa, lukioissa ja ammattiopistoissa. Toin opinnäytetyössäni esille koulukuraattoreiden subjektiivisia kokemuksia työhyvinvoinnista tämän päivän koulukuraattorin työssä. Päädyin opinnäytetyöaiheeseeni seuraamalla omaa mielenkiintoani ja auki jääneitä kysymyksiä omien sosionomi opiskeluiden ja työharjoittelujen ajalta sekä pohtiessani koulukuraattorilta vaadittavia tekijöitä.

Koulukuraattori on koululla ensisijaisesti opiskelijoita varten, mutta on myös opettajien ja oppilaiden vanhempien käytettävissä oppilaisiin liittyvissä asioissa. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin koulukuraattoreiden subjektiivisiin työhyvinvoinnin kokemuksiin. Oli mielenkiintoista tarkastella koulukuraattoreiden näkökulmasta työhyvinvoinnin aihetta, sillä koulukuraattoreiden työ pyörii kuitenkin oppilaiden hyvinvoinnin ja siten koulussa menestymisen ympärillä, ja jotta oppilaat saisivat tarvitsemaansa apua, tukea tai ohjausta, tulee itse koulukuraattoreiden voida hyvin työssään. Lisäksi työhyvinvointi aihe oli ajankohtainen yhteiskunnassamme, sillä Suomen työelämä 2020 -hankkeen tavoitteena on nostaa Suomen työelämän laatua ja tuottavuutta Euroopan parhaaksi vuoteen 2020 mennessä (Valtioneuvosto 2017).

Keräsin teoria-aineistoa aikaisemmista tutkimuksista koulukuraattoreiden historiasta ja ammatista, hyvinvoinnista ja työhyvinvoinnista sekä sosiaalialasta, joista sovelsin teoriaa tässä opinnäytetyössä. Tiivistin teoria-aineistoa opinnäytetyötäni varten suppeampaan pakettiin. Painotin koulukuraattoreiden historia osuuteen, sillä historian avulla opittiin paljon, mistä työ on saanut alkunsa ja miten se on kehittynyt ja samalla opittiin, mitä haasteita historian kuluessa oli koulukuraattorin ammatin eteen noussut ja miten niistä oli edetty. Tässä opinnäytetyössä keskityin tarkastelemaan työhyvinvointia yleisellä ja sosiaalisella tasolla, sekä tutkin työhyvinvointia koulukuraattoreiden subjektiivisesta näkökulmasta.

1 KOULUKURAATTORI SUOMESSA

1.1 Koulukuraattorin työn sisältö

Koulukuraattorin tehtävä on tukea oppilaiden psyykkistä ja sosiaalista kasvua ja kehitystä, esimerkiksi tarjoamalla keskusteluapua ja ohjausta elämään liittyvissä asioissa (Oppilas- ja oppilashuoltolaki 1287/2013 1:3 §). Laajemmasta mittakaavasta tarkasteltuna koulukuraattori, osana koulun oppilashuoltoa, tukee oppilaita saavuttamaan yhteiskuntamme sisällä olevan koulujärjestelmän perustavoitteen, eli oppivelvollisuuden suorittamisen ja täten yhteiskuntakelpoisuuden saavuttamisen. (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 11.) Koulukuraattori toimii koulun sosiaalityöntekijänä, mutta Suomessa ammatti kulkee nimellä koulukuraattori (Oppilas- ja oppilashuoltolaki 1287/2013 1:3 §).

Oppilashuoltoon kuuluu koulukuraattorin lisäksi koulupsykologi ja kouluterveydenhoitaja. Koulukuraattori kuuluu psyykkiseen oppilashuoltoon yhdessä koulupsykologin kanssa. Oppilashuoltoa toteutetaan yhdessä opetustoimen, sosiaali- ja terveystoimen avulla sekä opiskelijoiden, että heidän huoltajiensa kanssa. Koulukuraattorin asiakaskuntaan sisältyvät oppilaat, oppilasryhmät, huoltajat ja kouluyhteisö. Asiakkaiden lisäksi koulukuraattori toimii yhdessä koulun rehtorin ja opettajien kanssa, sekä oppilashuoltoon kuuluvien kouluterveydenhoitajan ja koulupsykologin kanssa. Koulun ulkopuolelta tulevia yhteistyökumppaneita ovat esimerkiksi sosiaalitoimisto ja perheneuvolat. (Oppilas- ja oppilashuoltolaki 1287/2013 1:2 § & 1:3§.)

Oppilas- ja opetuslaissa on määrätty, että oppilaitoksessa työskentelevien tulee pyrkiä oppilaiden hyvinvoinnin edistämiseen ja tukea oppilaitosten ja kotien välistä yhteistyötä. Tätä kutsutaan oppilashuolloksi. (Oppilas- ja oppilashuoltolaki 1287/2013 1:2 § & 1:3§.) Kasvatustehtävässään koulun opettajat eivät yksin kykene kasvatustehtävän tavoitteisiin, ja siksi koulukuraattorin tuomaa yhteiskunnallista tietoa tarvi-

taan (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 27). Laki perusopetuslain muuttamisesta määrää oppilaille oikeuden oppilashuoltoon, joka sisältää kouluterveydenhoitajan, koulupsykologin ja koulukuraattorin (Oppilashuoltolaki 30.12.2013/1287 3:15§). Oppilashuolto sisältää tavat ja keinot millä pyritään tukemaan ja edesauttamaan opiskelijoiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista terveyttä, sekä ennaltaehkäisemään niihin liittyviä mahdollisia ongelmia kouluuyhteisössä. Oppilashuoltotyön tavoite on luoda oppilaille yhteisöllisen ja yksilöllisen tuen avulla turvallinen ja viihtyisä opiskeluympäristö sekä edistää opiskelijoiden kokonaisvaltaista, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, sekä tasapainoista kehitystä. (Oppilashuoltolaki 30.12.2013/1287 1:3§.)

Koulukuraattorin työtä ohjaa yhteiskunnan tarpeen ja yhteiskunnassa vallitsevien koululakien lisäksi eri paikkakunnilla eri painopisteet opetusjärjestelmissä, esimerkiksi ennaltaehkäisevään työhön voidaan käyttää enemmän resursseja kuin oppilaskohtaiseen työhön. Koulukuraattorin työ on suurimmilta osin oppilaskohtaista, eli korjaavaa, työtä, vaikka ennaltaehkäisevän työn tärkeyttä on korostettu ammatin alku ajoista saakka. Koulukuraattorin työ jaetaan usein, joko ennaltaehkäisevään tai korjaavaan työhön. Se kumpaa työtä koulukuraattori tekee enemmän, on yksilökohtaista. Parhaiten koulukuraattorin työtä ovat määrittäneet ja sen toimintaa mahdollistaneet lastensuojelulaki ja -asetus. (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 20-21.)

Tutkimusten mukaan kaikkien koulukuraattoreiden työn tarkoitusta ohjaa yhteiset tavoitteet lasten oikeuksien toteutumisesta ja jokaisen lapsen yksilöllisestä huomioidmisesta. Näihin tavoitteisiin tähdättäessä työn keskeisiä sisältöjä ovat yksilökeskeinen työ oppilaan kanssa, koulun opettajien konsultoinnit, moniammatillinen yhteistyö eri viranomaisten kanssa sekä yhteistyö oppilaiden, kodin ja koulun välillä. (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 14.)

Koulukuraattorin työssä on törmätty usein siihen ongelmaan, jossa toivottuihin tavoitteisiin ei ole aina mahdollista päästä. Mahdollisia syitä tähän nähdään resurssien

puute ja koululaitoksen vanhoillisuus, muuttumattomuus ja joustamattomuus. Juuri nämä tekijät vaikuttavat siihen, miksi koulukuraattori työ on tänäkin päivänä vaikeasti määriteltävissä. (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 24.)

1.2 Koulukuraattorintyön historiaa

Suomessa on tehty koulukuraattorin työtä kohta 60 vuotta. Koulukuraattorin työ sai varsinaisesti alkunsa vuonna 1960. Vuonna 1925 ennen virallista koulukuraattorin ammatin muodostumista, Suomessa lähdettiin liikkeelle kasvatusneuvolatyöllä. Kasvatusneuvolatyö oli kenraali Mannerheimin lastensuojeluliiton psykiatrisyhteiskunnallisen työn aloitteesta muodostunut kouluissa tehtävä työ pedagogisen työn ohella. Kasvatusneuvolatyötä tarvittiin kouluhin lastensuojelutarpeiden lisäksi oppilaiden sopeutumisen ja koulumenestymisen tukemiseksi. Myöhemmin vuonna 1960 huomattiin kasvatusneuvolatyön psykososiaalisen työn puutteellisuus, joten tarvittiin toinen ammatti kasvatusneuvolatyön ohelle täyttämään oppilaiden psykologispedagogisia tarpeita, tämän vuoksi kasvatusneuvolatyön rinnalle rakennettiin koulukuraattorityö sekä koulupsykologyö. Koulukuraattorin tuli olla koulutukseltaan sosiaalityöntekijä. Suomessa oppivelvollisuuslaki astui voimaan vuonna 1921, mutta ilman koulukuraattorin työtä oltiin 1960 vuoteen saakka. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 83-86) 1966 vuonna perustettiin ensimmäiset koulukuraattorin virat Kotkaan ja Helsinkiin ja sitä mukaan koulukuraattorin virat levittäytyivät myös muihin Suomen kaupunkeihin (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 14-19).

Suomessa siirryttiin hiljalleen maatalousyhteiskunnasta teolliseen ja jälkiteolliseen yhteiskuntaan, mikä tarkoitti muun muassa kansalaisten muuttoa maalta kaupunkiin ja peruskoulun rakentumista vuosina 1972-1977(Sipilä-Lähdekorpi 2004, 83-89). Nämä muutostekijät toivat muun muassa sopeutumisongelmia ja se nähtiin yhtenä suurena vaikuttavana tekijänä koulujen oppilaiden häiriökäyttäytymisten lisääntymiselle, mikä kasvatti psykologispedagogisten tarpeiden tarvetta. (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 14-19.) Koulukuraattoreiden työltä odotettiin paljon, ja siitä syystä

työmäärä oli työn muodostumisen aikaan liian suuri, mikä johtui liian suurista asiakasmääristä ja työnkuvan laajuudesta. Muutos koulumaailmassa vaati aikaa ja totuttelemisen uusiin ympäristöihin ja toimintatapoihin vei sen lisäksi resursseja myös koulun työntekijöiltä, joka vahvisti koulukuraattorityön tarvetta. (Lipiäinen & Runsas 1973, 51-54.)

1960 luvulta lähtien koulukuraattoreiden ja -psykologien virat lisääntyivät ja levisivät Suomessa hiljalleen, koska aluksi pelkästään kunnat olivat vastuussa niiden perustamisesta, ilman valtionosuuksia. Kokonaisuudessaan Suomen koulujen oppilaiden saamaa psykososiaalista tukea oli tarjolla suurimmaksi osaksi vain Etelä-Suomen alueelle, mikä tarkoitti puutteellista koulun tarjoamaa psykososiaalista tukea muiden Suomen alueiden koulujen oppilaille. Koulukuraattorityö ei saanut osakseen yhtä vahvaa suosiota, kuin koulupsykologit ja siitä syystä koulukuraattoreita palkattiin koulupsykologeja vähemmän. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 83-86.) Syy miksi koulukuraattoreita ei arvostettu yhtä kovasti, johtuneen suurimmaksi osin koulukuraattorin työnkuvan hahmottamisen vaikeudesta, työ kohdistui vain oppilaiden konkreettiseen tai käytännön puolen auttamistyöhön, joten koulukuraattori ammattia ei nähty yhtä vaikuttavana kuin koulupsykologin työ. Tuohon aikaan koulukuraattorin työnkuvaan kuului oppilaiden käytännöllinen ja konkreettinen auttaminen. Hiljalleen työnkuvan rakentuessa selvemmäksi, alkoi arvostus koulukuraattoreiden työlle kasvamaan. (Jauhiainen 1993, 181, 258.) Psykososiaalinen ammattikunta, kuten koulukuraattorit, kohtasivat myös opettajien ammattijärjestön (OAJ) vastusta, sillä OAJ pelkäsi kunnan etujen vähenevän heidän osalta. Koulujen rehtoreiden mielipiteet, rauhoittivat OAJ:n vastustusta, sillä rehtori ohjasi ja määritteli siihen aikaan koulukuraattorin työtä. Opettajat eivät halunneet koulukuraattorien yhteistyötä kouluhallintoasioihin, oppilaiden arviointeihin tai opetusten suunnitteluun. OAJ:n moniammatillisen työn estelystä aiheutuneet reviiritistelut hidastivat erityisesti koulun psykososiaalisen työn tuloa ja kehittymistä. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 83-89.)

Vielä vuonna 1970 koulukuraattoreiden ammatin rajaus oli hämärä, kaivattiin tarkennusta, mihin kaikkeen työ tulisi rajoittua, lainsäädäntöä koulukuraattorityölle ja yhä valtionavustusta. Valtionavun puolesta yritettiin vedota siihen, että tulevaisuudessa odottaisi koulukuraattorityön puutteesta johtuvat suuremmat menot, kuin mitä kuluja nyt menisi koulukuraattorityön toteuttamiseen. Lipiäisen ja Runsaan (1973) tutkimuksen mukaan, tähän aikaan koulukuraattoreita työllisti eniten korjaava työ ja ennaltaehkäisevää työtä kaivattiin enemmän, jotta vastattaisiin yhteiskunnan uudistuneen koulujärjestelmän tavoitteisiin.

Koulun pedagogisen oppilashuollon vastapainoksi haluttiin oppilashuoltotyö vakiintumaan paikoilleen. Vuonna 1971 mielenterveystyön ylitarkastajan virka saapui uutena lisänä kouluhallituksen ammattijoukkoon, joka loi selkeän alun koulun psykososiaaliselle oppilashuollolle. Vuonna 1990 oppilashuoltotyö saatiin osaksi lakijärjestelmää, kun koulukuraattoreiden ja koulupsykologien virat lisättiin lakiin. Tällöin myös valtiosuudet myönnettiin. Kuitenkaan laki ei velvoittanut kuntia palkkaamaan koulukuraattoreita tai koulupsykologeja kouluihin. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 100-101.)

