



Karmen Paukku ja Juulia Peippo

## Sosionomit keskellä koulumaailmaa

Koulusosionomien työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä ja haasteita

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi AMK

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

7.11.2021

Tekijä	Karmen Paukku, Juulia Peippo
Otsikko	Sosionomit keskellä koulumaailmaa – Koulusosionomien työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä ja haasteita
Sivumäärä	30 sivua + 1 liite
Aika	7.11.2021
Tutkinto	Sosionomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Miia Ojanen Lehtori Katriina Rantala-Nenonen
<p>Koululla on suuri merkitys lasten ja nuorten kasvussa ja kehityksessä. Koulusosionomi on kouluissa toimiva työntekijä, joka tukee oppilaita koulussa, ennaltaehkäisee sosiaalisia ongelmia ja toimii turvallisena aikuisena. Koulusosionomin työnkuva on melko uusi ja monelle tuntematon, ja koulujen erilaisten tarpeiden vuoksi työnkuva myös vaihtelee paljon koulujen tarpeen mukaan.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Tampereen kaupungin koulusosionomien työhyvinvointia perehtymällä seuraaviin kysymyksiin: Mitkä asiat vahvistavat koulusosionomien työhyvinvointia? Entä mitkä asiat ovat haasteita koulusosionomien työhyvinvoinnille? Käytämme tarkastelun pohjana Päivi Rauramon kehittämää työhyvinvoinnin portaakkoa, joka kattaa sisälleen seuraavat teemat: terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus sekä itsensä toteuttaminen. Teemojen avulla saamme laajemman kokonaiskuvan koulusosionomien työhyvinvoinnista. Teoreettinen viitekehys pohjautuu portaikon eri teemojen ympärille. Lisäksi perehdytään koulusosionomin työnkuvaan ja kouluun työympäristönä. Koska koulusosionomin työnkuva on edelleen melko uusi, voidaan tästä opinnäytetyöstä tuottaa tietoa hyödyntää työnkuvan kehittämiseen.</p> <p>Opinnäytetyössä haastattelimme viittä koulusosionomia Tampereen eri kouluista. Tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena ja haastatteluista saatu aineisto analysoitiin nostamalla tuloksista esiin nousseita teemoja tarkempaan tarkasteluun. Laadullisen haastattelututkimuksen avulla pääsimme aiheen sisälle syvemmin. Haastattelukysymykset pohjautuivat Rauramon työhyvinvoinnin portaikoin teemoihin, mutta kuitenkin niin, että vapaalle keskustelulle ja ajatuksille jäi myös tilaa.</p> <p>Tulokset osoittivat sen, että portaikoin eri tasoissa on niin työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä kuin haasteitakin. Isoimpina haasteina nousi esiin työn määräaikaisuus, työstä puuttuvat raamit, epäselvät odotukset tai liika vapaus työssä, työnkuvan uutuus sekä ammatillisen esimiehen puute. Ammatillisen esimiehen puutteen nähtiin vaikuttavan muun muassa palautteen saamiseen omasta työstä. Vahvistavia tekijöitä olivat hyvä työilmapiiri, vapaus ja luovuus sekä nuorilta saatu palaute. Kaiken kaikkiaan koulusosionomit pitivät työtä mielekkäänä muutamista haasteista huolimatta.</p>	
Avainsanat	koulusosionomi, työhyvinvointi, peruskoulu, ennaltaehkäisevä työ

Author	Karmen Paukku, Juulia Peippo
Title	Bachelors of Social Services in School Environments – Factors That Challenge and Reinforce Well-being at Work of Bachelors of Social Services in Schools
Number of Pages	30 pages + 1 appendice
Date	7th November 2021
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Miia Ojanen, Lecturer Katriina Rantala-Nenonen, Lecturer
<p>The school system has a major role in students' growth and development. A Bachelor of Social Services in schools is a professional who works with students in schools to support them, prevent social issues and act as a safe adult for the students in schools. The job description is still very new and unfamiliar for many people, and the job description also varies between schools depending on the needs of the specific school.</p> <p>In this thesis, we studied well-being at work of Bachelors of Social Services in schools. The thesis was executed in collaboration with the City of Tampere. The purpose of the thesis was to find answers to two questions: which factors reinforce well-being at work of Bachelors of Social Services and which factors are seen as challenges to their well-being at work. As a base for the concept of well-being at work we used a manual by Päivi Rauramo called "The Staircase of Well-Being at Work". In the manual the concept of well-being at work is divided into five categories: health, safety, sense of community, appreciation and self-actualization. These are depicted as basic needs that need to be fulfilled to reach total well-being.</p> <p>The research method used in this thesis was qualitative and it was conducted by interviewing five Bachelors of Social Services in different schools in Tampere. As a base for the interview, we used Rauramo's manual to create some questions around the five categories of well-being. This way we could easily see which sectors of well-being at work were possibly compromised and which ones they were happy with. Although some questions were made in advance, we also made sure to leave room for open conversation and additional questions. After the interviews the results were analyzed by picking some topics that came up in the interviews and investigating them further.</p> <p>The results showed that there were both reinforcing and weakening factors in all levels of the five categories. The distinct challenges to well-being at work were seen to be the temporary nature of work, unclear expectations or too much freedom, the challenges of a completely new job description and the lack of a manager who is also a professional in the field of social services. Many of them found it would be easier to get feedback from someone who understands the field of social services. Reinforcing factors for well-being were a positive atmosphere at work, freedom and the ability to be creative and also feedback from the students. Despite some challenges in well-being at work, Bachelors of Social Services found their work meaningful.</p>	
Keywords	Bachelor of Social Services at school, well-being at work, primary school, preventive work

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Koulusosionomin työnkuva	2
2.1	Mitä koulusosionomin työ voi olla?	3
2.2	Koulusosionomin työn tavoitteet	4
2.3	Koulusosionomin työn vaikuttavuus	4
3	Koulu työympäristönä	5
4	Työhyvinvointi	7
4.1	Työhyvinvoinnin portaat	7
4.1.1	Terveys (Psykofysiologiset perustarpeet)	9
4.1.2	Turvallisuus (Turvallisuuden tarve)	10
4.1.3	Yhteisöllisyys (Liittymisen tarve)	12
4.1.4	Arvostus (Arvostuksen tarve)	12
4.1.5	Itsensä toteuttaminen (Itsensä toteuttamisen tarve)	13
5	Opinnäytetyön toteutus	14
5.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus	15
5.2	Aineistonkeruumenetelmät	15
5.3	Eettiset kysymykset	16
5.4	Aineiston analyysi	18
5.5	Työsuunnitelma ja aikataulu	18
6	Tulokset	19
6.1	Terveys koulusosionomien näkökulmasta	19
6.2	Turvallisuus koulusosionomin työssä	21
6.3	Koulusosionomien kokema arvostus ja yhteisöllisyys	22
6.4	Itsensä toteuttaminen työpaikalla koulusosionomien näkökulmasta	24
7	Johtopäätökset	27
7.1	Haasteet	27
7.2	Vahvistavat tekijät	28
8	Pohdinta	29
	Lähteet	31



# 1 Johdanto

Koulun merkitys ja vaikutus lasten ja nuorten elämään on kiistaton, jonka vuoksi koulu- maailmaa jatkuvasti kehitetään ja siihen panostetaan valtavasti. Koulusosionomien tarpeellisuutta ja merkityksellisyyttä voidaan perustella oppilas- ja opiskelijahuoltolain kautta. Lain mukaan kouluissa on järjestettävä sekä yhteisöllistä että yksilöllistä opiskeluhoitoa, joihin kuuluu muun muassa opiskelijoiden osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen. Lakiin kuuluu myös koulujen ja kotien välinen yhteistyö. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.)

Pelkän oppimisen rinnalla koulu tarjoaa myös paikan lasten ja nuorten kasvulle ja kasvatukselle. Oppilaat muun muassa sisäistävät paljon sosiaalisen vuorovaikutuksen malleja sekä ovat vuorovaikutuksessa monien erilaisten vertaisryhmien kanssa. Kouluissa tarvitaan opetuksen lisäksi ymmärrystä yhteisöllisyydestä sekä yhteisöllisyyttä lisäävää toimintaa. (Nivala & Ryynänen 2019: 240.) Tässä koulusosionomin tuki on erityisen tervetullutta, sillä opettajilta ei voida opetuksen ohessa vaatia aikaa myös näiden pulmien ratkaisemiseen. Koulusosionomit pystyvät myös olla mukana välitunneilla sekä koulun ulkopuolisessa toiminnassa.

Koulun ensisijainen sosiaalityöntekijä on aina koulukuraattori. Viime vuosina on kuitenkin huomattu, ettei koulukuraattorilla ole aina tarpeeksi resursseja kaikkien tarvittavien asioiden hoitamiseen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksen mukaan noin 60 % koulukuraattorin ajasta käytetään yksilötyöhön ja noin 20 % yhteisölliseen työhön. Oppilas- ja opiskelijahuoltolaissa yhteisöllinen työtapa on mainittu ensisijaisena opiskeluhoito toteuttamistapana. Myös keskiarvo koulukuraattorin vastuulla olevista oppilaista oli 875 oppilasta koulukuraattoria kohden, ja monet koulukuraattorit toimivat useassa eri koulussa yhtä aikaa. (Hietanen-Peltola & Vaara & Laitinen 2019: 1-3.) Näin ollen koulusosionomi, joka voi keskittyä juuri oman koulun tarpeisiin, voi olla tarvittava apu monessa suomalaisessa koulussa.

Koska työnkuva on vielä melko uusi ja monelle tuntematon, ei tutkimustietoa koulusosionomeista ole lähes lainkaan opinnäytetöitä lukuun ottamatta (esimerkiksi Jukka Törrö 2018, Jokela ja Kaksonen 2014, Miettinen ja Raassina 2016). Ajankohtaisia uutisia löytyy useita, joten koulusosionomit aiheena on nouseva ilmiö, josta tutkimustietoa saisi olla enemmän ja eri näkökulmista. Iso osa opinnäytetöistä koski koulusosiono-

mien työtä ja sen vaikuttavuutta koulun muun henkilökunnan näkökulmasta, joten koemme koulusosionomien oman näkökulman olevan myös tärkeä ja tutkimisen arvoinen asia.

Tämä opinnäytetyö on haastattelututkimus, jonka tavoitteena on selvittää, mitkä asiat vahvistavat koulusosionomien työhyvinvointia sekä mitkä asiat ovat haasteita koulusosionomien työhyvinvoinnille. Työhyvinvoinnin arvioimiseksi käytimme Päivi Rauramon ”Työhyvinvoinnin portaat” -työkirjaa, jonka eri teemoja apuna käyttäen haastatelimme koulusosionomeja. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Tampereen kaupungin kanssa, jossa opinnäytetyön aloitushetkellä toimi 16 koulusosionomia. Näistä haastatelimme viittä koulusosionomia opinnäytetyötä varten.

## **2 Koulusosionomin työnkuva**

Koulusosionomin kanssa samankaltaisia työnkuvia löytyy eri kaupungeista eri nimityksillä, kuten kouluvalmentaja ja kasvatusohjaaja. Kun puhumme opinnäytetyössä yleisellä tasolla näistä koulun sosiaalian ammattilaisista, käytämme kattoterminä koulusosionomia asian selkeyttämiseksi.

Koulusosionomien ja muiden koulun sosiaalian ammattilaisten tarpeesta kertoo paljon nuorten ongelmat nykypäivänä. Yhä useammalla nuorella todetaan mielenterveyden häiriöitä. Yleisimmät mielenterveyden häiriöt nuorilla ovat masennus, ahdistuneisuushäiriö sekä käytös- ja tunne-elämän häiriöt. Ongelmat voivat liittyä esimerkiksi yksinäisyyteen tai syrjäytymiseen, ja niistä kärsii tällä hetkellä jo joka neljännes suomalaisista nuorista. Kaikki nuoret eivät saa tarvitsemaansa aikuisen tukea kotoa omilta vanhemmiltaan, joten ongelma olisi otettava huomioon myös kodin ulkopuolisissa palveluissa. (Tays 2020.) Tästä esimerkkinä varhaiskasvatus ja peruskoulu, jotka ovat lasten ja nuorten elämässä suuria vaikuttajia. Koulusosionomi on yksi esimerkki turvallisesta aikuisesta, joka pyrkii tukemaan lasten ja nuorten kasvua koulusta käsin. Yksi näkökulma on, että nuoret ahdistuvat nykyään koulun asettamien paineiden alla liikaa, kun joutuvat ottamaan enemmän vastuuta pärjäämisestään kuin aikaisemmin. Lisäksi nuoret joutuvat jo aikaisessa vaiheessa tekemään tulevaisuuttaan koskevia valintoja. (Tays 2020.)

Sosiaalian ammattilaisen tarpeesta kouluissa kertoo hyvin myös se, että Helsingin kaupungilla toimi peruskouluissa lukuvuonna 2021 jo 19 kouluvalmentajaa, kun vuonna

2019 määrä oli vielä lähes puolet pienempi (Helsingin kaupunki 2021). Koulusosionomien tarve on siis huomattu jo yhä useammassa koulussa. Syynä uusien koulusosionomien palkkaamiselle voi olla myös työn vaikutuksien näkyminen ja sitä kautta tiedon välittyminen tästä uudesta ammattinimikkeestä.

## 2.1 Mitä koulusosionomin työ voi olla?

Koulusosionomit toimivat yhdessä opettajan kanssa, mutta kuitenkin keskittyen lasten huoliin, ongelmiin ja kasvatuksellisiin haasteisiin. Sosiaalisten ongelmien ratkominen vie aikaa opettajan työstä, ja silloin koulusosionomit helpottavat opettajan taakkaa, jolloin opetuksen laatu voi parantua. Koulusosionomit tekevät paljon yhteistyötä koulun muun tukihenkilöstön kanssa ja lähin työpari on usein koulukuraattori. (Kettunen 2018.) Koulupalmentaja-hankkeen yhteydessä on korostettu, että koulupalmentajat tekevät kouluissa täysin omanlaistaan työtä, eikä heidän tekemä työ saa mennä päällekkäin minkään koulun olemassa olevan ammattilaisen työn kanssa (Aaltonen ym. 2021: 4.) Tällaisia ammatteja voivat olla esimerkiksi koulukuraattori, koulunkäynninohjaaja tai erityisopettaja. Näin korostetaan juuri sosiaalialan ammattilaisen ammattitaitoa ja koulupalmentajat voivat päästä toteuttamaan osaamistaan heille kuuluvalla tavalla.

Toisessa yhteydessä kasvatusohjaajaa on kuvailtu henkilönä, joka on läsnä koulun arjessa ja mukana kaikkialla, missä tarvitaan. Tavallisen työnkuvansa lisäksi kasvatusohjaaja voi olla mukana koulussa tapahtuvissa yllättävissä tilanteissa, kuten oppilaiden välisten riitatilanteiden selvittelyssä. Kasvatusohjaaja voi myös pitää tunnetaitoihin ja sosiaalisiin taitoihin liittyviä oppitunteja oppilaille sekä yhteisiä ryhmäytystunteja koko luokalle. Parhaassa tapauksessa kasvatusohjaajan etuna voi olla muun muassa se, että hän onnistuu muodostamaan vahvan luottamussuhteen oppilaiden kanssa, joka kannustaa oppilaita turvautumaan häneen vaikeissakin asioissa. Näiden asioiden kertominen opettajalle voi tuntua välillä vaikealta. (Nieminen 2019, Lahti 2020.) Oppilaiden kanssa työskentelyn lisäksi työntekijä voi osallistua erilaisiin työryhmiin koululla ja toimia moniammatillisessa yhteistyössä koulun, perheiden ja muiden tahojen kanssa.

Kaikissa eri nimikkeissä on yhtäläisyyksiä mutta myös eroavaisuuksia. Jokainen koulusosionomi, koulupalmentaja ja kasvatusohjaaja tekee työtä omanlaisella otteellaan, joten työnkuvan yhdenmukaistaminen voi olla haastavaa. Työnkuvat voivat vaihdella myös sen mukaan, millaista tukea kukin koulu kaipaa sillä hetkellä eniten. Ei ole siis yhtä oikeaa tapaa tehdä työtä, vaan tapoja on yhtä monta, kuin on koulusosionomeja. Kaikkia nimikkeitä yhdistää välitön läsnäolo kouluissa sekä tavoite siitä, että oppilaiden olisi helppo lähestyä sosiaalialan ammattilaisia kouluissa.



## 2.2 Koulusosionomin työn tavoitteet

Helsingin kaupungin kouluvalmentaja-hankkeen yhdeksi tavoitteeksi on mainittu syrjäytymisen estäminen varhaisen puuttumisen avulla. Kouluvalmentaja toiminnallaan pyrkii vahvistamaan oppilaiden tunnetaitoja, sosiaalisia taitoja, vuorovaikutustaitoja ja itseilmaisua. Yhtenä tavoitteena voi olla myös oppilaiden opiskelumotivaation ja koulussa suoriutumisen vahvistuminen, jota pyritään toteuttamaan osallisuuden vahvistumisella ja oppimaan oppimisen taitojen opettelulla. Kouluvalmentajien työ keskittyy yhteisölliseen työhön, mutta myös yksilötyötä tehdään tarpeen vaatiessa. (Aaltonen ym. 2021: 4.)

Työn yhtenä päätarkoituksena on, että työntekijään olisi mahdollista ottaa yhteyttä matalla kynnyksellä niin oppilaiden, koulun muun henkilökunnan kuin vanhempienkin toimesta. Tärkeänä pidetään esimerkiksi sitä, että työntekijät ovat näkyvillä sekä koululla että sähköisesti, jolloin heihin voi ottaa helposti yhteyttä sekä kasvotusten että Wilman tai sosiaalisen median kautta. Suosittuja sosiaalisen median kanavia nuorten yhteydenotoissa ovat muun muassa Instagram ja Snapchat. Tavoitteena on, että työntekijän kanssa voi puhua myös kaikista arkisistakin asioista, eikä yhteydenottoon vaadita mitään sen vakavampaa huolta. (Varkauden kaupunki, Moilanen 2018.)

Kasvatusohjaajan työ on Kangasalan kasvatusohjaajilla jaoteltu kolmeen eri osa-alueeseen: yksilötyö, yhteisöllinen työ sekä yhteistyö vanhempien kanssa. Eri tasoilla on kuvattu olevan samat tavoitteet: oppilaan sosiaalisen hyvinvoinnin, elämänhallinnan ja toimintakyvyn tukeminen. Työ pyrkii puuttumaan kiusaamiseen ja syrjäytymiseen jo aikaisessa vaiheessa sekä ennaltaehkäisemään niitä, tukemaan vanhemmuutta sekä pyrkii lisäämään vanhempien osallisuutta kouluun liittyvissä asioissa, tukee oppilaita sekä opetushenkilöstöä ja kehittää koulun hyvinvointia sekä koulun toimintamalleja. Työn voi varmasti kiteyttää parhaiten kutsumalla sitä ennaltaehkäiseväksi lastensuojelutyöksi. (Isometsä-Ahoniemi 2017, Lahti 2020, Jokinen & Rask 2020.) Yhtenä tavoitteena on myös oppilaiden ohjautuminen tarvittavien palveluiden piiriin niin koulun sisällä kuin sen ulkopuolellakin (Helsingin kaupunki 2021).

## 2.3 Koulusosionomin työn vaikuttavuus

Helsingin kaupungilla on ollut keväästä 2019 lähtien käynnissä kouluvalmentaja-hanke. Kouluvalmentajakouluissa tehdyn kyselyn mukaan jopa 90 prosenttia henkilökunnasta oli sitä mieltä, että kouluvalmentajasta on ollut joko hyvin paljon tai melko paljon hyötyä

oppilaille. Eniten ilmoitettiin positiivisia vaikutuksia oppilaiden väliseen vuorovaikutukseen. Yläkoululaisilla poissaolojen määrä väheni lähes muiden koulujen tasolle kokeilun myötä, kun ennen kokeilua kouluvalmentajakouluissa poissaoloja oli enemmän kuin muissa kouluissa. (Aaltonen ym. 2021: 30-36). Kysely kertoo suoraan tämänkaltaisen toiminnan hyödyistä ja työn vaikuttavuudesta. Kouluvalmentajia on myös ollut raportin mukaan helpompi lähestyä kuin koulun muuta henkilökuntaa, eivätkä oppilaat näe heitä niin vahvasti auktoriteettihahmoina (Aaltonen ym. 2021: 32). Tähän saattaa vaikuttaa esimerkiksi se, ettei kouluvalmentajilla ole samankaltaisia odotuksia oppilaita kohtaan kuin muilla koulun ammattilaisilla saattaa olla, kuten hyvä käytös ja koulumenestys. He enemmänkin pyrkivät kulkemaan oppilaiden rinnalla heidän koulu-uransa aikana ja tukevat haastavissa tilanteissa.

Eniten kouluvalmentajasta on nähty Helsingin kaupungilla olevan hyötyä niille lapsille ja nuorille, jotka eivät saa muuten elämässään tarvittavaa tukea aikuiselta. Myös sekä hillaisten että levottomien oppilaiden on nähty hyötyvän ylimääräisestä aikuisesta koulussa, samoin syrjäytymisvaarassa olevien nuorten. Negatiivisena puolena kouluvalmentajan työssä voidaan nähdä se, että oppilaiden mukaan luottamussuhteen luominen koulun uuteen aikuiseen voi viedä jonkin aikaa. (Helsingin kaupunki 2021.)

Kasvatusohjaajan hyväksi puoliksi on mainittu muun muassa se, että kasvatusohjaajan avulla koulun muut ammattilaiset voivat keskittyä omiin vastualueisiinsa, kun energiaa ei tarvitse käyttää esimerkiksi kiusaamistilanteiden selvittelyyn. Kasvatusohjaaja myös pystyy tarttumaan akuutteihin tilanteisiin joustavammin, kun hän saa tehdä työtään vapaasti ilman sitoutumista tiettyyn koulun toimintaan tai aikatauluihin. (Moilanen 2018.)

### **3 Koulu työympäristönä**

Vuoden 2019 Opetusalan ammattijärjestön tekemän työolobarometrin mukaan opettajien työhyvinvointi ja työstä innostuminen on laskenut aikaisempiin barometreihin nähden. Opettajista ne, jotka vastasivat olevansa tyytymättömiä esimiestyöhön, ilmoittivat myös huonompia tuloksia työkykyä mittaavissa kysymyksissä. Työstressiä mitattaessa opettajista 39 % ilmoitti kokevansa stressiä työssään erittäin usein tai melko usein. Esimiestoiminta näytti vaikuttavan myös stressin määrään työssä, sillä esimiestyöhön tyytyväiset opettajat ilmoittivat myös huomattavasti vähemmän työstressiä. Kuitenkin opettajien tyytyväisyys esimiestyöhön yleisesti oli noussut vuoden 2017 barometriin verrattuna. (Golnick & Ilves 2019: 19-23.) Sekä koulusosionomeilla että opettajilla toimii peruskouluissa esimiehenä useimmiten oman koulun rehtori, jolloin esimiestyöhön liittyvät

barometrin tulokset ovat vertailtavissa myös koulusosionomien työn kanssa. Kokonaisuudessaan 74 % kyselyyn vastanneista opettajista oli tyytyväisiä työhönsä, mikä on työmarkkinoiden keskiarvoa. Aikaisemmin opettajien työtyytyväisyys on ollut keskiarvoa paremmalla tasolla. (Golnick & Ilves 2019: 28.)

Kouluissa toimivien ammattilaisten työhyvinvointi ja –kuormittavuus on suurelta osin kiinni työympäristöstä eli oman koulun ominaisuuksista ja toimintatavoista. Opettajien vaihtuvuutta tutkittaessa on huomattu, että useimmin opettajat ovat jättäneet työpaikkansa sellaisissa tapauksissa, kun kouluissa on ollut oppilaita opettajia kohden keskiarvoa enemmän. Myös erityisoppilaiden suuri määrä opettajia kohden näytti vaikuttavan opettajien vaihtuvuuteen kouluissa. (Ervasti & Kivimäki & Pentti ym. 2013: 306.) Tämä kertoo hyvin työn kuormittavuuden vaikutuksesta haluun vaihtaa työpaikkaa.

Suuri vaikutus opettajien vaihtuvuuteen on huomattu olevan myös opettajaresurssien vähentämisellä: sellaisissa kouluissa, joissa resursseja on pienennetty, vaihtuvuus näkyy vahvemmin. (Ervasti & Kivimäki & Pentti ym. 2013: 309.) Esimiestyöllä on suuri vaikutus myös kouluissa toimivien ammattilaisten pysyvyyteen. Yksi esimiehen tärkeimpiä tehtäviä on työntekijöiden ohjaaminen ja tukeminen työssään, mikä osaltaan vahvistaa työntekijöiden työmotivaatiota. Opettajiä tutkittaessa työhyvinvoinnilla ja työmotivaatiolla on ollut selkeä yhteys työssä pysyvyyteen kouluissa. (Tentama & Pranungsari 2016: 43) Työntekijöiden pysyvyydellä voi kouluissa olla monia eri syitä, mutta useimmat näistä ovat jollakin tavalla kytköksissä työhyvinvointiin.