Koulukuraattorin työn rajaus alkoi tarkentua viimein, kun lakijärjestelmän lisäysten jälkeen koulukuraattoria ei enää nähty kuuluvan koulun hallinnon alle, mikä tarkoitti, että koulukuraattorin työnkuvaa vahvisti työntekijän vapaus ottaa itse selvää työn mahdollisista rajauksista ja kehittämisestä ilman esimerkiksi opettajien asettamia tavoitteita. Työtä päästiin tekemään itsenäisemmästä näkökulmasta koulun yhteisistä tavoitteita seuraten. 1990 luvun alun lama-aika haastoi koulukuraattoreiden työnrajausta jälleen, jolloin koulukuraattorintyö nähtiin olevan yhdistettävissä esimerkiksi vammais- ja vanhuspalvelun töihin, ja terveystalouden töitä ohjattiin koulukuraattoreille. (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 18-19.)

Koulukuraattoreiden mukaan nykypäivän työssä oppilaiden ongelmat ovat pysyneet samoina, mutta ongelmiin liittyvät tilanteet oppilaiden ympärillä ovat kasvaneet haastavimmiksi (Kurki, Nivala, Sipilä-Lähdekorpi 2006, 21). Nykypäivänä kouluissa korostuvat kasvatustalouden sijaan tietopainotteisuus. Psykososiaalinen ammattitaito ja tunneäly ovat hakuteilla. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 100-101.)

2 TYÖHYVINVOINTI

2.1 Mitä on hyvinvointi

Hyvinvointi on ihmisen itsensä luoma tunneyhteys elämässä tapahtuviin asioihin, ei konkreettisesti saavutettava asia. Jokaisella ihmisellä on määritelmänsä, milloin hyvinvointi toteutuu. Hyvinvointi on yksilön kokema tunnetila, jolloin yksilön tärkeimmiksi määrittelemät tarpeet ovat riittävästi tyydytettyjä. Rauramon mukaan ihmisen kokemaan hyvinvointiin vaikuttavat persoonallisuus, arvot, tarpeet, tavoitteellinen toiminta, työ ja vapaa-aika. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että ihminen osaa ja toimii arvojensa mukaisesti tarpeitaan täyttäen. (Rauramo 2012, 10.) Väisäsen mukaan hyvinvoivan ihmisen määritelmänä voidaan pitää ihmisen kykyä tyydyttää tarpeensa sekä se, että ihminen tiedostaa olevansa vastuussa elämänsä kulusta, eikä koe joutuvansa elämän virran vietäväksi. (Korhonen ym. 2000, 3-5.)

Ihmisen kokonaisvaltainen hyvinvointi on kykyä pitää oma elämä itselleen mielekkäänä pitämällä kiinni elämän ohjaksista. (Leskinen & Hult 2010, 10-13.) Kuitenkaan hyvinvoinnissa ei ole kyse pakonomaisesta elämän hallinnasta, vaan taidosta olla rehellinen ja avoin itselleen ja ohjata omaa toimintaa siten, että omat teot tukevat itselleen asettamia ihanteita ja tavoitteita elämässä. (Leskinen & Hult 2010, 26.) Hallintaa tulee olla oman toiminnan ohjaamisessa sen verran, että ihminen onnistuu saavuttamaan itselleen merkittäviä tavoitteita elämässä (Leskinen & Hult 2010, 11). Hyvinvointi on tasapainoa eri hyvinvointi osa-alueiden välillä, joita Leskinen ja Hult nimittävät hyvinvoinnin voimavaroina. Voimavaroihin kuuluvat henkinen hyvinvointi, fyysinen hyvinvointi, ravitsemus, lepo ja palautuminen sekä työssä onnistuminen. (Leskinen & Hult 2010, 10-13, 76.)

Hyvinvointi kaikilla eri sen osa-alueilla on merkityksellistä kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää osata pohtia, miten itse voi kyseisillä eri osa-alueilla ja miten paljon eri osa-alueet tuottavat hyvinvointia. (Leskinen

& Hult 2010, 32.) Yleisesti kaikki osa-alueet voivat tuottaa ihmiselle yhtä paljon hyvinvointia, mutta usein ihmiset keskittyvät saamaan hyvinvointia vain tietyiltä osa-alueilta, esimerkiksi fyysisen hyvinvoinnin puolelta jättäen vähemmälle huomiolle esimerkiksi henkisen hyvinvoinnin. Tämä selittyy sillä, koska yksilöllä voi olla enemmän kokemusta fyysisestä osa-alueesta ja siihen keskittyminen on siten varmempaa ja hyvinvoinnin tulokset paremmin odotettavissa. Kuitenkaan yhden voimavaran varaan ei koko hyvinvointia voi nojata, sen vuoksi Leskinen ja Hult korostavatkin voimavarojen merkitystä kokonaisuutena hyvinvoinnin tekijöinä. (Leskinen & Hult 2010, 73.)

Hyvinvoinnin tasapaino voi sisältää, esimerkiksi sekä tehokasta työskentelyä työelämässä sekä rennompaa otetta, niin että tasapaino säilyy eikä loppuun palamisia tapahdu, eikä myöskään kehitys työelämässä pysähdy (Leskinen & Hult 2010, 12). Leskisen ja Hultin mukaan kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva ihminen kokee omaavansa riittävästi kykyjä ja voimavaroja päästäkseen tavoitteeseensa ja kestävämmän matkan varrella odottavat haasteet. Leskisen ja Hultin mukaan tehokas työote ei poissulje hyvinvointia, vaikka on yleistä, että ihmiset toimivat huomaamattaan tuhoisasti itseään kohtaan, kun tavoitteena on toimia tehokkaasti, niin arjessa kuin työelämässä. (Leskinen & Hult 2010, 30, 36.)

Ihmisen hyvinvointi on tasapainoa arjen eri asioiden välillä (Leskinen & Hult 2010, 18). Kun tasapaino hiipuu ja yks alue kuormittuu liikaa, muodostuu stressiä ja pahimmassa tapauksessa uupumusta, esimerkiksi työtä kohtaan. Tasapaino voi heittelehtiä, jos jokin asia vaatii ihmiseltä enemmän kuin mihin ihmisellä on resursseja ja energiaa, silloin ihmisen energia ei välttämättä riitä jokaisen roolin ylläpitämiseen ja hyvinvointi kärsii uupumisen takia. Liiallinen kuormittuneisuus ilmenee, esimerkiksi negatiivisina tunteina, väsymyksenä, unihäiriöinä. Tätä kuormittuneisuutta vastaan ihminen saattaa kääntyä hyvinvointia entisestään heikentävien tekijöiden, kuten alkoholin ja muiden nautintoaineiden käytön puoleen ja vähentää liikuntaa ja harrastuksia, jotka juuri vahvistaisivat hyvinvointia. (Ojala & Ahonen 2005, 144-146.)

Vaikka yksilöinä teemme ne päätökset, joilla tavoittelemme hyvinvointia, se ei kuitenkaan ole pelkästään yksilön asia. Yksilön hyvinvointi vaikuttaa häntä ympäröivään hyvinvointiin, kuten työpaikalla koko työyhteisöön. (Leskinen & Hult 2010, 19.) Lisäksi yksilön kokema hyvinvointi vaikuttaa myös koko yhteiskunnan hyvinvointiin, sillä yhteiskunnan hyvinvointi määrittyy jokaisen yksilön kautta ja näin koostuu yhteiskunnan yksilöiden suurimmasta osasta (Korhonen, Pirinen, Rautajärvi, Räsänen, Turunen & Väisänen. 2000, 31-32).

Hyvinvointi on tavoite, joka määrittyy jokaisen yksilön kohdalla omalla tavalla (Rauramo 2012, 10). Tavoitteen määrittely on erityisen tärkeää hyvinvointia tavoitellessa, sillä Leskisen ja Hultin mukaan ihmiset usein kompastuvat siihen, epäonnistuessaan määrittelemään mitä konkreettisesti tavoittelevat toiminnallaan. Kantavimmat tavoitteet tulevat ihmisen sisältäpäin, omasta halusta ja tarpeesta, vaikka ihmisen ympäristöstä, esimerkiksi sosiaalisesta mediasta, tulvisikin ideoita siitä, mitä hyvinvointi pitäisi olla ja mitä tavoitteita tulisi olla. Ympäristöstä tulevat tavoitteet voivat tuoda uusia ideoita, mutta ne voivat myös saada ihmisen unohtamaan omat tavoitteensa, ja arvottamaan ympäristön, esimerkiksi yhteiskunnan asettamien arvojen mukaisia tavoitteita. Leskisen ja Hultin mukaan on tärkeää keskittyä tavoittelemaan oikeasti omia hyvinvoinnin ja tavoitteiden toteutumista. (Leskinen & Hult 2010, 17-19.)

2.2 Mitä on työhyvinvointi

Työhyvinvointi ei ole irrallinen asia hyvinvoinnista, vaan yksi näkökulma ihmisen hyvinvoinnin kokonaisuudessa (Rauramo 2012, 10). Jotta ihmisen hyvinvointi toteutuu, tulee ihmisen kokonaisuuden kaikkien puolten voida hyvin, mielen, tunteiden ja kehon sama pätee siis työhyvinvoinnissa. Työhyvinvoinnista ei voida erottaa ihmisen muuta hyvinvointia, kuten vapaa-ajalla koettua hyvinvointia, sillä hyvinvointi on jatkuva kokemus, jota olisi epäinhimillistä lokeroita eri konteksteihin. Otalan ja Ahosen

mukaan työhyvinvointi on laaja käsite, joka koostuu työntekijän henkilökohtaisesta hyvinvoinnin kokemuksesta työssä ja koko työyhteisön tunteesta, jossa kaikki yhdessä kokevat onnistumista ja työniloa ja työstävät sen kehittämisen eteen. Työhyvinvointi on monen tekijän summa, riippuen työntekijästä ja työorganisaatiosta, siksi sille ei ole yhtä määritelmää. Ahon mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa työntekijän omaan kokemukseen työhyvinvoinnista, eli subjektiivisiin tekijöihin, ja työhyvinvointiin vaikuttaviin ulkoisiin tekijöihin, eli objektiivisiin tekijöihin. Jokainen työntekijä arvioi itse omaa- ja työyhteisönsä työhyvinvointia, ja siten luo kuvan kokemastaan työhyvinvoinnista. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Ihmisen fyysinen ja psyykinen työkyky vaikuttavat yhtenäisesti ihmisen yleiseen työkykyyn. Fyysinen työkyky koostuu työn fyysisten vaatimusten ja työntekijän voimavarojen sekä terveydentilan perusteella. Psyykinen työkyky koostuu psyykkisistä voimavaroista, persoonallisista tekijöistä sekä terveydestä. Työkyvyn määrittely on eri tieteenalojen ja myös eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä. Moniulotteisen ihmiskäsityksen kannalta on tärkeää, että erilaisia työkykynäkemyksiä nostetaan esille ja että niistä voidaan myös yhdessä keskustella. (Korhonen ym. 2000, 27.)

Koska sosiaalialalla moniammatillisuus on yleistä, se tuo mukanaan haasteita kuin myös hyötyjä työhön. Yhteistyö eri ammateista tulevien työntekijöiden kanssa voi olla haastavaa, kuitenkin se vaatii moniammatillisessa ryhmässä jokaiselta työntekijältä toisten ammattitaitojen ymmärtämistä ja arvostamista. Onnistuneen moniammatillisen yhteistyön avulla työntekijät oppivat tuntemaan syvemmin omia työrooliin kuuluvia tiedollisia rajoitteita. Kun tarvitaan arvioida sosiaalialan työntekijän työkykyä, tulee erityisesti kiinnittää huomioita työntekijän fyysisiin, psyykkisiin ja sosiaalisiin voimavaroihin. Työkykyä kartoittaessa on arvioitava työntekijän ja työn välistä vuorovaikutussuhdetta, jolloin työntekijän oma subjektiivisen kokemuksen merkitys työhyvinvoinnista on suuri. (Korhonen ym. 2000, 16, 27.)

Otalan ja Ahosen mukaan työhyvinvoinnin yleinen merkitystä on työstä tai työssä koettu hyvinvoinnin tunne. Vaikka sen toteutuminen poikkeaa yksilöiden välissä, se koettu tunnereaktio yhdistää kaikkia erialaisia tapoja, joilla työhyvinvoinnin tunnetta haetaan. Kaikista suotuisinta hyvinvoinnin kannalta olisi, että työorganisaation ja yksilön arvot kohtaisivat, koska tällöin voidaan todennäköisesti luottaa siihen, että työntekijän motivaatio ja sitoutuminen työhön on vankemmalla pohjalla, kuin jos arvot, joiden pohjalta työtä tehdään, olisi ristiriidassa työntekijän ja työyhteisön välillä. (Ojala & Ahonen 2005, 28, 33.)

Työntekijöitä yhdistäviä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi; turvallinen työympäristö, fyysinen terveys ja työkyky, tyytyväisyys työtä kohtaan ja työpaikkaan, henkistä tyydytyksen saamista työstä, stressittömyyttä sekä onnistunutta tasapainoa työelämän ja vapaa-ajan välillä. (Blom & Hautaniemi 2009, 20-21.) Rauramon mukaan terveys ja turvallisuus ovat hyvinvoinnin perusta, kuten siis myös työhyvinvoinnin perusta. Kun terveys rakoilee tai turvallisuudesta nousee huoli, se vaikuttaa työntekijän keskittymiskykyyn ja täten myös syö energiaa työntekijän antamasta työpanoksesta. (Rauramo 2012, 14-15.)