Koulumaailman yksi huomattava ominaisuus on työyhteisön moniammatillisuus. Tavallisesti koulut koostuvat ainakin opettajista, koulukuraattorista, terveydenhoitajasta, rehtorista, erityisopettajista sekä koulunkäynninohjaajista. Moniammatillisuus tuo työyhteisöön omat hyötynsä mutta mukana on usein myös haasteita. Sosiaali- ja terveystieteiden ammattilaisilta kysyttäessä toimivan moniammatillisen työyhteisön hyötyinä nähtiin muun muassa työhyvinvoinnin ja työilmapiirin paraneminen sekä myönteisen asenteen ja vastuullisuuden lisääntyminen omaa työtä kohtaan. Selkeinä haasteina nähtiin tiedonkulun vaikeudet sekä erilaiset näkemyserot eri ammattiryhmien välillä. Myös oman ammatti-identiteetin ja yhteisten tavoitteiden haasteet nähtiin moniammatillisen yhteistyön kompastuskivinä. Oman ammatti-identiteetin heikkous saattaa vaikuttaa moniammatilliseen yhteistyöhön heikentävällä tavalla, sillä on vaikea kehittää työyhteisöä ja mennä kohti yhteisiä tavoitteita moniammatillisesti, jos omat taidot ja vastuualueet tuntuvat epävarmoilta tai ovat täysin hukassa. Työyhteisön jäsenten muutosvastaisuus nähdään myös haasteena moniammatillisuudelle. (Sandström & Keiski-Turunen & Hassila ym. 2018.)

Opinnäytetyössä on otettava huomioon myös korona-ajan vaikutus koulumaailmaan, sillä se väistämättä vaikuttaa tutkimustuloksiin. Vaikka olemmekin yleisesti kiinnostuneita koulusosionomien työhyvinvoinnista korona-ajasta riippumatta, on tiedostettava se tosiasia, että tilanteen yllättävyys ja erityisyys vaikuttaa koulujen työyhteisöihin jollakin tavalla. Koronan vaikutuksesta koulumaailmaan kertoo ainakin työn kuormittavuuden lisääntyminen, josta ainakin opettajat ovat joutuneet kärsimään. Lähes 40 % lukioiden, perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen opettajista on harkinnut vaihtavansa alaa koronasta johtuneen työn kuormittavuuden takia. (Mäkynen 2021.)

## 4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on aihe, josta on paljon tutkimusta eri aloilta ja eri näkökulmista. Koska olemme itse kiinnostuneita koulumaailmasta ja erityisesti koulusosionomien työnkuvasta, halusimme lähteä tutkimaan työhyvinvointia heidän omasta näkökulmastaan. Koska työnkuva on uusi ja muovautuu vasta, on hyvä aika tuoda esiin koulusosionomien työhyvinvointiin liittyviä seikkoja, jotta heidän hyvinvointiinsa voitaisi kiinnittää huomiota jo varhaisessa vaiheessa.

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin kokonaisuutena, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveysministeriö). Työhyvinvointi vaikuttaa työntekoon ja työn tekemättömyyteen monella tavalla muun muassa työtapaturmien, sairauspoissaolojen sekä työkyvyttömyyseläkkeiden muodossa. Puutteellisesta työhyvinvoinnista johtuneiden kustannuksien yhteissumman laskettiin vuonna 2010 olevan Suomessa noin 35 miljardia euroa. (Kauppinen ym. 2013: 12-14.) On selvää, että työhyvinvointi on tärkeä aihe niin työntekijöiden itsensä kannalta kuin myös organisaatioiden ja asiakkaiden näkökulmasta. Positiivisten tutkimustulosten valossa voidaan sanoa, että myös koulusosionomien tyytyväisyyttä olisi hyvä tutkia.

### 4.1 Työhyvinvoinnin portaati

Valitsimme avuksemme työhyvinvoinnin tarkasteluun Työturvallisuuskeskuksen julkaiseman työkirjan ”Työhyvinvoinnin portaati”, sillä se tuo esiin kokonaisvaltaisesti työhyvinvointiin kuuluvia vaiheita. Alla oleva kuva (kuva 1) avaa hyvin eri tason tarpeita työhyvinvoinnin näkökulmasta ja luo perustan kokonaisvaltaiselle sekä kestäväälle työhyvinvoinnille. (Rauramo 2009.) Työhyvinvoinnin portaita on mielenkiintoista tutkia koulusosionomien työnkuvan näkökulmasta. Kuvio on hyvä pitää tutkimuksen pohjana ja

laatia haastattelukysymykset tämän kuvion perusteella, jotta saadaan kokonaisvaltainen näkemys koulusosionomien kokemasta työhyvinvoinnista.

Portaikun mukaan työhyvinvoinnin toteutumiseen tarvittavat perustarpeet ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Käytämme näistä teemoista yksinkertaistettuja nimityksiä, jotka ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja itsensä toteuttaminen. Nämä teemat antavat hyvän tarkastelukulman työhyvinvoinnille ja voimmekin poimia näistä teemoista tarkasteltavaksi koulusosionomeihin keskeisesti liittyviä kohtia. Keskeisiä kohtia ovat esimerkiksi työkuormitus, työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, johtaminen, verkostot, palaute, oikeudenmukainen palkka, luovuus ja vapaus. Lisäksi jokaisella portaalla on otettu huomioon sekä työntekijän että organisaation toimintaan liittyvät seikat, jotka molemmat on toteuduttava työhyvinvoinnin saavuttamiseksi. Rauramo on siis ottanut huomioon työntekijän ja organisaation yhtäläisen vastuun hyvinvoivan työyhteisön luomisessa. Kuten monessa muussakin asiassa, tässäkin tapauksessa tarvitaan molempien osapuolien yhtäläinen ymmärrys, jotta päästään tavoitteeseen. Tässä tapauksessa tavoitteena on työhyvinvointi.



Kuva 1. Päivi Rauramo 2009. Hyvinvoinnin portaat.

#### 4.1.1 Terveys (Psykofysiologiset perustarpeet)

Työntekijöiden terveyttä työssä tukevat sekä työturvallisuuslaki että työterveyshuoltolaki. Työterveyshuoltolaissa säädetään, että työnantajalla on velvollisuus tarjota työntekijöilleen sellaiset työterveyshuollon palvelut, joilla edistetään sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön turvallisuutta ja terveellisyyttä, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden työ- ja toimintakykyä. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001 § 3). Työterveyshuollon laajuus usein vaihtelee kaupunkien ja organisaatioiden välillä. Työkyvyn vahvistamisesta on tullut yksi työterveyshuollon ykköstavoitteista Suomessa. Työkyvyn edistämisen tärkeys on huomattu erityisesti tärkeänä osana työurien pidentämistä, joka on ollut jo pitkään yhtenä tavoitteena suomalaisessa työpolitiikassa. Näin hyvän työkyvyn on nähty olevan suurena vaikuttajana pidempään työssä jaksamiseen. (Laine 2011.)

Työturvallisuuslain mukaan työnantajalla on vastuu selvittää ja vähentää työn kuormittavuustekijöitä, mikäli tämä saa selville työntekijän kuormittuvan työssään terveyttään vaarantavalla tavalla (Työturvallisuuslaki 738/2002 § 25). Työn määrä vaikuttaa paljon työn kuormittavuuteen, joka taas on vahvasti kytköksissä työhyvinvointiin. Muita työn kuormittavuuteen liitetyjä tekijöitä ovat muun muassa ylitöiden tekeminen sekä vaikutusmahdollisuudet oman työpäivän pituuteen. (Työturvallisuuskeskus.) Työn määrään liittyy vahvasti myös työn ja vapaa-ajan sekoittuminen keskenään. Joissakin tapauksissa työtä saatetaan jatkaa kotona tietokoneella tai puhelimella, jos päivän aikana jää asioita kesken. Vapaa-aika on tärkeä osa palautumista, joten töiden tekeminen vapaa-ajalla vaikuttaa ehdottomasti myös palautumiseen. Muita palautumiseen liittyviä tekijöitä ovat muun muassa riittävät ruoka- ja kahvitauot. (Työturvallisuuskeskus.) Koulu maailman hektisyyden keskellä voi olla, että päivän aikana voi joutua hyvinkin yllättäviin tilanteisiin. Koulusosionomit saattavat myös käsitellä työpäivien aikana vaikeita ja arkojakin aiheita, jolloin oman jaksamisen ja vapaa-ajan korostaminen on tärkeässä asemassa.

Yksi yleinen työhön liittyvä terveysongelma on työuupumus. Työuupumus on pitkittyneen työstressin seuraus, ja työstressistä Suomessa kärsii noin neljännes työntekijöistä. Vaikka työstressi ja -uupumus riippuvat paljon myös työntekijästä ja tämän sietokyvystä, on tiettyjä tekijöitä, jotka altistavat työstressille ja sitä kautta työuupumukselle. Esimerkkejä psyykkisistä kuormitustekijöistä ovat muun muassa työn epäselvät tavoitteet, liian suuri työmäärä, työstä saadun palautteen ja arvostuksen puute sekä jatkuvat

muutokset ja pitkittynyt epävarmuus työssä. Työuupumus voi pahimmillaan johtaa sairastumiseen tai olemassa olevien sairauksien pahenemiseen ja työkyvyttömyyteen. (Työterveyslaitos.)

Työuupumuksella on myös yhteys tyytymättömyyteen työssä sekä haluun vaihtaa työpaikkaa. Erityisesti henkistä uupumusta kokevat ovat todennäköisemmin halukkaita etsimään uutta työtä eri työnantajan alaisuudesta. (Prajogo 2019: 23.) Koulusosionomien tyytyväisyys omaa työtä kohtaan sekä työuupumuksen välttäminen ovat siten tärkeitä tavoitteita työn pysyvyyden kannalta.

Koulusosionomien pysyvyys työssä on asia, johon kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Yksi koulusosionomin tehtävistä on olla turvallisena aikuisena kouluissa lapsille ja nuorille, jolloin ihanteellinen tilanne olisi se, että sama koulusosionomi toimisi koulussa mahdollisimman pitkään. Nuorille pysyvyyden kokemukset elämässä ovat erityisen tärkeitä. Sosiaalisten ja emotionaalisten suhteiden jatkuvuus nähdään nuorten elämässä suurena voimavarana, jonka avulla he voivat tuntea yhteenkuuluvuutta johonkin. Esimerkiksi sijaishuollossa olleet nuoret ovat nähneet omalle hyvinvoinnilleen merkittävänä tekijänä ihmissuhteiden jatkuvuuden, jonka nähtiin tukevan heidän itsetuntoaan vaikeiden aikojen jälkeen. (Helsingin yliopisto 2018.)

#### 4.1.2 Turvallisuus (Turvallisuuden tarve)

Tämän opinnäytetyön kannalta oleellisia turvallisuuteen liittyviä asioita ovat muun muassa taloudellinen turvallisuus eli palkka, henkinen ja fyysinen turvallisuus sekä työn pysyvyyden kautta syntyvä turvallisuus. Suurimpia riskejä työntekijän turvallisuudelle työssä ovat muun muassa tapaturmat, stressi, työuupumus ja uhkaavaan tilanteeseen joutuminen. Noin neljäsosa sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä on kohdannut työssään väkivaltaa, uhkaavan tilanteen tai jonkin tapaturman. Yleisintä on väkivaltaisen henkilön kohtaaminen ja tapaturmat. Useimmiten hoitajat ovat joutuneet väkivalta- tai uhkatilanteisiin työssään, mutta päiväkotien ja koulujen työntekijöiden riski joutua näihin tilanteisiin on myös kasvanut. (Lindh & Karttunen 2017:44.)

Työsuojeluhallinto on maininnut sosiaalialan asiakastyön sekä kasvatus- ja opetusalan eräiksi väkivallalle alttiiksi toimialoiksi. (Työsuojeluhallinto 2013: 7.) Vaikka koulusosionomi ei varsinaisesti sovi suoraan kumpaankaan näistä kategorioista, on työympäristö ja asiakaskunta samaa kuin esimerkiksi kasvatus- ja opetusalalla. Valitettavasti sosiaali- ja terveysalalla usein ajatellaan väkivallan kohteeksi joutumisen kuuluvan työnkuvaan. Väkivaltatilanteilla ja niiden uhallalla työssä on merkittäviä vaikutuksia työntekijän

hyvinvointiin. Niistä voi seurata psyykkisiä ja fyysisiä oireita, kuten väsymystä, unettomuutta, sydänoireita, pelkotiloja ja työiihtyvyyden alenemista. (Työsuojeluhallinto 2013: 6.)

Yksi työhyvinvointiin liittyvistä haasteista on työn määräaikaisuus ja sitä kautta taloudellinen turvattomuus ja työn epävarmuus. Osa Tampereen kaupungin koulusosionomeista tekee työtään määräaikaisella sopimuksella, eikä työtä ole vielä täysin vakiinaistettu. Vuonna 2018 Julkisten ja hyvinvointialojen liiton kyselyn mukaan vain alle neljä prosenttia määräaikaisissa työsuhteissa olevista henkilöistä ovat valinneet työsuhteensa muodon omasta tahdostaan. Kyselyyn vastasi 1736 liiton jäsentä, jotka toimivat työssään määräaikaisessa työsuhteessa. Mikäli työvoiman tarve työpaikalla on pysyvä, ei määräaikaisten työsuhteiden solmimiselle ole perusteita. Määräaikaisuuden pulmat ilmenivät kyselyssä eriarvoisuutena muuhun henkilöstöön nähden, ulkopuolelle jättämisenä, huonompina henkilöstöetuina, pienempänä palkkana ja koulutuksen ja kehitystyön ulkopuolelle jättämisenä. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2018.)

Opettajien vaihtuvuutta tutkittaessa on huomattu, että työsuhteen määräaikaisuus on vaikuttanut vaihtuvuuteen työssä. Tutkimuksen mukaan työn vaihtaminen on jopa kaksinkertaistunut, mikäli opettajan työsuhte on ollut määräaikainen vakituisen sijaan. (Ervasti & Kivimäki & Pentti ym. 2013: 306.) Voidaan siis sanoa, että suurin osa työntekijöistä tekisi mieluiten töitä toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella. Kun suurin osa Tampereen kaupungin koulusosionomeista tekee töitä määräaikaisella työsuhteella, ja määräaikaisuuteen liittyvät hankaluudet ovat yleisesti tiedossa, voidaan sanoa määräaikaisuuden tutkimisen olevan tärkeässä roolissa opinnäytetyössämme.

Työympäristön turvallisuuteen liittyy kokemus avoimesta keskustelukulttuurista ja siitä, että työntekijät saavat avoimesti kertoa ajatuksiaan ja kyseenalaistaa asioita ilman syrjintää. On tärkeää pystyä keskustelemaan asioista avoimesti sekä esimiehen että työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Ristiriitoja usein syntyy silloin, kun ihmiset ajattelevat, kokevat ja toimivat eri tavalla. Mahdollisia ristiriitatilanteita selvittäessä on tärkeää, että riidan osapuolet tuntevat olonsa mahdollisimman turvalliseksi keskustellessaan asiasta. Jotta ristiriitatilanteet saataisi selvitettyä, esimiehellä tulisi olla keinoja työn sujumuuden mahdollistamiseksi ja ratkaisujen tekemiseksi tilannetta koskien. Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen saattaa usein tuntua hankalalta, etenkin jos työpaikalla ei ole valmiita toimintamalleja ja keinoja asioiden selvittämiseksi. (Työturvallisuuskeskus.) Jotta työyhteisön ristiriidat saataisi selvitettyä tai jopa kokonaan vältettyä, tarvitaan siis esimiehen ja työntekijöiden yhteistä panostusta. Koulusosionomin esimiehenä toimii oman koulun rehtori ja työyhteisö koostuu monen eri ammattikunnan edustajista.



#### 4.1.3 Yhteisöllisyys (Liittymisen tarve)

Yhteisöllisyydellä tässä kontekstissa tarkoitetaan muun muassa työilmapiiriä ja työyhteisön toimivuutta. Lisäksi kehitysmyönteisyys, erilaisuuden hyväksyminen sekä ulkoinen ja sisäinen yhteistyö ovat avainasemassa yhteisöllisyyttä määriteltäessä. (Rauramo 2009.) Koulusosionomi työskentelee moniammatillisessa ympäristössä, jossa jokainen tuo oman panoksensa koulun arjen sujumuuden ylläpitämiseksi, joten yhteistyö eri ammattihenkilöiden välillä on ensisijaisen tärkeää.

Hyvin toimiva työyhteisö on tärkeä osa työssä viihtyvyyttä ja se liittyy vahvasti yhteisöllisyyteen työssä. Toimivassa työyhteisössä on avoin ilmapiiri, jossa työyhteisön jäsenet jakavat keskenään osaamistaan ja tietävät omat vastualueensa. Näin on helppo tarvittaessa kysyä neuvoa muilta työyhteisön jäseniltä, kun kaikki tietävät omat työtehtävänsä. (Pakka & Rätty 2010.) On tärkeää tuntee kuuluvansa joukkoon, mutta samalla kokea olevansa riittävän itsenäinen. (Työterveyslaitos n.d.)

Suomalaisen Työn Liiton Made By Finland -tutkimuksen mukaan (2017) hyvä työilmapiiri on isoin työhyvinvointiin vaikuttava asia. Hyvä työilmapiiri ei ole itsestäänselvyys vaan sen ylläpitämiseen täytyy jokaisen antaa panoksensa, sillä jos jokin asia ei näytä toimivan vaan aiheuttaa vain stressiä ihmisten välisissä suhteissa, siihen on hyvä tarttua saman tien ja pyrkiä kuulemaan kaikkia osapuolia asiaan liittyen (Suomen Mielen-terveys ry). Avoin ilmapiiri on hyvin tärkeää työyhteisön sujumuuden kannalta.

#### 4.1.4 Arvostus (Arvostuksen tarve)

Hyvinvoiva työntekijä saa palautetta työstään ja kokee itsensä tarpeelliseksi (Työterveyslaitos). Palautteen kautta työntekijä tuntee, että esimies tai muut kollegat ovat kiinnostuneita hänen työstään ja arvostavat hänen työpanostaan. Hyvän ja kannustavan palautteen saaminen johtaa parhaimmillaan onnistumisen ja edistymisen tunteeseen. Tämä puolestaan nostattaa itsetuntoa sekä innostaa ja vahvistaa jaksamaan työssä. Nämä kaikki edistävät henkilön merkityksellisyyden tunnetta työtä kohtaa, joka onkin suuri työhyvinvointia parantava tekijä. (Eerikäinen 2019.)

Työn vaikuttavuudella ja merkityksellisyydellä on iso vaikutus henkilön kokemaan työhyvinvointiin. Työterveyslaitos mainitsee, kuinka itsensä kokeminen tarpeelliseksi on yksi hyvinvoivan työntekijän ominaisuuksista. Tätä onkin mielenkiintoista tutkia kouluvalmentajien näkökulmasta, sillä työtehtävät määritellään ja muovataan itse parhaaksi

näkemällään tavalla. Kuten edellä jo mainittiinkin, on työnkuvan yhdenmukaistaminen vielä kesken ja se voi tuoda haasteita oman työn reflektointiin.

Työn merkittävyys on myös opettajilla yhdistetty onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen työssä, joka myös vaikuttaa opettajan ja oppilaiden välisiin suhteisiin positiivisesti. Eräissä tutkimuksissa tutkittiin opettajien kokemaa työn merkittävyyttä, joka tulosten mukaan vaikutti opettajan ja oppilaiden välisiin suhteisiin ja sitä kautta tyytyväisyyteen omassa työssä. Työn merkittävyyden vaikuttaviksi tekijöiksi mainittiin muun muassa mahdollisuus itsensä toteuttamiseen, omien taitojen ja vahvuuksien löytäminen ja hyödyntäminen työssä sekä mahdollisuus vaikuttaa positiivisesti ihmisten elämään. Syiksi työn merkittävyyden tavoittelulle mainittiin halu olla osana kokonaisuutta, työn tulosten näkeminen sekä halu tulla arvostetuksi yksilönä. (Lavy & Bocker 2018: 1486-1487.) Vaikka koulusosionomin ja opettajan työnkuvat eroavatkin toisistaan, yhdistää molempia kouluissa oppilaiden kanssa työskentely ja tavoite luoda positiivisia suhteita oppilaiden kanssa.

Työntekijöiden omistautumista organisaatiolle voidaan pitää suuressa arvossa organisaation tehokkuuden kannalta. Se, että organisaatio arvostaa työntekijöitään ja tunnistaa työntekijät yhtenä parhaista voimavaroistaan kertoo usein hyvin johdetusta organisaatiosta. (Gupta & Gupta 2014: 60.) Organisaation toimintatavoilla ja työntekijöidensä arvostuksella on siis suuri vaikutus työntekijöiden työmotivaation ja sitä kautta työssä jaksamiseen. Molemmiin puoleinen arvostus kantaa pitkälle puhuttaessa työhyvinvoinnista.

#### 4.1.5 Itsensä toteuttaminen (Itsensä toteuttamisen tarve)

Itsensä toteuttamisen tarpeeseen liittyy vahvasti luovuus ja vapaus työssä. Luovuudella tässä tapauksessa tarkoitetaan uusia ideoita ja tapoja tehdä työtä. Vapaus olla luova työssään kertoo työyhteisön ja itse työntekijän kehitysmuutoksista. Mikäli työn raamit ovat liian tarkkaan määritellyt ilman tilaa omille ideoille ja luovuudelle, voi se vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon heikentävästi. Luovuuden käytössä työssä avainasemassa on johtoporras ja sen asennoituminen luovaan ajatteluun. On suuri merkitys, onko työssä tilaa omien ratkaisujen tekemiselle, vai pitääkö jokaisesta uudesta kokeilusta pyytää lupaa esimieheltä. Esimiehen tulisi myös luottaa työntekijään ja tämän kykyyn tehdä oikeanlaisia ratkaisuja. Myös muun työyhteisön asennoituminen uudistustyöhön on tärkeää, sillä jos suhtautuminen uuden kehittämiseen ja luovaan ajatteluun on ainoastaan negatiivista, tuskin työntekijät tuntevat luovaa ajattelua tervetulleeksi

työyhteisössä. Yhtenä luovuuden edellytyksenä on se, että töiden lomassa olisi vapaata aikaa luoville ajatuksille. Jos töissä on jatkuvasti kiire ja työpäivät ovat aikataulutettu täyteen, ei jää myöskään aikaa uuden kehittämiselle. (Toimihenkilöliitto ERTO ry.)

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä on tullut voimaan 1.3.2016. Lain ensimmäisen luvun 5§ koskee ammattipätevyuden ylläpitämistä ja osaamisen kehittämistä. Itsensä toteuttamiseen se liittyy vahvasti siten, että laki velvoittaa työnantajan luomaan edellytykset sille, että työntekijä perehdytetään työssä tarvittavalla tavalla ja hänellä on myös mahdollisuus lisäkoulutuksiin. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 815/2015 5§.) Erilaiset koulutukset oman ammatillisuuden vahvistamiseksi lisäävät itsevarmuutta ja tätä kautta omaa tekemistä voi kehittää entisestään. Itsevarmuuden työssä voi myös liittää edellä mainittuun luovuuteen ja uusiin ideoihin, kun uskaltaa kokeilla uutta ja hyödyntää erilaisten lisäkoulutusten antia.

## 5 Opinnäytetyön toteutus

Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä Tampereen kaupungin kanssa. Tampereen kaupungilla toimii opinnäytetyön aloitushetkellä yhteensä 16 koulusosionomia, joista 3 on vakituisia ja 13 toimii määräaikaisella sopimuksella. Tampereen kaupungin koulut on jaettu viiteen eri alueeseen: etelä, kaakko, keskusta, koillinen ja länsi. Yhteensä kouluja, joissa järjestetään perusopetusta, on Tampereella 32 kappaletta (Tampereen kaupunki 2020). Koulusosionomeja toimii kaikilla eri alueilla ja jo puolessa Tampereen kaikista perusopetusta järjestävistä kouluista. Tampereen kaupungilla toimii yhteensä noin 14 500 työntekijää eri aloilla, joka tekee siitä Pirkanmaan suurimman työnantajan (Tampereen kaupunki 2021). Päädyimme tekemään opinnäytetyötä juuri Tampereelle, sillä aihetta pohdittaessa yhteistyö Tampereen kaupungin kanssa sujui mutkattomasti, ja he vaikuttivat myönteisiltä tukimusta kohtaan. Tampereen kaupungilla on myös ollut koulusosionomeja jo muutamien vuosien ajan, joten ajattelimme Tampereelta saatujen tulosten olevan kokonaisvaltaisemmat ja työnkuvan jo jokseenkin vakiintuneen osaksi koulumaailmaa. Halusimme opinnäytetyölle aiheen, joka on ajankohtainen, mutta josta kuitenkin löytyy jo jonkin verran aikaisempaakin tutkimustietoa. Tiesimme haluavamme tutkia juuri koulumaailmassa toimivia sosionomeja monipuolisen ja uuden työnkuvan vuoksi, joka hakee vielä paikkaansa koulumaailmassa, joten haastateltaviksi valikoituivat Tampereen kaupungin koulusosionomit.

## 5.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tarkoitus

Kiinnostus tutkimusaihetta kohtaan heräsi omassa työharjoittelussa Helsingin kaupungilla kouluvalmentajan työparina. Työharjoittelun aikana selkeni jonkin verran käsitys siitä, millaisia haasteita ja hyviä puolia työstä löytyy. Kouluvalmentajat myös toivat esille kiinnostuksen aiheen tutkimista kohtaan ja kannustivat opinnäytetyön tekemiseen. Olemme kumpikin kiinnostuneita sosionomin työnkuvan laajentamisesta ja koulu- maailmasta sosionomin työkenttänä, joten aihe innosti siitäkin syystä. Pidämme tärkeänä sitä, että uusia työnkuvia ja työntekijöiden hyvinvointia kartoitettaisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta uudet kokeilut ja hankkeet saisivat mahdollisimman hyvät lähtökohdat. Näin voidaan jo alussa huomata mahdolliset kompastuskivet ja se, mihin suuntaan työnkuvaa kannattaa lähteä kehittämään.