Työntekijöiden tunneäly ja hyvät vuorovaikutussuhteet työyhteisössä takaavat erilaisten näkökulmien hyväksymisen, luottamuksen ja tehokkaamman tavan suoriutua työtehtävistä. Esimies on kärkiasemassa sallimassa tunneällyn ja työyhteisön yhteyden. Työyhteisössä tulisi käyttää rationaalisuutta ja tunneälyä yhdessä, ei pelkää toista. Tunneällyn kautta ihmiset sitoutuvat vahvemmin työtehtäviin, koska tunne sidonnaisuus antaa sille vaikutusta ja vahvuutta. Työpaikalla, jossa tunneäly on arvostettu väline työnteossa, ja jossa sallitaan tunteiden näyttäminen ja niiden käsittely, vallitsee koko työyhteisön sitoutuneempi ja yhtenäisempi näkemys. Otalan ja Ahosen mukaan yhteinen näkemys voittaa yhden kokemustiedon ja siten tavoitteisiin päästään tehokkaimmin, kun suunta on yhteisesti selvä työn alusta lähtien. (Ojala & Ahonen 2005, 126.) Kun työpaikalla kohdistetaan toimenpiteet ja budjetti oikein selkeään päämäärään, onnistutaan tavoitteen saavuttamisessa, esimerkiksi

työhyvinvoinnin tavoittelemisessa (Leskinen & Hult 2010, 21). Esimiehen johdolla työpaikoilla tehdään myös kehityskeskusteluja, joiden avulla työyhteisön osaamista vahvistetaan ja suunnataan tavoiteltuun suuntaan ja tavoitteeseen. Työntekijöiden osaaminen, kehittyminen ja koulutus ovat yhteyksissä työpaikan esimieheen, mutta oppiminen on aina kiinni itse työntekijästä. (Rauramo 2012, 149.)

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työyhteisöä, jossa on turvallisuutta, yhteisöllisyyttä, riittävästi haasteita ja mahdollisuuksia vaikuttaa, sekä jossa pidetään tärkeänä työntekijän aivojen ja hyvinvoinnin huoltaminen. Näihin tekijöihin esimies vaikuttaa ja ne kategorioidaan työhyvinvoinnin objektiivisiin tekijöihin, kun taas työntekijän subjektiivisiin tekijöihin kuuluu esimerkiksi työntekijän oman koneiston, aivojen ja kehon, hyvinvoinnin huoltaminen. (Ojala & Ahonen 2005, 22.) Työhyvinvoinnin subjektiivisia tekijöitä ovat myös työntekijän persoonallisuus ja asenne. Koska työhyvinvointi on kokemus, ja jokaiseen kokemukseen voi valita miten reagoi, harjoittamalla tunneälyä, voi työhyvinvoinnin kokemukseen vaikuttaa vahvasti subjektiivinen persoonallisuus tekijä. Ahon esimerkin mukaan tunnollisemman työntekijän kohdalla stressitasot ovat helpommin laukaistavissa, kuin vähemmän tunnollisen, joka jättää tekemättä töitä. Toki stressireaktioiden hallintaan voi olla toinenkin syy kuin työn sivuuttaminen. Esimies on tässä tilanteessa myös suuri vaikuttaja, sillä esimies johtaa työyhteisöä ja voi organisoida tunneälyn harjoittamista jokapäiväiseen työelämään. (Blom & Hautaniemi 2009, 51.)

Erilaisiin työhyvinvoinnin määritelmiin vaikuttaa paljon se mitä yksilö arvottaa, oli yksilö sitten esimies, joka vaikuttaa koko työorganisaation arvoihin, tai yksilö ja hänen arvonsa. Johtamisen vaikutukset hyvinvointiin ovat tutkimusten mukaan vaikuttavaa. Motivaatioon, resurssien hyödyntämisen kykyyn, sitoutumiseen, töiden järjestykseen ja yhteistyömahdollisuuksiin vaikuttaa työpaikan johtamisen tavat. Nämä työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät asettuvat työpaikan arvomaailman lähtökohtiin. Työpaikan arvot määritellään johdon puolelta käsin, ja ne ohjaavat mihin työpaikalla panostetaan. Se miten ihmiset toimivat ja mitä kohti tekevät työtä, vastaa kysymykseen

mitä he arvottavat. Työpaikan ja työntekijän arvojen kohtaaminen on erityisen tärkeää työntekijän työhyvinvoinnin kannalta. Hyvällä esimiestyöllä voidaan korjata työyhteisössä jylläävää työuupumusta. (Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Kuten jo aiemmin mainittiin, työpaikan johdon asettamat arvot ohjaavat työyhteisön jäsenten arvoja, siten myös työuupumus tilanteissa johdolla on vaikuttavimmat mahdollisuudet vaikuttaa asiaan (Ojala & Ahonen 2005, 33-34). Ojalan ja Ahosen mukaan huono esimiestyö voi saada aikaan sairauspoissaolojen määrään lisääntymisen, työntekijöiden motivaation laskun ja yhteisten tavoitteiden vähenemisen, sillä osaamista ei pyritä jakamaan, kun tavoitteet eivät ole samat. Yksilötasolla huono esimiestyö voi vaikuttaa myös haitallisesti työntekijöiden psyykkiseen terveyteen, osaamisen kehittymiseen. (Ojala & Ahonen 2005, 95.) Esimiestyön ja työhyvinvoinnin kehittäminen tulisi juuri näiden tekijöiden vuoksi nähdä investointina, eikä kustannuksena (Ojala & Ahonen 2005, 97). Kuitenkin viimekädessä yksilön hyvinvoinnista on itse yksilö vastuussa (Ojala & Ahonen 2005, 30).

Nykyisessä tietoälyn keskeisessä työelämässä aivojen, työn tärkeimpien koneiden, hyvinvoinnin tukeminen ja työstäminen tulisi Ojalan & Ahosen (2005) mukaan kuulua tämän päivän johtamisen valmennukseen sekä jokaisen yksilön tulisi tiedostaa miten toimia omien aivojen parhaimman hyvinvoinnin vuoksi. Aivojen liiallinen kuormittaminen on merkittävä tekijä työntekijän työhyvinvoinnin ja työkyvyn näkökulmasta, siksi työntekijän tulisi osata vahtia itseään ylikuormittumiselta. Vaikka työntekijän omaehtoinen aivojen huoltaminen on tärkein tapa ylläpitää työkykyä sen lisäksi esimiehen tulisi tarkkailla työntekijöiden kuormitustasoa, koska ennaltaehkäisevä toiminta ehkäisee suurempien riskien, kuten työuupumuksen, tapahtumista. Liiallinen kuormitus estää luovuutta ja sen myötä uuden osaamisen syntymistä. (Ojala & Ahonen 2005, 140, 145-148.)

Kun työhyvinvointiin ei panosteta, se näkyy työtuloksessa. Työhyvinvoinnin vasta-kohtana pahimmillaan oleva työuupumus herättää työntekijän tunteella, jossa työnhallinta on poissa. Työnhallinnan puute aiheuttaa osaamisen tunteen menettämistä, jolloin ihminen usein reagoi tilanteeseen henkisesti ja fyysisesti. Samoin syntyy usein stressi, mikä heikentää oppimiskykyä ja luovuutta. Yhdessä nämä reaktiot työhyvinvoinnin puutteen seurauksena johtavat työntekijän henkilöpääoman laskuun. Yksilön työhyvinvointi ei katoa muiden työntekijöiden joukkoon, kuten Leskinen & Hult totesivat (2010, 19.), vaan yksilön huonovointi vaikuttaa koko työyhteisöön ja tuottaa stressiä ja työpaineita, esimerkiksi töiden kasautuessa muiden työntekijöiden niskaan. (Ojala & Ahonen 2005, 93.)

2.3 Tarvehierarkian yhteys työhyvinvointiin

Rauramon mukaan Maslowin (1954) tarvehierarkia soveltuu työhyvinvoinnin tukemisen apuvälineeksi, jonka vuoksi toin myös Rauramon työhyvinvoinnin portaattimallin näkökulmat esille tässä opinnäytetyössä. Maslowin (1954) kehittämän teorian ihmistä motivoivista tarpeista jäsentyy viiden tason malliin, nimeltään tarvehierarkia. Maslowin (1954) tarvehierarkian tasot ovat jaettu tärkeysjärjestykseen lähtien ihmisen perustarpeista, alimmasta tasosta korkeimpaan tasoon. Tarvehierarkian tasot ovat alimmaisesta tasosta lähtien; fysiologiset-, turvallisuuden-, yhteisöllisyyden-, arvostuksen- ja itsensä toteuttamisen tarve. (Rauramo 2012, 8,14.)

Fragger ym. (1987,7) on todennut Maslowin (1954) viitaten, että ihmisen käytös seuraa ihmisen tarpeita yksitellen ja kun ensimmäisen tarve hiljennetään tyydytyksellä, nousee esiin uusi tarve, jota tyydyttää. Näin ihminen toimii ja ihmisen toiminta motivoituu toimimaan, tarpeita tyydyttämään. Osan tarpeiden tyydyttämistä ihminen sieittää kauemmin, kuten arvostuksen tarvetta, ja toisia vähemmän aikaan, kuten fysiologisia tarpeita, kuten unta Maslow (1954) Fragger ym. 1987, 7 mukaan Tarpeet eivät ole erillisiä ihmisen eri elämän osa-alueilla, kuten työn parissa täytettyjä tarpeita ja kotona täytettyjä tarpeita. Samat tarpeet tarvitsevat tulla täytetyiksi jokaisella elämän

osa-alueella hyvinvoinnin saavuttamiseksi. (Maslow, Frager, Fadiman, Cox & McReynolds 1987, 7; Rauramo 2012, 13, 8.)

Ensimmäisen tason fysiologiset tarpeet koostuvat henkeä uhkaavista tarpeista, kuten nälkä, jano, unen tarve. Nämä tarpeet ovat Maslow mukaan merkityksellisimmät, sillä ne ovat voimakkaimmat tarpeet, jotka kaikista vahvimmin ohjaavat ja vaikuttavat ihmisen toimintaan. Näiden tarpeiden ollessa vajaan tai jopa täysin tyhjinä, ihmisen muu toiminta estyy, sillä fysiologisten tarpeiden, kuten unen ja ruuan tarve on niin voimakas, että se heikentää ihmisen kykyä keskittyä, jopa nähdä, muita tarpeita. Toisin sanoen fysiologiset tarpeet ovat ihmisen tarpeiden pohja ja siksi ensimmäisenä hierarkiassa. Muut neljä (4) tarvetta tulevat perässä yhtä merkityksellisinä, mutta omassa järjestyksessään. Kaikki ihmiset eivät täytä tarpeitaan samalla tavalla, esimerkiksi toisen ihmisen turva voi olla jatkuva työ, yhteenkuuluvuuden ja rakkauksen tarve voi täytyä ihmissuhteen kautta, arvostuksen tarpeen voi täydentää teemmällä itselleen tärkeää työtä, itsensä toteuttamisen tarpeen voi tyydyttää juuri sillä, mikä palvelee juuri omaa näkemystään ja tavoitettaan elämässä. Maslown kirjoituksiin viitaten Frager ym. mukaan ihmisen perustarpeiden tulee sitä ennen olla tarpeeksi tyydytettyjä, jotta ihminen voi kokea tarpeelliseksi itsensä toteuttamisen. Jotta ihminen voi siirtyä eteenpäin tarvehierarkialla, tarve tulee olla riittävästi tyydytetty. Riittävästi tyydytetyt tarpeet tarkoittavat sitä, että kyseinen tarve ei enää motivoi ihmistä keskittymään pelkästään sen täyttämiseen, vaan ihminen voi siirtyä keskittymään tarvehierarkian muihin tarpeisiin. (Maslow, Frager, Fadiman, Cox. & McReynolds 1987, 18-22.)

Rauramo on soveltanut Maslown tarvehierarkiaa työhyvinvoinnin portaat mallissaan ja lähestyy tarvehierarkiaa yksinomaan työn näkökulmasta. Rauramon mallin mukaan työhyvinvoinnin näkökulmasta tarpeet ovat terveys, turvallisuuden tarve, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen ja osaamisen tarve. (Rauramo 2012,8.) Ensimmäisen portaan terveyden tarpeen alle asettuu työnkuormitus, työterveyshuolto, työruokailu

sekä yksilön elintavat. Terveiden tarve toteutuu, kun työ ei estä ja edesauttaa terveyden kannalta tärkeiden asioiden toteuttamisen. Tällä portaalla työhyvinvointia voivat haastaa esimerkiksi heikko tai huono ravinto ja uni sekä liikunnan puute. Toisen portaan turvallisuuden tarpeen kohdalla huomioidaan työsuhte, työolot, työergonomia sekä turvallisuus psyykkisesti ja fyysisesti työpaikalla. (Rauramo 2012, 14-15.) Ahon mukaan pelkän terveyden ylläpitämisen nojaan ei työhyvinvointia voida jättää. Työntekijöiden virkistäminen on tärkeää ja se on enemmän kuin työntekijöiden vuosittaisten virkistyspäivien pitämistä. (Ojala & Ahonen 2005, 23.) Tällä portaalla työhyvinvointia voivat haastaa työpaikalla koettu turvattomuus, uhkaavat tilanteet, väkivalta, epäasiallinen kohtelu, häirintä tai syrjintä. Rauramon työhyvinvoinnin portaiden kolmannella portaalla on yhteisöllisyyden tarve, johon vaikuttavat työyhteisö, johtaminen, työverkostot, joustavuus ja myönteinen asenne kehittymiseen. Tällä portaalla työhyvinvointia voivat haastaa työyhteisön ilmapiiri, johtamisongelmat, puutteet tiedonkuluissa tai kasvokkaisten keskustelu mahdollisuuksien vähäisyys. (Rauramo 2012, 14-16.)