Etsimme tutkimuksessa vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

*Mitkä asiat vahvistavat koulusosionomien työhyvinvointia? Entä mitkä asiat ovat haasteita koulusosionomien työhyvinvoinnille?*

Nämä kysymykset kattavat kaiken, joka on tutkimuksen kannalta oleellista. Pyrimme saamaan mahdollisimman yksityiskohtaisen kuvan koulusosionomien työhyvinvoinnista laajalla valikoimalla haastattelukysymyksiä. Haastattelukysymykset pohjautuvat löyhästi edellisessä kappaleessa esiteltyyn Työhyvinvoinnin portaat -työkirjaan, josta poimimme parhaiten koulusosionomien työnkuvaan liittyviä teemoja kysymyksiä varten. Haastattelukysymysten vastauksista on mahdollista saada moniulotteinen kuva työhyvinvoinnista niin yksilön kuin työyhteisön tasolla.

## 5.2 Aineistonkeruumenetelmät

Etsimme haastateltavia tiedottamalla opinnäytetyöstä kaikkien Tampereen kaupungin koulusosionomien yhteiseen ryhmään, josta halukkaat pystyivät ottamaan meihin yhteyttä, mikäli olivat kiinnostuneita opinnäytetyöhön osallistumiseen. Sen lisäksi otimme yhteyttä joihinkin yksittäisiin koulusosionomeihin ja kerroimme opinnäytetyöstä hieman tarkemmin. Näin ollen kaikki halukkaat ovat päässeet osaksi tutkimusta. Kuudestatoista koulusosionomista oli lopulta viisi halukasta osallistumaan haastatteluun, joka oli alkuperäinen tavoitteemme haastateltavien määrän suhteen.

Tutkimustehtävä toteutetaan laadullisena haastattelututkimuksena. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelijan ääni jää kuuluville ja haastattelijan on mahdollista kysymysten

valinnoilla vaikuttaa aineiston syntymiseen. Kyseessä on teemallinen haastattelu, jossa kysymykset määräytyvät valitun teeman pohjalta. Tutkimusta tehdään aineistolähtöisesti, jolloin pääpaino on haastatteluista saadulla aineistolla. Tällöin teoria pohjustaa haastatteluja ja tukee tutkimuksen ja valittujen tutkimuskysymysten valintaa. Haastattelua varten on kirjattu ylös joitakin teemoihin liittyviä kysymyksiä, mutta haastattelun suunta ja lisäkysymykset määräytyvät paljolti haastateltavan esiin tuomien vastausten pohjalta. Näin haastateltavan oma kokemus työhyvinvointiinsa liittyvistä asioista luo suuntaa haastattelulle ja herättää keskustelua. Tällainen lähestymistapa valikoitui tutkimukseemme siksi, että emme voi ennen haastattelua tietää haastateltavien työhyvinvoinnin tilannetta ja siihen vaikuttavia asioita. Tämän vuoksi voimme tehdä vain alustavia, keskustelua herättäviä kysymyksiä.

Teemoja ei käsitellä kaikkien haastateltavien kanssa samassa laajuudessa, sillä jotkut teemat saattavat herättää toisissa enemmän keskustelua ja kokemuksia kuin toisissa. Haastattelut tapahtuvat yksilöhaastatteluina, joissa paikalla on haastateltavan lisäksi molemmat opinnäytetyön tekijät, mikäli mahdollista. Haastattelut voidaan toteuttaa haastateltavan toivomalla tavalla joko puhelimitse tai videopuhelulla Zoom-palvelua hyödyntäen. Haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen ne litteroidaan teemoitteluun varten. Tutkimuksen valmistuttua ja opinnäytetyön ollessa hyväksytty oppilaitoksen puolesta kaikki haastatteluista saatu aineisto hävitetään.

Arvioimme laadullisen tutkimuksen olevan hyödyllisempi menetelmä tässä tilanteessa määrällisen tutkimuksen sijaan koulusosionomien pienen määrän vuoksi. Mikäli olisimme päätyneet kyselymuotoiseen tutkimukseen, olisi vastauksia ollut liian vähän laajan tutkimustuloksen saavuttamiseksi. Koulusosionomeja on yhteensä kuusitoista, ja olisi ollut epätodennäköistä saada kaikki koulusosionomit vastaamaan kyselyyn. Määrällisessä tutkimuksessa kuitenkin ihanteellista olisi, että vastauksia saataisi mahdollisimman paljon, jotta saataisi parhaita mahdollisia tuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa on myös mahdollista saada enemmän haastateltavan omaa ääntä ja persoonaa kuuluville, joka tutkimuksessamme on toivottavaa. Työhyvinvointi on kuitenkin aiheena monimuotoinen ja esiintyy ihmisille hyvin eri tavoin.

### 5.3 Eettiset kysymykset

Tärkeää haastattelututkimuksessa on haastateltavien henkilöllisyyden salaaminen ja luottamuksellisuus. Tutkittavilla henkilöillä on oltava päätösvalta siitä, mitä tietoja he antavat tutkimuskäyttöön. Luottamukselliset asiat käsitellään jo siinä vaiheessa, kun

vasta sovitaan tutkimuksesta. Myös aineiston käyttötavat, käyttäjät, käyttöaika, muokkaukset ja säilyttäminen on tehtävä tutkittaville selväksi jo alkuvaiheessa. (Kuula 2006.) Haastateltaville lähetettiin ennen haastatteluja suostumuslomake tutkimukseen osallistumisesta, jossa käytiin läpi kaikki haastattelun kannalta oleelliset asiat. Haastattelut suoritettiin vasta, kun haastateltavilta oli saatu suostumus lomakkeessa esitettyihin ehtoihin.

Tutkimuksessa haastateltavien anonymiteetin suojaaminen on yksi ykkösprioriteeteista. Tutkimuksemme kannalta ei ole oleellista tietää haastateltavan henkilöllisyyttä tai sitä, minkä koulun koulusosionomina hän toimii. Tutkimuksessamme emme anna ilmi haastateltavan työkohdetta, sukupuolta, ikää tai muutakaan, josta haastateltava olisi mahdollista tunnistaa. Näitä asioita voi tulla ilmi haastattelussa, mutta emme koskaan käytä tunnistettavia lausuntoja osana tutkimusta emmekä edes liitä haastateltavien tietoja osaksi aineistoa missään tutkimuksen vaiheessa. Jo litterointivaiheessa henkilöistä käytetään nimityksiä "Henkilö 1, Henkilö 2" ja niin edelleen. Myös mikäli haastateltavat puhuvat haastattelun aikana muista ihmisistä, esimerkiksi kollegoistaan, heidän erisnimillään, nämäkin nimet poistetaan litterointivaiheessa.

Aineistoa analysoitaessa käytämme tarkkaa harkintaa siitä, mitä haastatteluissa ilmenneitä asioita on anonymiteetin säilyttämisen kannalta mahdollista tuoda esiin lopullisessa tutkimuksessa. Esimerkiksi jotkin tietyt toimet, joita koulusosionomi on saattanut koulussaan suorittaa, voi olla tarpeen jättää tutkimuksessa mainitsematta tunnistettavuuden vuoksi. Tampereen kaupungilla toimii tällä hetkellä 16 koulusosionomia, joista haastatteleminen yli kolmasosaa, joten anonymiteetin säilyttäminen on senkin vuoksi erityisen tärkeää helpon tunnistettavuuden vuoksi. Myös aiheemme arkaluontoisuuden vuoksi on tärkeää, ettei haastateltavia ole mahdollista tunnistaa aineistosta. Haastatteluissa saattaa tulla esimerkiksi ilmi asioita, joihin haastateltavat ovat olleet tyytymättömiä työyhteisössään. Näiden asioiden ilmi tuominen tutkimuksessa vaatii erityistä tarkkuutta, jotta tutkimukseen osallistuminen ei aiheuta haastateltavien työelämässä mielihäviä jälkikäteen.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkimuksessa on tärkeää tiedon huolellinen kerääminen sekä säilyttäminen ja tietosuojaa koskevien kysymysten huomioon ottaminen (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012). Tietosuoja-asioiden sekä luottamuksellisuuden vuoksi suoritamme haastattelut mieluiten videoyhteyden kautta tai puhelimitse haastateltavan oman mieltymyksen mukaan. Vallitsevan koronavirus-tilanteen vuoksi

emme suorita haastatteluja kasvotusten. Haastattelut nauhoitetaan, jonka jälkeen nauhoitukset säilytetään molempien opiskelijoiden salasanalla lukitulla tietokoneella siihen asti, että tutkimusprosessi on tullut päätökseen.

Osallistujien vapaaehtoisuuden korostaminen on myös haastattelututkimuksessa tärkeää. Haastateltavan on saatava haastattelusta mahdollisimman tarkat tiedot ennen päätöksen tekemistä. Muun muassa millä tavalla haastattelu järjestetään, nauhoitetaanko haastattelu ja kuinka paljon haastateltavan aikaa osallistuminen vie ovat välttämättömiä tietoja haastattelusta sovittaessa (Kuula 2006.) Muistutamme haastateltavia useasti, että heillä on myös mahdollisuus jäädä pois tutkimuksesta sen jokaisessa vaiheessa, vaikka olisikin jo tehnyt päätöksen osallistua haastatteluun.

#### 5.4 Aineiston analyysi

Haastatteluista saatu aineisto analysoidaan teemoittelua käyttäen. Teemoittelussa aineistosta nostetaan tutkimuksen kannalta kaikista olennaisimmat aiheet ja teemat. Teemoittelussa on yleistä myös sitaattien käyttö, jotka poimitaan haastatteluista. (Juhila n.d.) Myös me olemme tässä tutkimuksessa käyttäneet sitaatteja havainnollistamaan paremmin haastateltavien ajatuksia.

Tutkimuksessamme analysoimme litteroituja haastatteluaineistoja. Haastattelukysymykset on tehty "Työhyvinvoinnin portaat" -työkirjan viiden eri teeman mukaan, josta nostamme eniten esiin tulleita asioita teemoittelussa. Näin pystymme näkemään vastaukset isompina kokonaisuutena ja huomaamaan vastausten mahdolliset yhtäläisyydet ja eroavaisuudet.

#### 5.5 Työsuunnitelma ja aikataulu

Tutkimuslupa opinnäytetyölle haettiin Tampereen kaupungilta, ja tutkimuslupahakemus hyväksyttiin huhtikuussa 2021. Haastattelimme viittä Tampereen kaupungin koulusosionomia kevään 2021 aikana ennen kesäkuuta ja koulujen kesälomia. Haastattelut suoritettiin hyvissä ajoin toukokuun sekä kesäkuun aikana, mikäli mahdollisten peruutusten tai aikataulumuutosten vuoksi haastatteluja olisi ollut tarpeen siirtää. Mahdollisten peruutusten vuoksi jätimme myös hyvin aikaa uusien haastateltavien etsimiselle tarvittaessa. Tarkemmat haastattelujen aikataulut sovittiin yhdessä haastateltavien kanssa, jotta haastattelujen toteutus onnistui mahdollisimman sujuvasti. Haastattelujen litteroinnin aloitimme heti haastattelujen jälkeen ja aineiston analysointi tapahtui kesällä

2021. Opinnäytetyön viimeistelyn ja palautuksen suoritimme syksyllä 2021. Opinnäytetyön valmistuttua se tallennetaan ja julkaistaan Theseus-tietokannassa, jossa se on kaikille avoimesti luettavissa.

Kaiken kaikkiaan koimme, että oli helppo ja kiva tehdä yhteistyötä Tampereen kaupungin ja Tampereen kaupungin koulusosionomien kanssa. Tutkimusluvan hakeminen oli selkeää ja sen saaminen oli hyvin nopeaa. Koulusosionomit olivat kaikki hyvin myönteisiä aihettamme kohtaan ja näin ollen oli helppoa löytää haastattelemamme koulusosionomit. Oli ilo haastatella koulusosionomeja, sillä jokainen koki aiheemme tärkeänä ja haastattelut heidän kanssaan olivat mielenkiintoisia, ja jokainen kulki omalla painollaan eteenpäin. Arvostamme jokaisen haastateltavamme meille antamaa aikaa.

## 6 Tulokset

Haastattelujen tuloksista on nähtävissä koulusosionomien kokeman työhyvinvoinnin vahvistavia tekijöitä sekä haasteita ja kehityskohteita. Käymme tulokset läpi poimimalla vastauksista niitä teemoja, jotka herättivät eniten keskustelua tai muuten erottuivat ylitse muiden keskustelustamme koulusosionomien kanssa. Yhdistelemme samankaltaisia vastauksia sekä selkeästi toisistaan eroavia kokemuksia ja mielipiteitä mahdollisimman laajan käsityksen saamiseksi.

### 6.1 Terveys koulusosionomien näkökulmasta

Terveydellisellä tasolla kolme haastateltavaa oli kokenut joitakin työhyvinvointiin liittyviä haasteita, mutta vain psyykkisellä tasolla. Haastateltavista kaksi ei ollut kokenut työn vaikuttavan ollenkaan psyykkiseen tai fyysiseen terveyteen. Psyykkiset haasteet näyttäytyvät unettomuutena, riittämättömyyden tunteina ja yksinäisyytenä työssä. Työtä kuvailtiin hektiseksi ja osalle koulusosionomeista varsinkin vakavammat tilanteet painuvat mieleen pidemmäksi aikaa. Yksi haastateltavista mainitsi haasteeksi koronan ja etätyöt. Kun työt tehdään kotona, on vaikeampaa erottaa vapaa-aikaa ja työtä toisistaan. Yhden haastateltavan apukeino työstä irtautumiseen oli hieman pidempi työmatka, jonka aikana oli helppo siirtyä töistä vapaa-aikaan. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että ajattelee ja suunnittelee mielellään työasioita myös vapaa-aikana, sillä omien harrastusten kautta pääsee niin sanottuun flow-tilaan ja sitä kautta syntyy hyviä ideoita myös työrintamalla. Suurin osa pyrki kuitenkin tietoisesti irtautumaan työasioista mielekkään vapaa-ajan saavuttamiseksi. Vaikka työasiat pyörivät jonkun verran mielessä



myös vapaa-aikana, ei kukaan haastateltavista kokenut sen olevan liian kuormittavana ja psyykkiset haasteet eivät tuntuneet kuitenkaan ylitsepääsemättömiltä.

Yksinäisyys ja riittämättömyyden tunteet liittyivät pääasiassa siihen, että koulusosiologi on työnkuvana edelleen melko uusi ja mitään tiettyjä raameja ei ole työhön asetettu. Täten oman työn refleктоiminen on haastavaa, sillä vaikka yhteys muihin koulusosiologieihin on, ei yhdelläkään haastateltavalla ollut työparinaan toista koulusosiologia, jonka kanssa jakaa työarjen haasteet ja onnistumiset. Iso osa haastateltavista mainitsi siis yhdeksi haasteeksi juuri sen, että työnkuva on uusi.

Psyykinen terveys tässä koko ajan vähän on siinä mielessä koetuksella, että tää on kuitenkin niin uutta hommaa ja sitten jotenkin on hirveen yksin tässä työssä niinku täällä omalla koululla, niin koko ajan joutuu hyvin paljon refleктоimaan sitä omaa toimintaa ja semmoisen niinku riittämättömyyden tunteen kanssa. (Henkilö 2)

Työterveyshuoltoon oltiin muuten tyytyväisiä ja asiointi oli hoitunut vaivattomasti, mutta muutama haastateltava mainitsi sen, että kaipaisi laajempia työterveyspsykologin palveluita. Työterveyspalvelujen käyttöä vaikeutti myös se, että laajempia palveluita kuten esimerkiksi juuri työterveyspsykologin palveluita pystyi käyttämään vasta, kun työsuhde oli kestänyt puoli vuotta. Vaikka määräaikaisessa työsuhteessa ollut jatkaisi työsopimustaan vuoden jälkeen, koulusosiologiensa mukaan mahdollisuus käyttää näitä kattavampia työterveyspalveluita nollaantui ja puolen vuoden odotus alkoi uudestaan. Yksi haastateltava mainitsi sen, että hän ei oikein edes tiedä mitä kaikkea työterveyteen kuuluu, sillä mitään keskustelua esimerkiksi esimiehen kanssa siitä ei ole käyty. Vaikka joitakin puutteita työterveyden suhteen koettiin, olivat kaikki haastateltavat suurimmalta osin tyytyväisiä työterveyspalveluihin.

Taukojen suhteen haastateltavat kokivat melko paljon haasteita. Taukoja pystyi kyllä pitämään, mutta niille piti raivata tilaa tai sitten taukojen ajankohta venyi todella pitkäksi. Kolmella viidestä haastateltavasta oli oma työhuone, joten rauhallinen tila, jossa voi pitää tauon oli olemassa, mutta tauon pitäminen koettiin silti joltain osin haastavaksi tai välillä jopa mahdottomaksi työn hektisyyden vuoksi. Muutamat haastateltavat totesivat, että he ovat joutuneet opettelemaan taukojen pitämistä, sillä se ei ole tullut luonnostaan.

Eilenkin kun meillä ois ollu mahis syödä esimerkiksi lounas niin me oltiin sitten välituntikilpailuja vetämässä et se meni niin kun sitten siinä. Et joko se ruoka pitäisi syödä hirveen aikaisin tai sitten tositosi myöhään. Just silloin puolilta päivin sattuu ja tapahtuu tosi paljon. (Henkilö 4)

Oon vasta nyt niin kun tajunnut, että ei tarvi tavallaan koko ajan juosta pää kolmantena jalkana vaan että voi ihan hyvin välillä istua paikalleen ja ottaa niitä taukoja, mutta välillä niitä pystyy pitää ihan niin kun hyvin ja sitten välillä taas tuntuu, että mistä sen ajan repäisee, että istahtaisi hetkeksi alas. (Henkilö 2)

## 6.2 Turvallisuus koulusosionomin työssä

Turvallisuuden teemassa puhuimme haastateltavien kanssa työympäristöstä, palkkauksesta, työn määräaikaisuudesta ja uskalluksesta puuttua tai tarttua työyhteisössä oleviin epäkohtiin. Työympäristöön liittyen selvitimme, olivatko haastateltavat kokeneet esimerkiksi väkivallan uhkaa tai henkistä turvattomuutta työssään. Haastateltavista yksikään ei ollut kokenut mitään fyysistä tai henkistä väkivaltaa ja kouluympäristöä pidettiin turvallisena paikkana. Yksi haastateltava mainitsi kuitenkin sen, että jonkunlaista levottomuutta koulussa saattaa esiintyä nuorten puolelta, mutta ei kuitenkaan kokenut, että se heikentäisi hänen turvallisuutensa tunnetta. Yksi haastateltava mainitsi myös avuttomuuden tunteen vaikeissa tilanteissa, joka osaltaan voi vaikuttaa henkilön kokemaan turvallisuuden tunteeseen.

Ehkä enemmänkin just vähän sellaista niin kuin avuttomuutta välillä, jos siis tulee eteen sellainen niin vakava tilanne, että tulee semmoinen olo, että nyt niinku mä en riitä tässä tilanteessa ja mä en nyt tiedä oikeasti, että miten tästä päästään eteenpäin ja miten voin auttaa niin ehkä semmoisessa. (Henkilö 1)

Työn palkkauksesta haastateltavilla oli melko eriävät mielipiteet. Kaksi haastateltavaa oli tyytyväinen palkan määrään, sillä se oli heidän elämäntilanteeseensa sopiva. Kuitenkin suurin osa ei ollut tyytyväinen ja he tiedostivat sosiaalialan yleisen huonon tilanteen koskien palkkausta. Palkalla yleisesti koettiin pärjäävän.

Turvallisuuden tunteeseen vaikuttaa myös työn määräaikaisuus ja suurin osa Tampereen koulusosionomeista tekee työtä määräaikaisesti. Säilyttääksemme haastateltavien anonymiteetin, emme mainitse sitä, että olivatko haastateltavat määräaikaisessa vai vakituisessa työsuhteessa vaan pohdimme määräaikaisuuden haasteita yleisellä tasolla. Koulumaailmassa ja varsinkin koulusosionomin roolissa määräaikaisuus nähtiin lähes poikkeuksetta negatiivisena asiana. Nuoriin tutustuminen vie aikaa muutenkin, joten sille, että koulusosionomi usein vaihtuu vuoden välein ei nähty järkevää syytä. Määräaikaisuuden myötä myös taloudellisesta tilanteesta tulee turvattomampi, kun jatkoa työrintamalla ei välttämättä ole heti tiedossa. Lisäksi mainittiin se, että työn laatu voi kärsiä, kun pidemmälle ajalle ei voi tehdä mitään suunnitelmia tai aloittaa uutta projektia.

Työpaikan konflikteista puhuttaessa muutama haastattelija mainitsi, että törmää konflikteihin harvoin tai ei koskaan. Koulusosionomin työnkuva on niin erilainen kuin vaikka koulun opettajien, joten esimerkiksi mahdollisiin opettajien välisistä konflikteista he eivät ole edes tietoisia, sillä työtä tehdään ”niin omassa kuplassa” (henkilö 5). Kolme haastateltavaa kertoi uskaltavansa tarttua työyhteisön epäkohtiin varsinkin, jos kyse oli oppilaista.

Kuitenkin koen, että koulusosionomit on sellasia oppilaan asianajajia tavallaan niin kun täällä niin sit se, että jos on vaikka niin kun semmost jotain kitkaa tai jotain ristiriitai tai muita niin niihin mä lähen sit kyl ihan silleen saman tien puuttuu. (Henkilö 3)

Kaikki kokivat, että heidän olisi helppo purkaa epäkohtia tai konflikteja koulun muun henkilökunnan kanssa. Muutama haastateltava mainitsi kuitenkin sen, että jos yrittää puuttua johonkin epäkohtaan ja tuoda uusia ideoita tai ajatuksia epäkohdan ratkaisemiseksi, ei sen suhteen aina oltu kovin vastaanottavaisia. Koettiin, että vanhoja perinteitä on vaikea murtaa.

Tämmönen sosiaalialan ihminen nii me ollaan pikkasen niinku kylässä. Tää on niinku opettajien ja oppilaiden paikka ja sitten tää on tällanen julkishallinnollinen laitos. (Henkilö 5)

### 6.3 Koulusosionomien kokema arvostus ja yhteisöllisyys

Palautteen saamiseen liittyen haastateltavilla oli toisistaan eroavia kokemuksia. Suurin osa oli sitä mieltä, että palautetta ei saa tarpeeksi tai että sitä voisi saada enemmänkin. Jokainen haastateltava kertoi saavansa kuitenkin jonkunlaista palautetta. Yksikään haastateltava ei ollut täysin tyytyväinen saamaansa palautteeseen. Erityisesti esimieheltä ja johtoportaalta kaivattiin enemmän palautetta tehdystä työstä. Myös palautteen pyytämiseen suhtauduttiin eri tavoin: osa koki palautteen pyytämisen esimieheltä helpoksi, kun taas osa ei pitänyt sitä luontevana omassa työyhteisössään. Puutteellisesta palautteesta nousseet tunteet kuvailtiin esimerkiksi riittämättömyyden tunteena, kun koulusosionomi ei täysin tiennyt mitä häneltä työssä vaadittiin. Haastateltavat mainitsivat saavansa palautetta useimmiten kollegoilta, esimieheltä, vanhemmilta ja oppilailta. Oppilailta palautteen koettiin usein olevan epäsuorempaa kuin muilta tahoilta. Syyksi tähän nähtiin nuorten erityinen elämänvaihe, jonka vuoksi palautteen saaminen nuorilta saattoi olla haastavaa. Nuorten antama palaute koettiin siksi erityisen kallisarvoisena.

Jotkut sanoo jotkut ei, mut sit kaikkein isoimmin se mulle näyttäytyy sillain että mulle tulee joku uusi oppilas joka sanoo että kuulin toltä että sulle kannattaa

tulla jutteleen, sun kanssa on helppo puhua. Niin se on niinku mulle se suurin semmoinen kiitos, niillä on oikeesti niinku aika suuri merkitys. (Henkilö 1)

Suurimpana haasteena sille, kokivatko koulusosionomit kuuluvansa osaksi työyhteisöään, koettiin sosiaalialan ammattilaisen asema kouluympäristössä. Neljä viidestä haastateltavasta mainitsi sosiaalialan erillisyyteen liittyvät asiat työilmapiiristä kysyttäessä. Koulusosionomin paikka koulussa saattoi olla erillään muista koulun ammattilaisista, ja muiden oli hankala sisäistää mitä koulusosionomi oikeastaan teki koulussa. Yksi mainitsi myös, että oli joutunut rajaamaan työn alkaessa muille koulun ammattilaisille paljon sitä, millaisia töitä koulusosionomi tekee ja ei tee. Mainittiin myös, että sosiaalialan ammattilaisena joihinkin asioihin on koulumaailmassa vaikea samaistua. Yleisesti työilmapiiri koulusosionomikouluissa koettiin hyvänä tai huonoimmillaan vaihtelevana. Neljä viidestä koki työilmapiirin hyvänä tai ihan hyvänä ja yksi koki työilmapiirin vaihtelevana.