Neljännellä portaalla oleva arvostuksen tarpeen pohjalla ovat työyhteisön arvot ja niiden mukaan toimiminen, palkitseminen ja palaute työstä sekä työntekijän aktiivinen lähestyminen työhön, joka tuo esiin työntekijän arvostuksen työtä kohtaan. Tällä portaalla työhyvinvointia voivat haastaa palautteen puute, huono käytäntö palkitsemisissa ja erilaisuuden epäarvostaminen. (Rauramo 2012, 14-16.) Leskisen ja Hultin mukaan palkitseminen työssä onnistuu, kun keskitytään palkitsemaan itse työntulokista tai onnistumisesta työssä, sillä esimerkiksi jatkuvasti ylitöistä palkitseminen viestii työpaikan arvoja kohtaan ja näin saa aikaan ristiriitaisia kokemuksia työhyvinvoinnin kannalta. (Leskinen & Hult 2010, 108.) Rauramon mukaan osaamisen porras viimeisimpänä sisältää työn osaamisen hallinnan ja halun ylläpitää osaamista sekä työnkokemisen mielekkäänä ja riittävän vapaana, jotta luovuus pääsee esiin. Tällä portaalla työhyvinvointia voivat haastaa esimerkiksi työyhteisön ja yksilön kehityksen haasteet. (Rauramo 2012, 14-16.) Ojalan ja Ahosen mukaan ihmisen keskeisin tapa toteuttaa itseään tapahtuu työn kautta. Oman työnteon arvostaminen lisää työhyvinvointia ja täten myös työsuoritusta. Työhyvinvointi edellyttää jatkuvaa kehitystä kohti

työntekijöiden ja työorganisaatioiden työn ilon ja hyvinvoinnin kokemuksia. (Ojala & Ahonen 2005, 32, 28.) Rauramon mukaan menestyksessä ja jatkuvan kehityksen omaavissa työpaikoissa työntekijöitä kannustetaan ja tuetaan kohti itsensä toteuttamisen tunteen kokemista (Rauramo 2012, 8-13).

2.4 Työhyvinvointiin panostaminen

Työn henkinen kuormittavuus on Aron mukaan nykyisten tutkimusten tuloksena yleisin syy, miksi ihmiset hakeutuvat ennen aikojaan pois työelämästä. (Ojala & Ahonen 2005, 18) Työhyvinvointiin tulee panostaa, sillä se on työlainsäädännön määräämää, lisäksi työhyvinvoinnin puute lisää kustannuksia, joka on haitaksi koko yhteiskunnalle. (Ojala & Ahonen 2005, 35.) Väestömme ikääntymisen tuoman työvoimavulan hillitsemiseksi työntekijöiden työstä nauttimista tulisi saada kasvamaan, jotta työväki viihtyisi ja eläketoiveet eivät houkuttelisi työnhyvinvoinnin puutteen vuoksi. Aron mukaan pelkkään työn tehokkuuteen keskittyminen tuottaa työntekijöiden tyytymättömyyttä, uupumusta ja eläketoiveiden syntymistä. (Ojala & Ahonen 2005, 18-19.) Mitä enemmän työntekijöiden työhyvinvointia huolletaan ja tuetaan, sitä suuremmaksi henkilöpääoman arvo nousee, joka tarkoittaa työntekijöiden tiedon ja taidon vaurautta. (Ojala & Ahonen 2005, 90.) Pakka ja Rätty kannustavat työhyvinvoinnin panostamiseen, siitä saavien yksilön ja yhteiskunnan etujen vuoksi. (Pakka & Rätty 2010, 38.) Työmotivaation kasvu, innostus, sitoutuminen, uskollisuus työhön ja tehokas työote lisääntyvät sekä tarve työpoissaoloille vähenee, kun työhyvinvointiin panostetaan. Pakkan ja Rätty (2010, 15) mukaan usein keskustellaan työn haitoista ihmisen hyvinvointiin, mutta harvemmin huomioidaan näkökulma, jossa työ edistäisi itse hyvinvointia, kuitenkin Rauramo allekirjoittaa työn kuuluvan hyvinvoinnin keskeiseksi lähteiksi. (Rauramo 2012, 10.)

Väisäsen mukaan suomalaisessa työelämässä on siirrytty ja siirrytään yhä pois ruumiillisesta ja passiivisesta työstä itsenäisen ajattelun ja harkintakyvyn vaatimaan tie-

totyöhön, mikä kasvattaa muun muassa sosiaalialan työn jatkuvaa lisääntymistä. Ihmillinen pääoma on uusi arvostettu ominaisuus työelämässä. (Korhonen ym. 2000, 12.) Mitä enemmän olemme siirtyneet pois ruumiillisesta työnteosta, kuten tehdastyöstä, tietotyön pariin, sitä enemmän kysymys työhyvinvoinnista on lisääntynyt. (Ojala & Ahonen 2005, 22.) Kun keskitymme enemmän työelämässä innovatiiviseen ideoiden luomiseen ja vähemmän käsin tai ruumiillisesti tehtävään työhön, huomioimme enemmän henkistä hyvinvointia, pelkän fyysisen hyvinvoinnin sijaan. (Ojala & Ahonen 2005, 22.)

Ihmisten työhyvinvoinnin tarkastelu on aina käsitellyt ihmistä kokonaisena, fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena olentona, kuitenkin henkisen työhyvinvoinnin tarkastelu on yhä lisääntynyt. Ojalan ja Ahosen mukaan työntekijöiden työhyvinvoinnin huolehtiminen on verrattavissa tehtaiden koneiden huoltoon, sillä mitä paremmin konetta huolletaan, sitä laadukkaampaa tulosta saadaan aikaan aina entistä tehokkaammin. Fyysisestä työstä vaihdos henkiseen ja sosiaaliseen työhön haastaa työpaikoilla työntekijöiden työhyvinvoinnin mittaamista, tarkastelua ja siihen panostamista. Fyysisessä työssä keskeisimmät tavat seurata ja tukea työhyvinvointia ovat konkreettisia, kuten fyysisten olosuhteiden kehittäminen ja muut näkyvät keinot, joita yleisesti säätelee lainsäädäntö. (Ojala & Ahonen 2005, 22.) Sosiaalisessa työssä lainsäädännön asettamat rajat tukevat heikommin, sillä työhyvinvointia voidaan pelkästään arvioida oman kokemuksen ja tuntemusten kautta. Rauramon mukaan hyvässä työssä toteutuu tehokas tuloksen saanti sekä samalla huolehditaan henkilöstön työhyvinvoinnista. (Rauramo 2012, 8.) Blom ja Hautaniemi epäilevät onko mahdollistaa toteuttaa nämä kaksi tavoitetta samanaikaisesti. (Blom & Hautaniemi 2009, 8.) Elinkeinojen keskusliitto, EK, pyrkii tämän tavoitteen toteuttamiseen. (Kesti 2018, 1-8). Konkreettisia työhyvinvoinnin tukimuotoja sosiaalialalla ovat työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailut ja työympäristön viihtyvyys, työvälineet, tietoverkot ja työprosessit. Tukimuotojen saatavuus eri työpaikoilla riippuu pitkälti työpaikan johtajista. (Ojala & Ahonen 2005, 33, 34.)

3 OPINNÄYTETYÖN SUORITTAMINEN

3.1 Opinnäytetyön lähestymistapa

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää Lapin alueella toimivien koulukuraattoreiden työhyvinvoinnin kokemuksia. Opinnäytetyöaineiston teoria osuuden kokosin yleisestä työelämään ja työhyvinvointiin liittyvästä teoriatiedosta ja opinnäytetyöaineiston keräsin haastatteleamalla Lapin alueella toimivia koulukuraattoreita. Opinnäytetyön aineiston hankinnan edetessä oli mielenkiintoista tarkastella, toistuiko koulukuraattoreiden työhyvinvoinnin kokemuksissa samoja tekijöitä löytämäni teoriatietoon verrattuna vai nousisiko esille uutta tietoa, mitä ei kootuissa teorioissa ollut huomioitu.

Opinnäytetyössäni lähestyin työhyvinvointia subjektin eli yksilön näkökulmasta. Opinnäytetyön keskityin työhyvinvoinnin subjektiiviseen kokemukseen, joten oli perusteltua käyttää laadullista tutkimusta, koska haastattelin koulukuraattoreita, juuri heidän henkilökohtaisen kokemuksen vuoksi, keräsin asiatekstiä lukujen sijaan, ja opinnäytetyökysymykseeni vastaa määrällisen sijaan laadullinen vastaus. (Kananen 2010, 36-43).

Tarkoituksena oli myös selvittää, onko keräämäni teoriatieto ja haastatteluista saatu aineisto verrattavissa toisiinsa vain löytyykö niistä keskenään enemmän poikkeavuuksia kuin samaa. Onko teoriatieto testattavissa keräämäni haastatteluista saatuun aineistoon. (Kananen 2010, 39) Kokosin kvalitatiivisen, eli laadullisen, tutkimuksen, sillä halusin tavoittaa haastateltavien mielipiteitä, kokemuksia ja sanoja opinnäytetyöilmioistä.

3.2 Aineiston keruu

Opinnäytetyöni tutkimusobjekteina toimivat neljä Lapin alueen koulukuraattoria, joilta keräsin opinnäytetyöaineiston strukturoidun haastattelun avulla. Haastatteluaineistot ovat anonyymejä. (Kananen 2010, 38.) Ääni tallennutin haastattelut litterointia varten. Litteroinnissa toteutin yleiskielen litterointi tasoa (Kananen 2010, 59). Suurin osa haastatteluista toteutin yksilöhaastatteluna, mutta yhteen haastatteluun yhdistin kaksi koulukuraattoria, joten se tapahtui ryhmähaastattelu muodossa, mutta pyysin erikseen haastateltavia kertomaan oman vastauksen, siten ettei yhteisiä vastauksia tullut, vaan kummaltakin pyysin oman subjektiivisen vastauksen kysymyksiini.

Haastattelukysymyksissäni käytin kvalitatiivisen tutkimuksen ja toimintatutkimuksen kysymyksiä, sillä ensin halusin selvittää, mitä koulukuraattorit kokivat työhyvinvoinnin tarkoittavan ja sen jälkeen halusin syventää kysymyksiä kyselemällä, esimerkiksi millä keinoilla koulukuraattorit ylläpitivät työhyvinvointiaan. (Kananen 2010, 34.) Haastattelututkimuksen aineiston keruumenetelmänä tuotti laadukasta aineistoa koulukuraattoreiden työhyvinvoinnin kokemuksista.

Aineistojen purun lopussa sijaitsee taulukko (Taulukko 1), johon on koottu opinnäytetyökysymysten alle haastateltavilta kerätyt vastaukset, jotka tulkintani mukaan vastasivat opinnäytetyökysymyksiini.

3.3 Aineiston analyysi

Haastattelemieni koulukuraattoreiden vastaukset perustuivat heidän kokemuksiin työhyvinvoinnista koulukuraattorin ammatissa. Haastateltavat kertoivat vastaukset omista subjektiivisista kokemuksestaan ja näkökulmistaan. Haastattelukysymyksissäni oli selkeitä pääteemakysymyksiä ja tarkentavia kysymyksiä, joilla halusin avata

enemmän keskustelua. Tarjosin haastateltaville mahdollisuutta saada haastattelukysymykset tarkasteluun sähköpostitse ennen haastattelutapaamista, mutta kukaan haastateltavista ei pyytänyt niitä etukäteen itselleen.

Jokaiseen opinnäytetyökysymykseeni keräämäni aineiston kävin läpi yksitellen ja avasin vastaukset yleisesti ja sidoin yhteen aiemmin keräämäni teorian tutkimuksen alusta, lisäksi liitin haastateltavien suoria vastauksia litterointi pohjastani. Nivoin opinnäytetyö aineistoni ja teoria-aineiston tulos vaiheessa, välttääkseni turhaa toistoa, ja samalla se teki aineistostani helpommin luettavan, sillä teoriaan viittasin saman aikaisesti, kun kävin läpi teoriaa. Opinnäytetyökysymysten avaamisen jälkeen käytin taulukointia apunani tiivistämään ja kategorisoimaan haastatteluista saamaani aineistoa (Kananen 2010, 60-61). Kategorioinnin avulla sain aineistoni tulokset selkeämpään muotoon (Kananen 2010, 140). Tekemäni taulukko sisältää opinnäytetyökysymykseni sekä niiden alle keräämäni haastateltavien vastaukset. Haastattelukysymykseni etenivät yleisistä kysymyksistä tarkentaviin kysymyksiin. Haastattelurunko on katsottavissa liitteenä työn lopussa (Liite 1).

Työhyvinvoinnin lähtökohdat pääluokan alle on keräsin haastatteluista vastaukset, jotka määrittivät haastateltavien määrittämiä työhyvinvoinnille. Kysymyksen tarkoituksena oli avata mitä haastateltaville tulee ensimmäisenä ja tärkeimpinä asioina mieleen työhyvinvoinnista. *Työhyvinvointia vahvistavat tekijät* ja *Työ hyvinvointia heikentävät tekijät* pääluokkien alle kokosin haastatteluista vastaukset, jotka haastateltavien mukaan olivat erityisen tärkeitä työhyvinvointiin vaikuttavia positiivisia ja negatiivisia tekijöitä. *Toiveita työhyvinvoinnin tukemiselle* pääluokan alle kokosin asioita, joita haastateltavat kuvailivat kaipaavan työhyvinvoinnin tukemiselle. Haastateltavien kokemukset jaettiin subjektiivisiin ja ulkoisiin tekijöihin, jolloin ne ovat helpommin erotettavissa toisistaan ja näin selkeämmin ymmärrettävissä.

3.4 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Kuten aiemmin todettiin, työhyvinvointi on laaja käsite, minkä alta löytyy monta eri näkökulmaa, joista voidaan arvioida työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin laajuus hankaloittaa sen mittaamista ja arviointia, sillä monien eri tekijöiden yhtenäinen toteutuminen voi olla haasteellista. (Kananen 2010, 61.) Opinnäytetyöni laadun takaamiseksi vertailin keräämäni teoretietoa haastatteluista saamaani aineistoon, jotta opinnäytetyöni ei perustuisi pelkästään aineistoon. (Kananen 2010, 65.)

Haastatteleman koulukuraattorit olivat anonyymeja ja aineiston kirjaamisessa otin myös tarkasti huomioon, ettei tunnistettavia asioita tullut esille opinnäytetyössä. Anonymiteetin vuoksi olen nimennyt haastatteleman koulukuraattorit haastateltava 1, haastateltava 2 ja niin eteenpäin. Jätin myös haastateltavien sukupuolen pois. Haastattelujen litterointivaiheessa käytin yleiskielen litterointitasoa, jossa poistin puheista murre sanat, jotta haastateltavia ei voitaisi tunnistaa Lapin eri alueiden murteiden perusteella. (Kananen 2010, 59.)

On otettava huomioon, että kukaan haastateltavista ei saanut haastattelukysymyksiä itselleen etukäteen luettavaksi, vaan he kuuluivat kysymykset ensimmäistä kertaa haastattelutilanteessa. Ennen haastattelutapaamista tarjosin jokaisella koulukuraattorille mahdollisuutta saada haastattelukysymykset itselleen luettavaksi ennen haastattelutapaamista. Tosin tällä tavalla, kaikilla koulukuraattoreilla oli samanpituisen aika, valmistautua ennen kysymyksiin vastaamista. Toki sitä ei voida tietää, perehtyikö joku haastateltavista yleisesti työhyvinvointi käsitteeseen varta vasten ennen haastattelua.

Haastattelukysymyksissä en käyttänyt johdattelevia kysymyksiä, säilyttääkseni tutkimukseni luotettavuuden (Kananen 2010, 59). Haastattelua ohjasivat haastattelu-

teemat, jotka perustuivat keräämäni teorian tietoon. Kysymyksissä en myöskään painottanut mitään tiettyä ajankohtaa, josta heidän tulisi kertoa työhyvinvoinnin kokemuksistaan. Tähän ratkaisuun päädyin, sillä en halunnut haastateltavieni nojautuvan pelkästään muistin varaan enkä myöskään tietyn päivän tunnetilaan. Halusin kerätä koulukuraattoreiden yleisen kokemuksen työhyvinvoinnista. (Kananen 2010, 68.) Opinnäytetyöni reliabiliteetti ei ole täysin pitävä, sillä opinnäytetyöstäni tekee ainutlaatuisen haastattelemani koulukuraattorit, jotka ovat tietyiltä alueilta Lapista ja haastateltavien omaa subjektiivista kokemusta ei voida yleistää (Kananen 2010, 69).

4 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

4.1 Työhyvinvoinnin lähtökohdat

Työhyvinvoinnin lähtökohtina haastateltavat pitivät oman työn tekemisen mielekkyyttä, joka korostui myös Otalan ja Ahosen (2005, 28, 33) työssä työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi ja lisäksi Leskisen ja Hultin (2010, 10-13) mukaan oman elämän mielekkyys nähtiin myös tärkeänä tekijänä hyvinvoinnille. Haastateltavien vastauksissa korostui myös, että työn ulkopuolisen elämän tuli olla kunnossa ja henkilökohtainen hyvinvointi ja terveys olivat merkityksellisiä tekijöitä, jotka mahdollistavat työkyvyn ja työhyvinvoinnin. Nämä olivat myös Leskisen ja Hultin (2010, 30.) mukaan olennaisia kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin voimavaroja, myös Väisäsen (2000, 3-5.) mukaan hyvinvoinnin toteutumisen kannalta oli tärkeää, että ihminen tyydyttää perustarpeitaan, kuten lepoa ja ravinnonsaantia. Lisäksi Maslow (Frager ym. 1987, 18-22) piti hyvinvoinnin kannalta merkityksellisimpinä ihmisen hyvinvoinnin ja terveyden tarpeiden täyttämistä. Myös Blomin ja Hautaniemen (2009, 20-21.) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavia työntekijöitä yhdistäviä tekijöitä olivat esimerkiksi terveys ja työkyky sekä työn mielekkyys.

”Kyllähän se positiivisuuden kierre lähtee siitä, että sinä tykkäät, työstäsi...se on mielestäni se perusta siinä.” Haastateltava 4.

”...tässä työssä minun mielestä sinulla pitää olla se oma elämä, työn ulkopuolinen elämä täytyy olla sillä lailla kunnossa...jos sinulla on oma elämä jotenkin sekaisin niin vaikea sinun on sitten antaa niin kuin tänne omaan työhön sitä täyttä panosta...” Haastateltava 4.

”...ihan henkilökohtaisesti, että minä pysyn työkykyisenä tietenkin.” Haastateltava 1.

”Minulle työhyvinvointi tarkoittaa...hyvää fyysistä kuntoa, siis semmoista omasta perusterveydestä, ravinnosta, levosta ja unesta huolehtimista.” Haastateltava 2.

”...juuri tämä, että pystyy itse pitämään itsestään huolta ja on ne keinot (siihen). Haastateltava 1.

Haastateltavien mukaan työhyvinvoinnin lähtökohdille oli merkityksellistä tasapainon löytyminen työelämän ja vapaa-ajan välille, myös Blomin ja Hautaniemen (2009, 20-21.) mukaan tasapainon löytäminen oli merkityksellinen ja yhdistävä tekijä eri työntekijöiden työhyvinvoinnin toteutumiselle. Leskisen ja Hultin (2010, 10-13,18.) mukaan tasapaino eri hyvinvointitekijöiden, kuten henkisen hyvinvoinnin, fyysisen hyvinvoinnin, ravitsemuksen, levon ja työssä onnistumisen välillä tuotti ihmiselle hyvinvointia. Myös Otalan ja Ahosen (2005, 28.) työssä korostui sama mikä haastateltavilla oli, sillä heidän mukaan työssä ja vapaa-ajalla koettua hyvinvointia ei voida erottaa toisistaan, sillä työhyvinvointiin vaikuttaa ihmisen hyvinvointi kaikilla elämän eri osa-alueilla.

”...perhe elämä ja muut sosiaaliset suhteet on suhteellisen tasapainossa se vapaa-ajan ja työn suhde on tasapainoinen.” Haastateltava 2.

”kun työ on raskasta nii helposti se, vapaa-aika vaipuu sellaiseen ’en jaksa tehdä mitään’ tilaan ja se aiheuttaa sellaista kierrettä ikään kuin se murenee se minä pystyvyys, se työ muodostuu niin kuin sellaiseksi kokonaisvaltaseksi, että se niin kuin pitää sinut sellaisesta 24/7 otteesta niin se että ne on niin kuin tasapainossa ja siellä on niitä voimauttavia, että minä jaksan tehdä muutakin.” Haastateltava 2.

Haastateltavien kokemusten mukaan työhyvinvoinnin lähtökohtiin sisältyi myös hallinnan tunne työstä, joka myös Leskisen ja Hultin (2010, 36) mukaan oli yleisesti mielen hyvinvoinnin kannalta tärkeää. Työhyvinvoinnin lähtökohdiksi haastateltavat lisäsivät myös kyvyn priorisoida työtään ja tuen hakeminen tarvittaessa ja sen saaminen omaan työhön. Haastateltavat näkivät työnohjauksen myös työhyvinvointia kehittävänä tekijänä.

”työhyvinvoinnin suhteen...se semmoinen hallinnan tunne ylipäättänsä niin kuin siihen omaan työhön...” Haastateltava 3.

”...minä olen ihmisenä semmoinen, että minä teen sen mihinkä rahkeet riittää, että en ala, sillä lailla itseäni rasittamaan. Tietenkin se vaatii sitä, että osaa priorisoida asioita.” Haastateltava 4.

”...ylläpitämiseen se ykkönen on tietysti se, että on se ajankäyttö osaa rajata työtään ja osaa niin kuin arvioida, että milloin minä olen tehnyt työni tässä ja milloin minun pitäisi jo osata ohjata eteenpäin” Haastateltava 1.

”...minun täytyy osata rajata työtäni...” Haastateltava 1.

”...työnohjausta, että minä pystyn niin kuin peilaamaan sitä omaa työtäni missä minä olen ja kuinka teen sitä” Haastateltava 1.

”Työnohjaus on se tuki.” Haastateltava 1.

Haastatteluissa nousi myös työhyvinvoinnin lähtökohtien kannalta tärkeänä esille oma aloitteisuus ja kehittyminen työssä työhyvinvoinnin lähtökohtien ja vahvistamisen kannalta. Oma osaaminen ja kehityskyky työssä oli myös Rauramon (2012, 15) mukaan merkittävä työhyvinvoinnin tekijä.

”...työhyvinvointiin kuuluu myös se, että sinä saat perehtyä ja lukea ja kouluttaa myös itseäsi, kun koet sitä tarvitsevasi.” Haastateltava 3.

Haastateltavien vastauksista löytyi subjektiivisten työhyvinvoinnin lähtökohtien tekijöiden ohelle myös ulkoisia tekijöitä, eli tekijöitä joihin yksilö ei itse voi suuresti vaikuttaa. Haastateltavat kokivat, että esimiehellä vaikutti suuresti heidän työhyvinvointiin, ja samoin Otalan ja Ahosen (2005, 33) mukaan esimiehen vaikutukset itse hyvinvointiin työpaikalla olivat merkittäviä. Haastateltavien mukaan esimiehen tuki oli myös yksi merkittävä tekijä työhyvinvoinnin tukemiselle, myös Otala ja Ahonen (2005, 33) korostivat esimiehen tukea merkitykselliseksi työhyvinvoinnin kannalta. Haastateltavien keskuudessa esimiehen tuki ja luottamus koettiin tärkeänä, sekä esimieheltä saatava vapaus määritellä omaa tapaa, jolla työtään tekee. Otala ja Ahonen (2005, 33), myös toivat esiin työpaikan arvojen vaikutuksen työntekijään, ja kuinka esimiehen arvot työpaikalla vaikuttivat työntekijän työhyvinvointiin, esimerkiksi, että esimies arvostaa, että työntekijöillä on vapaus tehdä työtään haluamallaan tavalla.

”...esimiehen tuki on ykkönen...” Haastateltava 1.

”...sillähän (esimiehellä) on suuri merkitys...” Haastateltava 4.

”...se tunne, että hän arvostaa meitä, meidän työtä ja tarvittaessa on se, joka viimekädessä astuu sinun selän taakse, niin on se, jolla on iso merkitys.”
Haastateltava 2.

”...aika iso merkitys...että hän kuulee ja kunnioittaa ja ymmärtää sinun pöytäsi...se on sellainen backup...” Haastateltava 3.

”Suuri, Tosi suuri (esimiehen vaikutus työhyvinvointiin). Ja molempiin suuntiin, että hän voi sitä (työhyvinvointia) tukea ja hän voi sitä sitten laskea. Riittää, että hän on taustalla tukena...mutta se tuki täytyy olla sellaista, että hän näyttää sen, eli hänen pitää tavata työntekijöitä...” Haastateltava 4.

”...sillä (esimiehellä) on suuri merkitys...itse arvostan sitä, että minuun luotetaan ja minä saan toteuttaa sitä työtä niin kun miten minä itse parhaaksi näen. Toki on säännöt, mitä juttuja pitää hoitaa, mutta tavallaan se toteutustapa...”
Haastateltava 4.

”...itselläni mikä edesauttaa työhyvinvointia tavallaan itse saan sen määrittellä, että miten työtä tekee...” Haastateltava 4.

Haastateltavien mielestä työhyvinvoinnin lähtökohtiin sisältyi yhteisöllinen työ, joka vastaa myös Otalan ja Ahosen (2005, 22) näkemystä, jossa yhteisällisyys työssä oli vaikuttava tekijä työhyvinvoinnin lähtökohdille. Rauramon kehittämässä työhyvinvoinnin portaatt mallissa yhteisöllisyys nähtiin yhtenä vaikuttavana tekijänä työhyvinvoinnissa. Haastateltavat kokivat yhteisöllisen työn auttavan vähentämään yksilölle kohdistuvaa työn määrää, jakamalla työmäärä isommalle ryhmälle, ja näin myös pystytään vaikuttamaan suurempaa joukkoa. Korhosen (2000, 16,27) mukaan yhteisöllisestä työstä saadaan parhaiten irti, kun keskitytään ymmärtämään ja arvostamaan myös toisten työntekijöiden ammattitaitoa.

”...yhteisöllisen työn...mahdollistuminen niin se on varmaan semmoinen mitä sitten tavallaan vähentää sieltä yksilö työstä, kun päästään vaikuttamaan niihin isompiin oppilasmääriin. Yhteisössä olet siinä arjessa läsnä enemmän...”

Haastateltava 3.

Haastateltavien mukaan työhyvinvoinnin lähtökohtiin yhteisöllisen työn vierelle liittyivät toimivat suhteet työntekijöiden välillä. Haastateltavat kokivat työntekijöiden toimivat suhteet ja yhteenkuuluvuuden tunteen tärkeiksi työhyvinvoinnin lähtökohdille. Haastateltavat kokivat myös tärkeäksi arvostuksen ja kunnioituksen saamisen työyhteisössä sekä työrauhan. Arvostuksen ja kunnioituksen luoma tunnesidonnaisuus työssä lisäsi Leskisen ja Hultin (2010, 21.) mukaan myös työhyvinvoinnin vaikutusta ja vahvuutta.

”Työkavereitten kanssa työ sujuu. On sitä yhtenäistä ’me’ henkisyttä...ja sen työn tekemisen rauha...” Haastateltava 2.

”Se kuulumisen tarve ja semmoinen kunnioitus sitä sinun työn tekemiseen. Niin kunnioitus siihen mitä sinä teet, niin se ottaa oman aikansa ja sille pitää se tavallaan antaa.” Haastateltava 3.

”Meidän päivittäinen työyhteisö on se kouluyhteisö, jossa taas sitä muuta oppilashuollon väkeä ei olekaan, niin se millä pienillä teoilla tai muilla vastaavilla niin se työyhteisön jäseneksi otetaan niin niillä on merkitystä. Se, että sinä et ole siellä yksin ja et ole näkymätön ihmisenä vaan sinä olet näkyvä ihmisenä niin niillä on merkitystä.” Haastateltava 2.

”Sinä olet osa niitä kaikkea muita kuraattoreita...olet kuitenkin osa myös sitä suurempaa oppilaskunnan niin kuin asiantuntijatiimiä...sillä tavalla sinä et ole kenenkään mutta haluat olla kaikkien kanssa. Kuuluminen.” Haastateltava 3.

Työhyvinvoinnin lähtökohtia ajatellen haastateltavat kokivat konkreettisiksi tekijöiksi asianmukaiset työtilat ja työvälineet. Haastateltavien mukaan myös asiakasmäärät ja työpisteiden määrät koettiin merkityksellisiksi työhyvinvoinnin lähtökohdille. Myös Rauramo (2012, 14-15) mukaan työhyvinvoinnin tekijöihin sisältyivät työergonomia

ja työolot. Ojala ja Ahonen myös toivat esiin työhyvinvoinnin merkityksellisiksi tekijöiksi kunnollisten työtilojen ja työvälineiden merkityksen.