Kaksi viidestä haastatellusta mainitsi koronavuoden vaikuttaneen yhteishengen parantamiseksi järjestettyihin toimiin omassa työyhteisössään. Esimerkiksi tavallisesti järjestetty yhteinen virkistystoiminta oli tauolla koronan vuoksi ja joissakin kouluissa on pystytty järjestämään vain pienimuotoisempaa, koulun sisällä tapahtuvaa yhteishengen kohottamista. Yhteishengen parantamiseksi järjestettyjen toimien kohdalla oli eroja koulujen välillä. Vain yhden haastateltavan mukaan omassa koulussa ei tehty minkäänlaisia töitä yhteishengen parantamiseksi tai ylläpitämiseksi. Kaksi haastateltavaa viidestä ei maininnut mitään moitittavaa yhteishengen parantamiseksi järjestetystä toiminnasta. Tällaiseksi toiminnaksi mainittiin erilainen yhteisöllinen toiminta, kuten yhteiset retket ja tapahtumat.

Joo täällä on tota mun mielestä aika hienosti meidän rehtori ja vararehtori keksinyt kaikennäköisiä tempauksia, et meillä oli et antaa positiivista palautetta työkaaverille ja sitten sieltä arvottiin palautteen saaja ja antaja tai muutama jotka sitten sai jonkun palkinnon. (Henkilö 5)

Kaikki pyrkivät pitämään huolta omasta hyvinvoinnistaan myös vapaa-aikana, joka vaikuttaa isolta osin myös työhyvinvointiin. Haastateltavat mainitsivat e-passin, jonka voi käyttää mieleisiinsä hyvinvointipalveluihin vapaa-ajallansa ja se oli lähes ainoa työpaikan keino vaikuttaa työntekijöiden vapaa-ajan hyvinvointiin. Toinen konkreettinen hyvinvoinnin lisäävä tekijä työajan ulkopuolella oli vapaa pääsy koulun kuntosalille tai muutamia liikuntakerhoja työajan ulkopuolella. Kaksi viidestä mainitsi nämä konkreettiset toimet. Kouluissa muuten ei aktiivisesti järjestetty hyvinvointia lisääviä toimia työajan ulkopuolella.

No kyllä mä itse koen, että se on tosi tärkeää, että tavallaan niinku siellä vapaa-ajalla sitten tasapainottaa sitä henkistä kuormaa mikä mikä työstä tulee mutta tota en koe että meillä niinku työyhteisössä sitä hirveästi peräänkuuluttaisin mitään niinkun työhyvinvointiin liittyvää oikeastaan. (Henkilö 2)

#### 6.4 Itsensä toteuttaminen työpaikalla koulusosionomien näkökulmasta

Osaamisen kehittämiseen ja erilaisiin koulutuksiin liittyen haastateltujen vastaukset olivat melko yksimielisiä. Kaikki koulusosionomit olivat sitä mieltä, että työyhteisössä oli hyväksyvä ilmapiiri koulutuksiin osallistumisen suhteen ja kaikki olivat saaneet halutesaan osallistua koulutuksiin. Työpaikka ei kuitenkaan ole aktiivisesti tarjonnut koulutuksia koulusosionomeille, vaan koulutuksiin osallistuminen on lähtenyt heidän omasta aloitteestaan. Jos siis on löytynyt jokin kiinnostava koulutus, siihen on yleensä aina saanut työpaikan puolesta osallistua. Yksi vastaaja oli myös sitä mieltä, ettei sosiaalialan koulutuksia juurikaan ole koulumaailmassa tarjolla. Tämä tukee myös aikaisempaa lausuntoa siitä, että koulutuksia on pitänyt itse etsiä, mikäli on halunnut osallistua sellaiseen.

No joo kyllä niitä on ollut ja aina jos on itekin johonkin halunnut osallistua, niin kyllä sitä on ihan hyvällä katottu. Ja toki oon vähän omin päinkin sitten osallistunu kaiken maailman webinaareihin ja semmoseen että mutta kyllä mä koen että täällä siihen niinku kannustetaan. (Henkilö 2)

Tässä sen ehkä huomaa tämän että on niinku pääasiassa pedagogien kanssa tekemisissä että niinku ne koulutukset ja muut on suunnattu opettajille että sosiaalialan henkilöstölle ei oo mitään. (Henkilö 5)

Kaikki haastatteluun osallistuneet koulusosionomit kertoivat kokevansa työnsä mielekkäänä. Mielekkyyden syiksi mainittiin muun muassa oppilaiden kanssa työskentely, työn vapaus ja mahdollisuus käyttää luovuutta, työajat sekä käytännönläheisyys. Koulusosionomin työssä pidettiin erityisesti siitä, että työ on ominaisuuksiltaan hyvin erilaista kuin perinteinen sosiaalialan työ. Esimerkiksi päivätyö oli usealle haastatelluista mieluisaa. Mielekkyyden vastapainona oli myös asioita, jotka painoivat vaakakupissa toisella puolella. Työn mielekkyyttä vähensi esimerkiksi kouluympäristön vanhanaikaisuus ja jäykkyys uuden kehittämistä kohtaan. Myös työn määräaikaisuus nähtiin mielekkyyttä vähentävänä tekijänä suurimmalla osalla vastaajista. Yksi vastaajista esimerkiksi ilmaisi, että on hyvin vaikea nähdä työn tavoitteellisuutta määräaikaisessa työsuhteessa. Kun ei tiedä jatkuuko työ kesän jälkeen, on vaikea enää keväällä lähteä kehittämään mitään uutta ja luoda uusia tavoitteita.

Puhuesssa tarkemmin luovuudesta sekä vapaudesta vaikuttaa työnkuvaan, kokivat haastateltavat sen melko ristiriitaisena. Kaikki pitivät siitä, että työssä sai olla luova, mutta välillä tuntui siltä, että jonkunlaiset raamit helpottaisivat työtä paljon. Työ koettiin hyvin vapaaksi, mutta ristiriitana oli juuri se, että koulu on vanha instituutio, missä ei voi toteuttaa kuitenkaan ihan kaikkea, mitä ideoi.

Kyllä välillä siis välillä on semmoisia tilanteita, että tulee semmoinen fiilis että vitsi kun nyt olisi ees pikkuisen niin kuin kovemmat raamit ja et sit välillä saattaa olla sitten jopa hankaluuksia niinku päättää, kun on tosiaan niin niinku vapaata mutta tuota kyllä minulle sopii hyvin juuri tämä, että saa hakea sitä ratkaisua juuri sieltä mikä niinku tuntuis järkevimmältä. (Henkilö 1)

Kaikki haastatelluista tiedostivat tuen saamisen haasteeksi tietynlaisen yksinäisyyden sosiaalialan ammattilaisena koulumaailmassa. Kolme viidestä nosti esiin ammatillisen esimiehen puutteen, joka heidän näkemyksensä mukaan voisi auttaa työn mielekkyydessä. Koulusosionomien esimiehinä toimivat omien koulujen rehtorit, joilla ei ole sosiaalialan koulutusta ja siten tuen saaminen ei kaikkien osalta ole ollut helppoa. Sosiaalialan tavoitteita ja piirteitä ymmärtävä esimies pystyisi tukemaan koulusosionomeja paremmin moniammatillisessa työyhteisössä. Oman alan esimies koettiin siis yhdeksi koulusosionomin työn puutteeksi. Myös kaksi viidestä vastaajasta kertoivat toivovansa työnohjausta koulusosionomeille. Tukea koulusosionomit kertoivat saavansa ainakin koulun koulukuraattorilta, muiden koulujen koulusosionomeilta sekä omalta esimieheltä. Kaikki koulusosionomit vastasivat saavansa jonkinlaista tukea, eli kukaan ei ole jäänyt täysin yksin työyhteisössään, vaikka tuen määrä on ollut vaihtelevaa haastateltujen kesken.

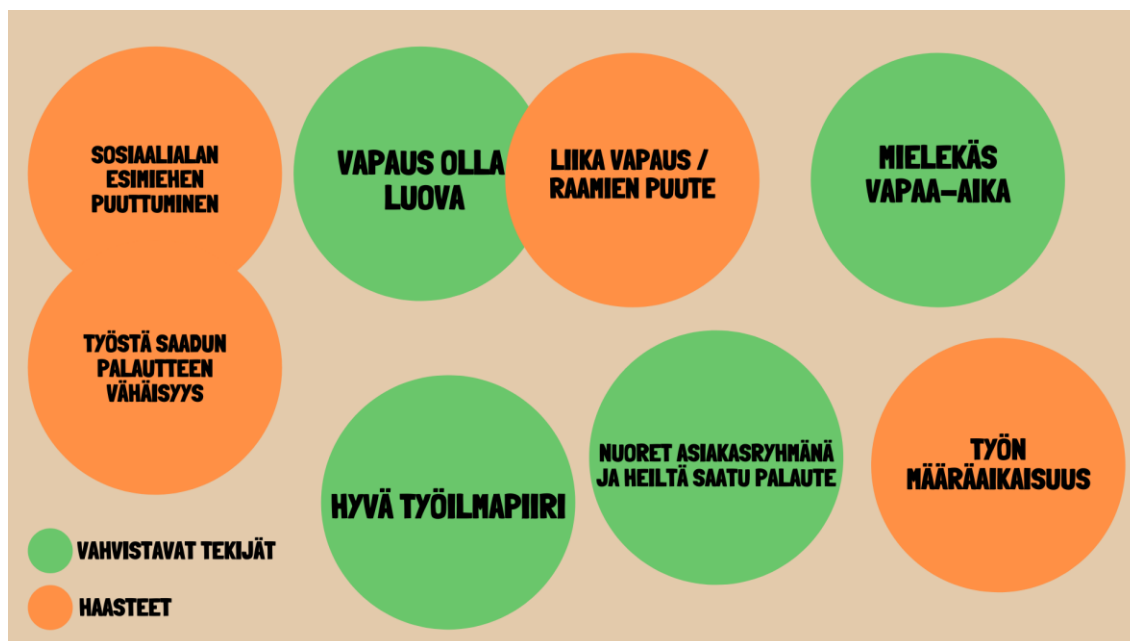
Ei oo esimerkiksi ketään vastaavaa koulusosionomia tai muuta jolle vois soittaa et hei tästä roolista käsin teenkö mä tämmösen vai tämmösen peliliikkeen tai näin. Että semmoseen työn muodostumiseen kaipais enemmän tukea ja toki sitten tietyllä tavalla semmosiin asioihin et ku tää on ihan uus työnkuva, että kuulunko mä nyt tähän tiimiin ja mikä on mun rooli tässä ja tässä asiassa. Kyl mä koen et mä työparilta ja esimieheltä saan sitä tukea sitku tulee niinku jotain semmosii tilanteita, et kyl mä kaipaan hirveesti semmost työnohjauksellista. (Henkilö 3)

Työn haastavuudesta keskustellessa neljä koulusosionomia viidestä koki työn tarpeeksi haastavana. Ainoastaan yksi koki, että työ ei aina ollut tarpeeksi haastavaa, mutta työn muut positiiviset puolet painoivat vaakakupissa enemmän sillä hetkellä. Haastetta työhön tuli haastateltavien mukaan esimerkiksi työn valmiiden raamien puutteesta, jolloin oli käytettävä omaa luovuutta työnkuvan kehittämisessä, sekä työn monipuolisuudesta.

Työn vaikuttavuutta mitattaessa koulusosionomit olivat kaikki yksimielisiä siitä, että parhaiten työn vaikuttavuus näkyy itse oppilaissa. Työn vaikuttavuus näkyy pienissä, arkisissa asioissa, kuten oppilaan halussa tulla kouluun tai tulla vapaaehtoisesti keskustelemaan koulusosionomin kanssa. Muita oppilaissa näkyviä työn vaikuttavuuden merkkejä ovat koulusosionomien mukaan muun muassa oppilaiden henkinen kasvu sekä heidän ohjautumisensa tarvittavien palveluiden piiriin koulun ulkopuolella. Kuitenkin työn konkreettisten tulosten arvioiminen koetaan vaikeana toteuttaa.

Tällä hetkellä meidän mittari on se, että tuleeeko se nuori kouluun vai ei, tai että edistyykö sen opinnot vai ei. Että kaikki valmistuneet, tai se on aina merkki siitä, että työ on kannattanut tehdä. (Henkilö 5)

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää koulusosionomien työhyvinvoinnin vahvistavat tekijät sekä työhyvinvoinnin haasteet, jotta voidaan luoda kokonaiskuva siitä, millaisena koulusosionomit kokevat oman työhyvinvointinsa. On syytä muistaa, että kaikki haasteet tai vahvistavat tekijät eivät ole jokaisella haastateltavalla samanlaisia, vaan tässä kappaleessa keräämme yhteen eniten esiin nousseita teemoja yleisesti. Kukin kokee työssään erilaisia haasteita ja vahvuuksia, ja nämä ovat teemoja, jotka selvästi puhuttivat eniten. Seuraavassa kuvassa on nähtävillä haastatteluista eniten esiin nousseita teemoja ja avainsanoja liittyen työhyvinvoinnin haasteisiin ja vahvistaviin tekijöihin. Haastatteluista nousseina haasteina ovat sosiaalialan esimiehen puuttuminen ja siihen liittyen myös työstä saadun palautteen vähäisyys, työn määräaikaisuus sekä liika vapaus ja työn raamien puute. Työn vapaus kuitenkin nähtiin myös vahvistavana tekijänä, ja muita haastatteluista nousseita vahvistavia tekijöitä olivat mielekäs vapaa-aika, hyvä työilmapiiri sekä nuorten kanssa työskentely ja heiltä saatu palaute. Haastatteluissa mielenkiintoisena ristiriitana nousi esiin työn vapauden kahtiajakautuminen, kun toisaalta se nähtiin voimavarana ja työn mielekkyyttä nostattavana tekijänä, ja toisaalta liiallinen vapaus ja epäselvät odotukset työtä kohtaan nähtiin myös työn negatiivisena puolena.