”Minulle työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että ne työntekemisen puitteet ovat suhteellisen kunnossa, on asianmukaiset työtilat, työvälineet.” Haastateltava 2

”Tässä koulukuraattorin työssä se, että kun puhutaan ennaltaehkäisevästä työstä, se että meitä on tarpeeksi paljon. Että oppilasmäärät on suhteessa kuitenkin kuraattoria kohti kohtuulliset ja ei pelkästään oppilasmäärät vaan työpisteet, että niitä ei olisi kovin montaa per kuraattori, että vaihtuvuutta työpäivän aikana ei olisi niin paljon.” Haastateltava 2.

”...hyvät työtilat, tarpeeksi töitä, ei liikaa töitä...” Haastateltava 4.

4.2 Työhyvinvointia vahvistavat tekijät

Työhyvinvointia merkityksellisesti vahvistavista tekijöistä osan toin esiin jo työhyvinvoinnin lähtökohtien luvussa, mutta osa kuului erityisesti työhyvinvointia vahvistaviin tekijöihin, jotka eivät saaneet valoa lähtökohtien luvussa. Haastateltavien mielestä työhyvinvointia vahvistavia subjektiivisia tekijöitä olivat vapaa-ajan mielekkäät tekemiset ja se, että työlle osasi asettaa vain yhden osan päivästä. Vapaa-ajan mielekkyys tuli esiin myös Otalan ja Ahosen (2005, 28) työssä, jossa hyvinvointia ei jaettu erikseen työelämään tai vapaa-ajalle. Otalan ja Ahosen (2005, 28) mukaan oli tärkeää, että hyvinvointia oli niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

”Harrastukset ja perhe, ne on ne.” Haastateltava 4.

”on siviilielämässä niitä keinoja, joilla voimaannuttaa itseään...omat harrastukset ja mielenkiinnon kohteet, niistä ikään kuin voimaa saa”. Haastateltava 2

”Että työ on vain osa minun arkeani.” Haastateltava 3.

Haastateltavat painottivat myös, kuinka tärkeää työhyvinvoinnin vahvistavina tekijöinä oli omasta hyvinvoinnista huolehtiminen perustarpeiden tyydyttäminen, esimerkiksi levon, ravinnon ja liikunnan huomioiminen voimavarana omaan jaksamiseen. Näitä tekijöitä myös Leskinen ja Hult (2010, 10-13) pitivät yleisen hyvinvoinnin kannalta merkityksellisinä. Ravintoon ja lepoon liittyen haastateltavat pitivät merkityksellisinä tekijöinä myös työpäivään sisältyviä taukoja. Myös Korhonen ym. (2000, 3-5) korosti työssään, kuinka hyvinvoinnin kannalta on tärkeää tyydyttää omia perustarpeitaan, kuten ravinnon saantia ja lepoa. Ihmisen hyvinvoinnin perustarpeiden tyydyttäminen on Fagerin (1987, 18-22) Maslowiin (1954) viitaten mukaan ovat kaikista merkityksellisimmät, sillä ne ovat voimakkaimmat tarpeet, jotka kaikista vahvimmin ohjaavat ja vaikuttavat ihmisen toimintaan ja hyvinvointiin.

”...ne pitää olla ne omat henkilökohtaiset...ja ne arjen rytmit, syömiset, nukkumiset, lepäämiset ja palautumiset.” Haastateltava 3.

”...juuri tämä, että pystyy itse pitämään itsestään huolta ja on ne keinot (siihen). Haastateltava 1.

”...me ollaan niin kokonaisuuksia, että kyllähän se, että me itse voidaan hyvin on aivan ensiarvoisen tärkeää, meidän perhe elämä ja muu sosiaaliset suhteet on suhteellisen tasapainossa se vapaa-ajan ja työn suhde on tasapainoinen.” Haastateltava 2.

”Ja sitten se, että työrytmit minusta sekin on tärkeää, että työ rytmittyy, että siellä on niitä taukoja.” Haastateltava 3.

Objektiivisia työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä haastateltavaien mukaan olivat kollegiaalinen tuki ja vertaistuki sekä työyhteisön hyvä ilmapiiri. Rauramon (2012, 14-16) mukaan työhyvinvoinnin edellytyksenä on, että työpaikalla on hyvä ilmapiiri ja työyhteisössä tullaan toimeen.

”Minä allekirjoitan sen kollegan tuen.” Haastateltava 2

”Itse käytän vertaiskeskustelua, jos on joku epäkohta...keskustelen sen kollegan kanssa, eli toisen kuraattorin.” Haastateltava 3.

”...se, että me kaikki tässä opiskelijahuollossa omalta osaltaan kannetaan se oma kortemme kekoon, että olisi hyvä ilmapiiri. Haastateltava 4.

Haastateltavien mukaan kaikista vahvistavin ja motivoivin tekijä työhyvinvoinnin kannalta oli työstä saatava positiivinen palaute, suorasti tai epäsuorasti asiakkailta ja se, että he kokivat onnistumistaan työssään, siitä kun pystyivät auttamaan lapsia ja nuoria. Myös Rauramon (2012, 14-16) työssä palautteen saaminen nähtiin merkittävänä tekijänä työhyvinvointia tukevana tekijänä.

”(eniten voimaa saan) siitä, että saan olla tukena...kaikkia sinä et pysty auttamaan ja tukemaan, mutta se, että sinä joitakin pystyt, siitähän sinä saat sen voiman...Ei tehdä työkavereille, vaan opiskelijoille, sieltähän se voima tulee.” Haastateltava 4.

”Kyllä niistä oppilaista saa sen voiman, se on mitä varten me olemme kouluilla ja se on se työn suola. Se on kerta kaikkiaan se, että lyhyesti ja ytimekkäästi kyllä ne on ne lapset ja nuoret.” Haastateltava 2.

”...se suora palaute, minkä sinä lapselta saat.” Haastateltava 3.

”...juuri niistä nuorista...ne ei ole semmoisia, että ne antaisi niin kun suoraa palautetta ei ne sano, että kiva kun pääsin tästä...jotkut sanookin, että on kiva, kun on päässyt käymään...mutta yleensä se tulee siitä, että ne käy sen jakson...ja se asia niin kun hoituu.” Haastateltava 1.

”Me tehdään tätä niitä lapsia varten.” Haastateltava 3.

4.3 Työhyvinvointia heikentävät tekijät

Työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä haastateltavien mukaan olivat heikko oma henkilökohtainen hyvinvointi ja siihen vaikuttavat tekijät, kuten ravinnon ja levon puute tai huono laatu, jotka Blomin ja Hautaniemen (2009, 20-21) mukaan olivatkin yleisiä työntekijöitä yhdistäviä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta sekä Leskisen ja Hultin (2010, 30) mukaan suuresti vaikuttivat työntekijän hyvinvointiin. Maslown kirjoituksiin

viitaten Frager ym. (1987, 18-22) mukaan työntekijän perustarpeiden laiminlyönti vaikutti suuresti hyvinvointiin ja voi pahimmassa tapauksessa estää työntekijää keskittymästä muihin asioihin. Myös Rauramon (2012, 14-15) mukaan työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että työntekijän saama ravinto ja uni ovat riittäviä. Nämä tekijät kuuluivat subjektiiviseen luokitukseen, sillä niihin koulukuraattorin pystyivät itse parhaiten vaikuttamaan.

”...jos se muuten elämänlaatu on huono eli tarkoitan tämmöistä fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät...jos jatkuvalla syötöllä henkilökohtaiset, lepo, ravinnonmäärä tai laatu on huonoa tai heikkoa, niin kyllä niillä on tosi suuri merkitys, että ilman niitä niin ei se pysyisi tavallaan paketissa kasassa...minä ajattelen, että jos sellainen heikkenee, että se on aivan merkittävä työhyvinvointiin merkittävä asia.” Haastateltava 2.

Subjektiivisiin työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin kuuluivat myös liian suurten vaatimusten asettaminen omalle työlleen, työn rajaaminen, riittämättömyyden tunne työssä ja keskeneräisyyden sietäminen työssä. Blomin ja Hautaniemen (2009, 20-21) toteaman mukaan työhyvinvoinnille on merkityksellistä, että työ olisi kiireetöntä ja työtä voisi tehdä rauhassa, siten, työmäärä tai käytettävissä oleva työaika stressaannuttaisi työntekijää.

”Sitten se on se riittämättömyyden tunne keskeneräisyyden sietäminen, se on jatkuvaa, koko aikaista. Sinä et ole koskaan tavallaan valmis. Siinä on kanssa yks tosi merkittävä. Ja kuormitus tulee myös joskus siitä, että sinä piiskaat itseäsi sen riittämättömyyden tunteen kanssa, kun minun pitäisi ja pitäisi sitä, ehtiä, se on sitä omaa puhetta täytyy sitten kääntää itselle sen suhteen, että pystyy menemään sen yli.” Haastateltava 3.

”Yhtenä tekijänä taas riittämättömyyden tunne ja siihen tarpeeseen ei aina pysty vastaamaan juuri niin kuin haluaisi pystyä vastaamaan. Kiireessä työtä tekeminen heikentää, onko tässä oma piiskuria mutta, koen että heikentää aika ajoin työn laatua. Tavallaan se työn tekeminen kiireessä, ei pysty keskittymään juuri siihen mitä olet tekemässä tai ainakin kokemus siitä niin se jatkuva tunne itsesi kanssa, en tee sitä mitä, niin hyvin, miten itse ajattelen, että

se pitäisi tehdä. Että se on aika kuormittava tekijä. Tai sen asian kanssa kamppailu jatkuvasti, että ajatuksia on enemmän kuin mitä käytännössä pystyy toteuttamaan.” Haastateltava 2.

”...riittämättömyyden tunne, sietokyky sen rajoilla, että on jatkuvasti kesken eräisyyttä, työt kasaantuu.” Haastateltava 2.

”...yksi kuormittava tekijä on se rajojen vetäminen, ja sen tunnetaakan sietäminen silloin kun joudut asettumaan siihen.” Haastateltava 2.

Haastateltavien ulkoiset työhyvinvointia heikentävät tekijät olivat sidottavissa yhteen subjektiivisiin tekijöihin. Haastateltavat kokemia työhyvinvointia heikentäviä asioita olivat ajan puute työtehtävien hoitamiseen ja työtehtävien ja asiakkaiden määrä, työrauhan ja kunnioituksen puute, ympärillä olevien muiden työntekijöiden kuormittuneisuus, vuoden ruuhkaisimmat ajanjaksot, vaihtelevat ja jaettavat työpisteet, työpisteiden vaihto päivän aikana ja koulujen väliset toisistaan poikkeavat toimintatavat ja mallit. Kuten aiemmin todettiin Otalan ja Ahosen (2005, 93) mukaan yksilön työhyvinvointi ei katoa muiden työntekijöiden joukkoon, kuten Leskinen & Hult totesivat (2010, 19.), vaan yksilön huonovointi vaikuttaa koko työyhteisöön ja voi tuottaa stressiä ja työpaineita, esimerkiksi töiden kasautuessa muiden työntekijöiden niskaan, mikä heikentää suuresti työhyvinvointia yksilö ja työyhteisön tasolla.

”Kiireessä työtä tekeminen heikentää (työhyvinvointia).” Haastateltava 2.

”...työmäärä on niin valtava, että se jatkuva riittämättömyyden tunne, sietokyky sen rajoilla, että on jatkuvasti keskeneräisyyttä, työt kasaantuu ne kasaantuu päälle- ei muista aina asioita, ehkä niin hyvin.” Haastateltava 2.

”...on niin paljon sitä, tavallaan sellaista sitä sellaista työmäärää mikä niin kun ja sitten se, että sitä niin kun , kun ne jää jotkut asiat jonkun toisen asian vuoksi jää kesken ja ne jopa unohtuu siitä syystä, kun sitä on nii paljon sitä keskeneräistä ja aina joku tahtoo käydä...” Haastateltava 3.

”...että asiakasmäärät on yksi semmoinen eli ne on negatiivista, asiakasmäärät ovat niin suuret ja niihin on kauhean vaikea vaikuttaa...” Haastateltava 1.

”Sitten jos kukaan ei kunnioita mitä sinä teet, jos et saa työrauhaa, ne on asioita mitkä vaikuttavat semmoisina kuormittavina.” Haastateltava 3.

” meillä on esimerkiksi työntekijöitä, jotka ovat itse kuormittuneita, esimerkiksi opettajat niin ne ne tuottaa tavallaan semmoista lisää siihen eli ne niin kun ne et se voi olla joku muukin kuin opettaja jos se on kuormittunut se voi olla terveydenhoitaja tai joku muu nii se lisää tavallaan sitä omaa työtä kun sieltä silloin sen oppilaan tai opiskelijan asiat ei ne ei ehkä hoidu samalla tavalla kun ne hoituisi muuten eli sieltä tulee sellaista omaa lisäarvoa, silloin kun työntekijät on kuormittuneita.” Haastateltava 1

”sitten meillä on selvästi semmoisia ruuhkahuippuja eli ruuhkahuiput sitten kuormittavat erityisesti ja ja tuota syysloman jälkeen alkaa aina se holapaloo.” Haastateltava 1.

” työpisteet, ettei niitä olisi kovin monta per kuraattori, että sitä vaihtuvuutta työviikon aikana ei olisi niin paljon, sitä edes takaisin menemistä, että ne on varmaa yks asia mikä rauhoittaa sitä työn tekemistä ja antaa mahdollisuuden tehdä sitä yhteisöllisyyttä ja olla läsnä siinä arjessa, että niillä on varmaan sellainen iso merkitys työhön kuitenkin.” Haastateltava 2.

” Ja se, että joutuu vaihtamaan paikkaa välillä, olla eri paikoissa on yksi kuormittava asia.” Haastateltava 3.

”...sinun pitää montaa eri yksikköä eli useissa yksiköissä ja useissa eri työyhteisöissä pitää käydä eli sinun pitää niin kun omaksua ne työyhteisöt ja se on erilainen aina se joka koulussa on erilainen porukka ja erilainen työyhteisö ja toimintatapa toimintamallit, erilaiset toimintamallit on se yks mikä haastaa ja tekee vaikeaksi työn, koska kun täällä koululla toimitaan näin niin ne samat systeemit ei toimikkaan viereisessä koulussa.” Haastateltava 3.

Lisäksi maahanmuuttajatyössä tulkkipalveluiden puute koettiin aiheuttavan erityistä haastetta ja siten, heikennystä työhyvinvointiin. Yleisesti ottaen myös asiakkaiden tai perheiden asioiden kannattelu yksin heikensi työhyvinvointia. Tässä tutkimuksessa teoriakantaa ei noussut esiin itse työntekemisen haasteiden näkökulmasta,

vaikka haastateltavat niitä nostivatkin esiin työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Haastateltavien kokemusten kohdalla esimerkiksi maahanmuuttaja työn tulkkipalveluiden puutteen heikennys työhyvinvointiin on ymmärrettävää, koska ulkomaalaisten määrä Lapin alueilla on noussut. (Kotouttaminen.fi; Maahanmuuttajat Lapissa 2017) Haastateltavien kohdalla työntekijöiden ja työyhteisön osaamisen ylläpidossa tarvittiin kehitystä työhyvinvoinnin toteutumiseksi, jotta esimerkiksi tulkkipalvelut olisi saatavilla riittävästi sekä kuormittavien asioiden kanssa yksin pärjäämiselle löydettäisiin ratkaisu. Osaamista ja sen kehittymistä myös Rauramo (2012, 15) toi esiin työhyvinvoinnin portaiden teoriassaan.

” Maahanmuuttaja työ eri kulttuurien kanssa tehtävä työ...ei ole itsestään selvää et me saadaan tulkki palveluita aina, että sitten pitää pärjätä niiden kielten kanssa.” Haastateltava 1.

” kuormittavia tekijöitä on ihmisten asiat monesti, kun sinä kannattelet, voi olla et sinä olet se ainoa ,joka kannattelee sitä niin kun lasta tai kun hän kertoo niistä asioista, niin ne on yks asia sinällään sellainen kuormittava. Asiakkaiden tai perheitten asiat.” Haastateltava 3.

4.4 Toiveita työhyvinvoinnille

Haastateltavat toivat esiin myös *toiveita työhyvinvoinnin tukemiselle*, jotka he kokivat olevan tarpeen koulukuraattorin työhyvinvoinnin eduksi. Osa toiveista, olivat jo osittain toteutuneet tai olivat toteutuneet eri paikkakunnilla, mutta haastateltavat halusivat tuoda niitä vielä esiin, kuten arvostusta ja kunnioitusta muilta työntekijöiltä omaa osaamista kohtaan. Tähän Frager ym. (1987, 7) totesi Maslowiin (1954) viitaten kuinka esimerkiksi arvostuksen tarpeen tyydyttämisen huomioiminen on merkityksellistä työntekijän hyvinvoinnin kannalta, vaikka se ei ole yhtä merkittävä kuin työhyvinvoinnille, kuin esimerkiksi fyysinen työkyky. Lisäksi haastateltavien toiveina oli saada lisää työrauhaa kouluyhteisöön, yhteisöllistä työtä ja tukea, järjestystä työnsisältöön, riittäväsi aikaa työtehtävien hoitamiseen. Työrauha ja arvostuksen saaminen olivat myös Rauramon (2012, 14-16) mukaan Maslowiin (1954) viitaten,

merkityksellisiä tekijöitä työntekijän työhyvinvoinnille. Yhteisöllisen työn hyötyjä työhyvinvoinnin kannalta huomioivat myös haastateltavien lisäksi Ojala ja Ahonen (2005, 22). Kurjen ym. (2006, 24) mukaan työnsisällön järjestyksen puute kaikuu koulukuraattorityön alkuvaiheilta saakka. Haastateltavat toivomia asioita työhyvinvoinnin tueksi olivat myös suunnitelmallisempi vuoropuhelu esimiehen kanssa. Ojalan ja Ahosen (2005, 33) mukaan on esimiehestä riippuvaa, mitä työpaikalla arvotetaan ja siten myös on esimiehestä kiinni, arvotetaanko suunnitelmallisempaa vuoropuhelua.

”...se arvostus ja kunnioitus sitä kohtaa, että minä tiedän mitä minä tarvitsen tähän, että me päästään tämän asian kanssa eteenpäin.” Haastateltava 3.

”...työhyvinvointiin liittyen kyllä kait sitä toivoo et sitä työtä saisi tehdä ihan rauhassa tästä onkin jo puhuttu, et sille työlle annetaan se tila ja rauha, aika, sitä kunnioitetaan, että miten sitä työtä pitää tehdä.” Haastateltava 2.

” kyllä kait sitä toivoo et sitä työtä saisi tehdä ihan rauhassa tästä onkin jo puhuttu, että sille työlle annetaan se tila ja rauha, aika, sitä kunnioitetaan, että miten sitä työtä pitää tehdä...” Haastateltava 3.

”Totta kai siis yhteisöllinen työ tukis työtä kauheasti, mutta tässä kaupungissa sitä ei kauheasti ole mutta, että sen tyyppinen työskentely malli olisi tavoite. Haastateltava 1.

”...että saisi jotenkin siihen työnsisältöön jotakin järjestystä” Haastateltava 2.

”Työnsisältöön järjestystä.” Haastateltava 3.

” minä ajattelen sitä systemaattisempaa, jos se on jotenkin mahdollista et tietää esimerkiksi, että milloin meidän esimiehemme, vaikka tulee meidän palaverihin mukaan. Suunnitelmallisemmaksi sitä vuoropuhelua.” Haastateltava 3.

Osa ideoista olivat vielä toiveiden tasolla, kuten suurempaa panostusta ennaltaehkäisevään työhön, työparin kanssa työskentely, tiimissä työskentely ja esimiehen

kanssa käytävät kehityskeskustelut. Haastateltavien mukaan kehityskeskusteluiden avulla, tarkentuisi esimerkiksi yhteiset tavoitteet työlle ja työntekijän kehitystä kai-
paavat asiat. Kehityskeskusteluiden positiivista vaikutusta toi myös Rauramo (2012,
149) . Myös Otalan ja Ahosen (2005, 95) mukaan yhteisten tavoitteiden löytämiseksi
esimiehen vaikutus työhyvinvointiin on suuri.

*”...se työ vois olla oikeasti jotenkin toisenlaistakin se voisi olla ennaltaeh-
käisevämpää ja se vois olla jotakin muuta kuin tulipalojen sammuttelua ja näin
mutta, että se ei ole vielä ehkä.”* Haastateltava 1.

*”...mutta olisi työpari, olisi se sitten koulusosionomi tai koulu nuorisotyöntekijä
tai joku tällöinen niin päästäisiin pikaisemmin puuttumaan juttuihin mutta
se ehkä tähän maailman tilanteeseen on utopiaa. Mutta jos joku asia pitäisi
sanoa, että mikä edesauttaisi, että jatkossakin työhyvinvointia pysyisi niin
tuo.”* Haastateltava 4.

*”...sellaista tiimityön mallia... minä niin kun näen, että sillä tiimillä on hirveän
vahva positiivinen koko alueen työhön niin, sitten juuri semmoiseen kuraatto-
rin ja sosiaalityön eteenpäinviemiseen.”* Haastateltava 1.

*”...olisi tällöisiä kehityskeskusteluja ja tapaamisia, ehkä, missä tulisi suun-
niteltua tavallaan et mihin ,minä tarvitsen jotakin ehkä koulutusta, sellaista
suunnitelmallista työtä.”* Haastateltava 1.

Taulukko 1. Opinnäytetyö tuloksista koottu taulukko.

Työhyvinvoinnin lähtökohdat	Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	Toiveita työhyvinvoinnille
Omasta työstä tykkääminen eli työn mielekkyys	Harrastukset ja mielenkiinnon kohteet vapaa-ajalla	Heikko henkilökohtainen hyvinvointi, kuten levon puute	Arvostus ja kunnioitus muilta työntekijöiltä omaa osaamista kohtaan
Työn ulkopuolinen elämä on kunnossa	Hyvinvoinnista huolehtiminen kuten levosta ja ravinnosta	Jos asettaa omalle työlleen liian isot vaatimukset	Työrauha kouluyhteisössä
Työkykyisyys fyysisestä peruskunnosta, ravinnosta ja levosta huolehtiminen	Työpäivään sisältyy taukoja	Työn rajaaminen	Yhteisöllinen työ ja tuki
Työn ja vapaa-ajan suhteen tasapaino	Työllä on yksi oma paikka arjessa	Riittämättömyyden tunne ja tilanteiden keskeneräisyyden sietäminen	Järjestystä työnsisältöön
Hallinnan tunne omasta työstä	Työnohjaus	Ajan puute työtehtävien hoitamiseen	Riittäväsi aikaa työtehtävien hoitamiseen
Työn priorisointi	Työmäärä sopiva	Työtehtävien määrä	Suunnitelmallisempaa vuoropuhelua esimiehen kanssa
Tuen hakeminen tarvittaessa	Riittävästi työntekijöitä	Työrauhan ja kunnioituksen puute työssä	Suurempaa panostusta ennaltaehkäisevään työhön
Työnohjaus	Kollegiaalinen tuki	Ympärillä olevien työntekijöiden kuormittuneisuus	Työpari

Kouluttautuminen ja kehittyminen työssä	Vertaiskeskustelu mahdollisuus	Ruuhkahuiput	Tiimityö
Esimiehen tuki	Työyhteisön työntekijät pyrkivät hyvää työilmapiiriin	Vaihtelevat ja jaettavat työpisteet ja työpisteiden vaihto päivän aikana	Kehityskeskusteluja esimiehen kanssa
Yhteisöllinen työ	Palaute työstä	Eri kouluissa eri toimintatavat ja mallit	
Vapaus määritellä oma tapa, miten työtään tekee		Maahanmuuttajatyössä tulkkipalveluiden puute	
Työn sujuvuus muiden työntekijöiden kanssa		Asiakkaiden tai perheiden asioiden kannattelu yksin	
Yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla			
Muilta työntekijöiltä saatu kunnioitus ja rauha oman työn tekemiseen			
Asianmukaiset työtilat ja työvälineet			
Asiakas määrät ovat suhteessa työntekijöitä kohden			
Ei montaa eri työpistettä per kuraattori			

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksenäni opinnäytetyössäni on, että saamissani tuloksissa oli tulkintani mukaan huomattavissa selkeitä tekijöitä, joihin pystyi eri työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät yhdistää. Tulkintani mukaan työhyvinvoinnin lähtökohdat koostuivat asioiden hallinnasta, yhteistyöstä, työmäärän sopivuudesta ja työhön saatavasta rauhasta. Työhyvinvoinnin vahvistavat tekijät koostuivat yksilön hyvinvoinnista, sopivasta työmäärästä, yhteistyöstä ja asiakkaiden palautteesta. Työhyvinvointia heikentävät tekijät koostuivat työnvaatimuksista, työvälineiden puutteesta ja työrauhanpuutteesta. Työhyvinvoinnin tukemisen toiveet koostuivat yhteistyöstä, työn selkeydestä ja arvostuksesta sekä ennaltaehkäisevästä työstä. Alla olevaan taulukkoon havainnollistin johtopäätökseni, joka helpotti niiden ymmärtämistä.

Taulukko 2. Opinnäytetyön johtopäätöksistä koottu taulukko

Työhyvinvoinnin lähtökohdat	Työhyvinvointia vahvistavat tekijät	Työhyvinvointia heikentävät tekijät	Toiveita työhyvinvoinnin tukemiselle
Hallinta	Oma hyvinvointi	Työn vaatimukset	Yhteistyö
Yhteistyö	Työmäärä	Työvälineiden puute	Työrauha
Sopiva työmäärä	Yhteistyö	Työrauhan puute	Ennaltaehkäisevämpi työ
Työrauha	Asiakkaiden palaute		

Työhyvinvoinnin lähtökohtien hallinta osioon yhdistin työn ulkopuolisen elämän kunnon, työkykyisenä pysymisen, työn ja vapaa-ajan tasapainon, työn hallinnan, työn priorisoinnin, tuen hakemisen tarvittaessa, kouluttautumisen ja kehittymisen työssä sekä työvälineet, sillä koulukuraattorin oli tärkeää osata hallita näitä tekijöitä. Yhteistyö osioon lisäsin työnohjauksen, esimiehen tuen, yhteisöllisen työn, yhteenkuuluvuuden tunteen työpaikalla ja työn sujumuuden muiden työntekijöiden kanssa, sillä näihin tekijöihin vaikutti muiden ihmisten kanssa tehtävä työ. Työmäärä osioon tiivistin asiakasmäärän ja työpisteiden vähäisyyden, sillä molemmat vaikuttivat työmäärään. Työrauhaan liitin oman työtavan määrittelyn vapauden ja muilta työntekijöiltä saatavan kunnioituksen ja rauhan työntekemiseen, sillä molemmat aiheet koskettivat työrauhaa.

Työhyvinvointia vahvistavista tekijöistä tekemäni tulkinnan mukaan henkilökohtaisen hyvinvoinnin osioon kuuluivat vapaa-ajan mielekkäät tekemiset, hyvinvoinnista huolehtiminen, työpäivän tauottaminen ja se, että työllä on vain yksi paikka arjessa, sillä näissä tekijöissä oli kyse hyvinvoinnista. Työmäärä osioon kuuluivat sopiva työmäärä ja työntekijöiden riittävä määrä, sillä nämä vaikuttivat siihen, että työmäärä pysyisi sopivana. Yhteistyö osuuteen yhdistin työnohjauksen, kollegiaalisen tuen, vertaistuen mahdollisuudet ja, että työyhteisössä hyvään ilmapiiriin pyrkimisen. Palaute osiin kuului pelkästään asiakkailta saatu palaute työstä.

Työhyvinvointia heikentävien tekijöistä tekemäni tulkinnan mukaan työn vaatimukset osioon liitin työntekijät asettamat omat vaatimukset työlleen, riittämättömyyden tunteen työssä, ajan puutteen, työtehtävien määrän, ruuhkahuiput, vaihtelevat ja jaettavat työpisteet ja vaihtelevat toimintamallit, sillä tulkintani mukaan ne nostattivat työn vaatimuksia. Työvälineiden puute osioon liitin tulkkipalveluiden puutteen ja asiakkaiden asioiden kannattelun, sillä niiden kannatteluun tarvitaan myös oikeanlaiset työvälineet. Työrauhanpuutteen alle liitin työrauhan ja kunnioituksen puutteen ja muiden työntekijöiden kuormittuneisuuden, koska nämä tekijät vaikuttivat työrauhaan negatiivisesti.

Työhyvinvoinnin tukemiselle olevien toiveiden yhteistyö osioon yhdistin yhteisöllisen työn, kehityskeskustelut esimiehen kanssa, työpari, tiimityöskentelyn ja suunnitelmallisemmat vuoropuhelut esimiehen kanssa, koska tulkintani mukaan näiden tekijöiden kohdalla koulukuraattorit kaipasivat ulkoapäin tulevaa apua ja toisten työntekijöiden kanssa tehtävää työtä. Työrauhan alle yhdistin muiden työntekijöiden arvostuksen ja kunnioituksen työtä kohtaan, kouluyhteisön työrauhan ja riittävän ajan työtehtäviin. Ennaltaehkäisevä työn toive oli yksin oma kohta, koska tulkintani mukaan sitä ei voitu yhdistää kohdan muihin tekijöihin.

Tekemäni johtopäätökset osoittivat, että koulukuraattoreilta löytyi monia samoja tekijöitä työhyvinvoinnin lähtökohtiin, tukeviin ja heikentäviin tekijöihin sekä tukemisen toiveisiin. Lisäksi koulukuraattoreiden kesken toistuivat samat työhyvinvoinnin tekijät. Yleisimmät tekijät, jotka koulukuraattoreiden mukaan vaikuttivat työhyvinvointiin, olivat työmäärä ja työrauha. Nämä kaksi tekijää toistuivat työhyvinvoinnin lähtötekijöissä, työhyvinvoinnin vahvistavissa ja heikentävissä tekijöissä sekä työn tukemisen toiveiden tekijöissä. Tulkintani mukaan näitä kahta tekijää arvostettiin ja kaivattiin työhyvinvoinnissa eniten tällä hetkellä.

6 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää Lapin alueen koulukuraattoreiden kokemusten mukaiset lähtökohdat työhyvinvoinnille, mitkä tekijät työhyvinvointia vahvistivat ja mitkä tekijät työhyvinvointia heikensivät sekä mitä toiveita ja ajatuksia koulukuraattoreilla oli työhyvinvoinnin kehitykselle. Saavutin tavoitteeni ja sain haastatteleiltani koulukuraattoreilta vastaukset opinnäytetyöni kysymyksiini, jotka olivat tavoitteeni.

Tämän opinnäytetyön kautta selvisi, että tutkimukseen osallistuneilla koulukuraattoreilla löytyi monia keinoja työhyvinvoinnin lähtökohtiin, vahvistaviin tekijöihin, heikentäviin tekijöihin sekä monia toiveita työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työhyvinvoinnin lähtökohdissa ja vahvistavien tekijöiden joukosta löytyi tasapuolisesti subjektiivisia, joihin työntekijät voivat itse vaikuttaa eniten, ja objektiivisia tekijöitä, joihin työntekijä ei itse niinkään voi vaikuttaa, joihin esimerkiksi esimies voi. Työhyvinvointia heikentäviin tekijöihin ja työhyvinvoinnin tukemisen toiveisiin haastateltavat toivat esiin enemmän objektiivisia tekijöitä kuin subjektiivisia, mikä on ymmärrettävää, sillä he olisivat mahdollisesti tehneet heikentävien asioiden tai toiveiden eteen jo jotain. Tuloksista selvisi myös, että koulukuraattoreiden työhyvinvoinnin eteen on vielä tekemistä, eikä työhyvinvointia kokenut ketään haastattelijoista, täydelliseksi, ilman kehitys ideoita tai toiveita parempaan työhyvinvointiin.

Haastattelemini koulukuraattoreiden aineistojen vastaavuus keräämäni teoriatiedon vastaavuus oli mielenkiintoista huomata. Suurin osa teoriasta sai vahvistusta haastateltavien vastauksista, joka oli merkityksellistä tämän aineistolähtöisen tutkimuksen kannalta. Opinnäytetyön luotettavuutta voin perustella sen mukaan, että vaikka vastauksissa toistui samoja tekijöitä, silti kysymäni haastattelukysymykset eivät ohjanneet vastaamaan tiettyjä tekijöitä. Tämän tutkimuksen tulokset vastasivat kuitenkin vain näiden tutkimuksessa olevien koulukuraattoreiden tilanteeseen, sillä

keräämäni aineisto oli heidän subjektiivista kokemusta. Oma tulkintani haastateltavien kokemuksista voi aiheuttaa tutkimukseeni epäluotettavuutta, sillä riskin on, että en tulkinnut haastateltavien kokemuksia siten, miten he ne tarkoittivat. Toivon onnistuneeni tulkinnoissani, jotta tutkimukseni olisi eettinen ja luotettava. Tutkimukseeni lisäsi luotettavuutta se, että toin haastatteluista litteroituja suoria lainauksia esiin tutkimuksen osissa, missä käsittelin koulukuraattoreiden kertomuksia, näin pelkästään minun tekemä tulkintani ei jääneet näkyväksi tuloksissa, vaan alkuperäiset lähteet näkyvät myös, joista tulkinnat tein.

Kokemukseni opinnäytetyöstä ovat monipuoliset, opin paljon teorian, haastateltavien, tutkimuksen ja tutkijaroolini löytämisen kautta. Vaikka opinnäytetyö tavoitteeni tulokset antoivat vain juuri tämän tutkimuksen koulukuraattoreiden kokemukset, se voi kantaa hedelmää ja antaa muille koulukuraattoreille ja yleisesti muille työntekijöille ideoita, miten vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Jatkotutkimusta olisi mielenkiintoista jatkaa siitä kokevatko koulukuraattoreita lähellä olevat ulkopuoliset ihmiset, työntekijät ja asiakkaat, että koulukuraattoreiden työhyvinvointi toteutuu, kokevatko he, että koulukuraattorit voitavat hyvin työssään. Asiakkaiden kokemus on erityisen tärkeä, sillä haastateltavat kertoivat heitä varten tekevänsä työtään, toki koulukuraattorin työhyvinvointi vaikuttaa myös työyhteisössä oleviin muihin työntekijöihin ja siten itse työn tekoon, joka on lopulta se mitä asiakkaat vastaan ottavat. Opinnäytetyöni merkitys alalle toi ideoita ja, mahdollisesti uusia näkökulmia koulukuraattoreiden, sekä yleisesti työhyvinvointiin. Lisäksi opinnäytetyöni toi esiin muille koulukuraattoreiden kanssa yhteistyötä tekeville tilaisuuden tutustua työhön koulukuraattoreiden silmien läpi työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Toivon, että työni auttaa koulukuraattorityön kehittämisessä, sillä aina on mielestäni tilaa kehittyä parempaan.

LIITTEET

1. Mitä työhyvinvointi sinulle tarkoittaa? (Subjektiiviset ja objektiiviset tekijät)
2. Koetko toisen, subjektiivisen tai objektiivisen, työhyvinvoinnin tekijän tärkeämmäksi kuin toisen? Kumpi tekijä vaikuttaa enemmän työntekijän hyvinvointiin? (subjektiivinen, sisältäpäin tuleva, mihin itse parhaiten vaikuttaa ja objektiivinen on ulkoapäin tuleva, mihin yksilö ympyröivät asiat vaikuttavat.)
3. Jotta koet työhyvinvointia, mitkä tekijät siihen vaikuttavat?
4. Asteikolla 4-10 (kouluarvosana), millä sijalla koet nykyisen työhyvinvointisi ja oletko tyytyväinen siihen?
5. Minkä tekijöiden ansioista annoit arvosanaksi ___ ?
6. Jotta antaisit korkeamman arvosanan, mitä tarvitsisit, jotta työhyvinvointisi olisi parempi?
7. Mitkä tekijät vaikuttavat (eniten) työhyvinvointiisi positiivisesti?
8. Mitkä tekijät vaikuttavat (eniten) työhyvinvointiisi negatiivisesti?
9. Mitkä tekijät saavat aikana kuormittuneisuutta työssäsi?
10. Mitä keinoja tiedostat käyttäväsi työhyvinvointisi ylläpitämiseen ja korjaamiseen?
11. Mistä tekijöistä saat työhösi eniten voimaa?
12. Miten palaudut työstäsi niin, että voit vapaa-ajalla toimia kuten tykkäät (esimerkiksi niin, ettei työn rasita vapaa-ajan toimintaa)?
13. Oletko tyytyväinen koulukuraattorin ammattiin kokonaisuudessaan tällä hetkellä? (koulukuraattorin työympäristöön, asiakasmäärään, työtehtävien määrään yms.)
14. Kun sosiaalialalla vaaditaan yhä enemmän työntekijöiltä. (viittaus perustelu: pidemmät työpäivät, suurempi asiakasmäärä). Mitä muutoksia työntekijänä koet tarvitsevasi, jotta tavoitteisiin päästäisiin, niin että työhyvinvointi säilyisi?
15. Koetko ammattisi työhyvinvoinnin paremmaksi tai huonommaksi, kuin työorganisaatioisi muiden työntekijöiden (opettajat, rehtori)?
16. Millainen vaikutus esimiehellä on työhyvinvointiisi?
17. Saatko tukea työhyvinvointiisi työpaikaltasi ja minkälaista tukea saat?
18. Minkälaista tukea toivoisit saavasi työpaikaltasi, esimieheltäsi ja kollegoilta?

LÄHTEET

- Blom, R. & Hautaniemi, A. 2009. Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Oy Yliopistokustannus.
- Hannula, T. & Koivuranta, E. 2015. Esimiehen käsikirja työssä jaksamiseen. Konfliktit ja työhyvinvointi. Rovaniemi: Lapin ammattikorkeakoulu. Sarja D. Muut julkaisut 1/2015. Viitattu 3.12.2015 <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/92633/D1%202015%20Esimiehen%20kasikirja%20tyossa%20jaksamiseen.pdf?sequence=1>.
- Heikkilä, M. 1990. Köyhyys ja huono-osaisuus hyvinvointivaltiossa. Tutkimus köyhyydestä ja hyvinvoinnin puutteiden kasautumisesta Suomessa. Sosiaalhallituksen julkaisuja 8/1990. Tilastokeskus. Valtion painatuskeskus. Helsinki
- Jauhiainen, A. 1993. Koulu, oppilaiden huolto ja hyvinvointivaltio. Suomen op-pivelvollisuuskoulun oppilashuollon ja sen asiantuntijajärjestelmien muotoutuminen 1800-luvun lopulta 1990-luvulle. Turku. Painosalama.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Tampereen Yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Kesti Marko 2018. Työsuojelun taloudelliset vaikutukset. Työturvallisuuskeskus. Viitattu: 3.9.2018 https://ttk.fi/ajankohtaista/uutiset/panostamalla_tyoelaman_laatuun_parannetaan_yritysten_tuottavuutta_nyt_taloudelliset_vaikutukset_voidaan_todentaa.7713.news
- Korhonen, S., Pirinen, R., Rautajärvi, R., Räsänen, A., Turunen, P & Väisänen, R. 2000. Hyvinvoinnin palapeli. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kurki L., Nivala E., Sipilä-Lähdekorpi P. 2006. Sosiaalipedagoginen sosiaalityö koulussa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Laine, P., Hahtela, N., Jokiniemi, K., Pietilä, A., Kangasniemi, M., Haatainen, K., Meretoja, R., Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., Salanterä, S., Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakanen, J., Kinnunen, J., Suomala, T., Manka, M., Mä-

kisalo-Ropponen, M., Vesterinen, P., Häggman-Laitila, A., Heiskanen, A & Mäkipää, S. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Hoitotyön vuosikirja. Bookwell Oy. Porvoo

Lee, K., Williams, K., Sargent, L., Williams, N., & Johnson, K. 2015. 40-second green roof views sustain attention: The role of micro-breaks in attention restoration. *Journal of Environmental Psychology*, 42, 182-189.

Leskinen, T. & Hult, M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Latvia. Tammi.
Lipiäinen, T. & Runsas, R. 1973. Koulukuraattori ja hänen työhönsä kohdistuneet rooli-dotukset eri koulumuodoissa. Mikkeli ja Tampere. Lisensiaattityö

Maslow, A., Frager, R, Fadiman, J, Cox, R. & McReynolds, C. 1987. Motivation and personality. New York. Third Edition. Auto-Graphics.

Maslow, A. 1954. Motivation and personality. New York. Harper & Brothers.

Oppilas- ja oppilashuoltolaki 30.12.2003/1287.

Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. 2. painos. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työturvallisuuskeskus. Työstä hyvinvointia. Viitattu 6.9.2018 https://ttk.fi/files/5623/Tyosta_hyvinvointia.pdf

Puttonen, S., Hasu, M & Pahkin, K. 2016 Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 4.9.2018 http://www.tyoelama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. uudistettu painos. Porvoo. Bookwell Oy.

Sipilä - Lähdekorpi, Pirkko 2004. Hirveesti tekijänsä näköistä. Koulukuraattorin työ peruskoulun yläluokilla. Tampere: Tammer-paino Oy.

Työ ja elinkeinotoimisto. Kotouttaminen.fi. Maahanmuuttajan Lapissa 2017 Viitattu 7.5.19 <https://kotouttaminen.fi/maahanmuuttajat-lapissa>

Työkaari kantaa. Suomalainen työhyvinvointi osaaminen saa kansainvälistä arvostusta! Viitattu 15.9.2018 <http://tyokaari.fi/ajankohtaista/suomalainen-tyohyvinvointiosaaminen-saa-kansainvalista-arvostusta/>

Valtioneuvosto. Hallitusohjelma 2017. Työelämä 2020 -hanke. Kansallisen yhteistyöhankkeen (2013- 2016) jatkokausi 1.1.2016. Viitattu 24.9.2018 <https://valtioneuvosto.fi/hanke/-/hankesivu/hanke?tunnus=TEM009:00/2017>

Väestöliitto 2019. Nuoret. Tunteiden hallinta. Helsinki. Viitattu 3.2.2019 <https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-ja-muut/tunteet/tunteiden-hallinta/>

.