Kuva 2. Koulusosionomien työhyvinvoinnin haasteita ja vahvistavia tekijöitä.

## 7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tulokset tukivat vahvasti työhyvinvointiin liittyvää aikaisempaa tutkimustietoa ja myös meidän alkuperäistä käsitystämme koulusosionomin työstä ja mahdollisista haasteista. Ennakkokäsitystä koulusosionomin työhyvinvoinnin vahvistavista tekijöistä meillä ei ollut etukäteen. Koulusosionomien työstä löytyi kaikkiin Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -työkirjan teemoihin liittyen sekä vahvistavia tekijöitä että haasteita.

### 7.1 Haasteet

Työn selkeiden tavoitteiden puute voi olla yksi keskeisiä henkisen kuormittavuuden syitä työelämässä (Työterveyslaitos). Haastateltavat näkivät koulusosionomin työnkuvan uutuuden ja sosiaalialan yksinäisyyden koulumaailmassa yhtenä haasteena työhyvinvoinnille. Haastateltavat mainitsivat sen, että työstä puuttui tietyt raamit eikä valmista ohjekirjaa sille ollut, miten työtä tulisi tehdä. Se tuntui luovan epävarmuutta ja hämmennystä varsinkin, kun uuden työnkuvan vuoksi koulun muu henkilökunta ei välttämättä ollut niin tietoisia siitä, mitä työtehtäviä koulusosionomille kuuluu.

Työhyvinvoinnin portaiden yhtenä teemana on arvostus. Työntekijä voi tuntea arvostusta muun muassa saamalla tarpeeksi palautetta työstään ja olemalla aktiivinen osa



työyhteisöä ja sen kehittämistä. (Rauramo 2009.) Haastateltavat nostivat esiin ammatillisen esimiehen puutteen, joka johtaa siihen, että tuen ja palautteen saaminen voi olla vähäisempää. Palautteen vähäisyys esimieheltä nostettiin yhdeksi haasteeksi, sillä se voi vaikeuttaa oman työn reflektointia. Reflektointia vaikeutti myös se, että työn konkreettisia tuloksia oli vaikea nähdä.

Määräaikaiset työsuhteet olivat selvästi teema, joka puhututti paljon ja oli selvästi enemmän haaste kuin vahvuus. Määräaikaiset työsuhteet voidaan suoraan nähdä haasteena työssä koetulle turvallisuuden tunteelle tilanteen epävakauden vuoksi (Rauramo 2009). Haastatteluissa määräaikaisuuden nähtiin vaikuttavan työterveyspalvelujen käyttöön, työn pitkäaikaisempaan suunnitteluun, nuoriin tutustumiseen sekä taloudellisen tilanteen vakauteen negatiivisesti. Työn määräaikaisuus on haaste siis monessa työhyvinvoinnin eri osa-alueessa, eikä määräaikaisten työsuhteiden käytölle nähty perusteita.

## 7.2 Vahvistavat tekijät

Haasteiden lisäksi koulusosionomien työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä oli monia. Haastateltavat kokivat kouluympäristön selvästi turvallisena ympäristönä työskennellä eikä esimerkiksi fyysisen väkivallan uhkaa koettu lainkaan, mikä ei ole sosiaalialalla itsestään selvä. Koulu työympäristönä tarjosi myös haastateltaville säännölliset työajat ilman ilta- tai yövuoroja. Lisäksi suurimmalla osalla haastateltavista vahvistavana tekijänä näyttäytyi kouluissa vallitseva hyvä työilmapiiri. Erilaisia työhyvinvointia ja työilmapiiriä vahvistavia tempauksia oli myös järjestetty. Työilmapiirillä on tutkitusti suurin vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin niin negatiivisesti kuin positiivisesti (Suomalaisen työn liitto 2017).

Koulusosionomit kokivat vapauden ja mahdollisuuden käyttää luovuutta työssä selvästi enemmän vahvistavana tekijänä kuin haasteena. Se teki työstä tarpeeksi haastavaa, ja samalla jokainen koulusosionomi voi tehdä työtä omalla otteellaan vastaten juuri sen koulun tarpeisiin, missä työtä tekee. Työ koettiin mielekkäänä ja siihen yksi syy oli juuri se, että työssä oli vapaus käyttää omaa luovuutta. Mahdollisuus luovaan toimintaan kertoo suoraan työyhteisön kehitysmuutoksesta (Toimihenkilöliitto ERTO ry). Kehitysmuutos ja luovuus ovat itsensä toteuttamisen keskiössä myös Työhyvinvoinnin portaissa (Rauramo 2009).

Työn mielekkyyteen positiivisesti eniten vaikutti selvästi se, että työ nuorten kanssa koettiin hyvin mielekkäänä, merkityksellisenä ja palkitsevana. Hiljainen tai suora palaute,

mitä nuorilta tai heidän läheisiltä haastateltavat saivat, koettiin hyvin arvokkaana. Heiltä tuleva palaute auttoi haastateltavia näkemään työnsä vaikuttavuus ja työn konkreettisia tuloksia näki parhaiten juuri nuorten kautta. Nuorten kanssa toimiminen sai koulusosionomit tuntemaan itsensä tarpeelliseksi ja he näkivät työnsä merkityksellisyyden. Nämä tekijät vahvistavat hyvinvointia (Työterveyslaitos).

Työhyvinvoinnissa terveyteen liittyen pidetään tärkeänä mielekkään vapaa-ajan säilyttämistä sekä mahdollisuutta riittävien taukojen pitämiseen (Työturvallisuuskeskus). Suurin osa koulusosionomeista näki vapaa-ajan merkityksellisyyden työstä palautumisessa ja erityisesti urheilu nähtiin vapaa-ajalla suurena voimavarana. Taukojen pitämistä usealla koulusosionomilla helpotti oma työhuone tai tila, jossa oli mahdollisuus vetäytyä omaan rauhaan tauon ajaksi.

## 8 Pohdinta

Lopuksi kun mietitään työhyvinvoinnin portaikon eri tasoja, voidaan todeta, että jokaisella tasolla esiintyy sekä vahvistavia tekijöitä että haasteita. Haasteita ei kuitenkaan ole liiaksi, joten siksi haastattelemamme koulusosionomit kokevat työnsä mielekkäänä. Työhyvinvointia on siis mahdollista kehittää kiinnittämällä erityistä huomiota työnkuvan haasteisiin ja pitämällä kiinni vahvistavista tekijöistä.

Tuloksien pohjalta voidaan pohtia niitä asioita, joita voitaisi kehittää työhyvinvoinnin parantamiseksi. Yksi kehittämiskohde olisi työnkuvan vakinaistaminen. Työn määräaikaisuus tuotti osalle koulusosionomeista vaikeuksia arvioida oman työn vaikuttavuutta ja nähdä työn merkityksellisyyttä, kun tieto työn mahdollisesta päättymisestä oli vahvasti mielessä. Työn vakinaistaminen myös voisi vahvistaa koulusosionomin ja oppilaiden suhdetta, kun koulusosionomi voisi pysyä samassa koulussa pidempään kuin vuoden määräaikaisen jakson. Näin vahvistuisi ajatus turvallisesta ja pysyvästä aikuisesta lasten ja nuorten elämässä.

Toinen kehittämiskohde olisi sosiaalialan esimiehen tai työnohjauksen tarve. Pohdimme muun muassa sitä, olisiko hyödyllistä pitää kaikilla Tampereen koulusosionomeilla yhteistä ammatillista esimiestä tai edes jotakin sosiaalialan tahoa, jolta olisi mahdollista saada tukea ja ohjausta sosiaalialan näkökulmasta. Haastatteluissa korostui ajatus koulusosionomien yksinäisyydestä koulumaailmassa, jossa suurin osa ammattilaisista on opettajia. Esimiehellä olisi hyvä olla käsitys sekä sosiaalialan asioista että koulumaailman erityisyydestä ja sen luomista haasteista ja mahdollisuuksista.

Tämä voisi toimia kaikille koulusosionomeille eräänlaisena tukipilarina, jolta olisi mahdollista saada palautetta ja jonka kanssa olisi mahdollista peilata omaa työskentelyä.

Työnkuvan uutuus ja eri nimikkeet lähes samalle työnkuvalle (koulusosionomi, kasvatusohjaaja, kouluvalmentaja) voivat aiheuttaa hämmennystä ja epävarmuutta työssä. Olisi mielestämme tarpeellista yhtenäistää ammattinimike ja siten selkeyttää työnkuvaa ja asettaa työlle jonkunlaiset raamit. Tällä hetkellä voi olla vaikea hahmottaa, toimivatko kaikki nimikkeet samojen asioiden parissa. Näin olisi myös helpompi perustella esimerkiksi koulun muille ammattilaisille ja oppilaiden vanhemmille, mitkä asiat kuuluvat koulusosionomien työnkuvaan ja mitkä eivät kuulu. Ammattinimikkeen yhtenäistäminen voisi myös lisätä tietoisuutta koulusosionomin työstä kouluissa ja eri kaupungeissa, kun nimike tulisi tutuksi oppilaille, vanhemmille ja muille toimijoille. Esimerkiksi koulukuraattorin työ on varmasti yleisesti ihmisille tuttu, sillä samaa nimitystä koulukuraattorista käytetään koko Suomen laajuudessa.

Tutkimusta voisi tästä lähteä jatkamaan moneen eri suuntaan. Koulusosionomien ja muiden samankaltaisten nimikkeiden työhyvinvointia voitaisi tutkia vielä suuremmalla otannalla, jolloin voitaisi vertailla eri kaupunkien koulusosionomien tuntemuksia keskenään. Suuremman otannan avulla pystyttäisi myös paremmin näkemään esimerkiksi vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset työhyvinvointiin ja työn vaikuttavuuteen. Laajemman tutkimuksen avulla olisi mahdollista räätälöidä koulusosionomien työnkuva sellaiseksi, jossa työhyvinvointi on otettu myös huomioon.

Jos koulusosionomin työ vakinaistettaisi osaksi koulumaailmaa ja koulusosionomit pysyisivät suunnittelemaan työtään paremmin kauaskantoisia vaikutuksia ajatellen, olisi mahdollista myös tutkia koulusosionomin työn vaikuttavuutta laajemmin. Näin voitaisi perustella ylemmille toimijoille koulusosionomien tarpeellisuutta kouluissa. Myös sellaiset kaupungit, joissa koulusosionomia ei olla vielä lisätty osaksi koulun henkilöstöä, voisivat huomata paremmin tämänkaltaisen työmuodon tarpeellisuuden.

## Lähteet

Aaltonen, Pia & Bulhan, Hanad & Ibrahim, Sahro & Ranto, Sanna & Roponen, Heidi & Shangzhi Sun 2021. Monikielinen ohjaaja –mallin ja kouluvalmentaja-kokeilun arviointi. Helsingin kaupunki. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala.

Eerikäinen, Mari 2019. Pari sanaa palautteesta. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.palkeet.fi/ajankohtaista/pari-sanaa-palautteesta.html>>. Viitattu 9.8.2021

Ervasti, Jenni & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi & Virtanen, Marianna 2013. Koulujen henkilöstövoimavarat ja opettajien vaihtuvuus. Rekisteritutkimus kymmenen kaupungin peruskouluista. Yhteiskuntapolitiikka 78 (3). 304-312.

Golnick, Teija & Ilves, Vesa 2019. Opetusalan työbarometri 2019. OAJ.

Gupta, Neetika & Gupta, Ruby 2014. Impact of work motivation on organizational commitment. International Journal of Education and Management Studies 4 (1). 56-60.

Helsingin kaupunki 2021. Kouluvalmentaja kuuntelee ja kohtaa oppilaita – koulujen henkilökunta haluaa toimintamallin jatkuvan. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.hel.fi/uutiset/fi/kasvatuksen-ja-koulutuksen-toimiala/kouluvalmentaja-kuuntelee-ja-kohtaa-oppilaita>> Viitattu: 12.8.2021

Helsingin yliopisto 2018. Sijaishuollosta itsenäistyvät nuoret kaipaavat välittäviä ja emotionaalisesti tärkeitä ihmissuhteita. STT Viestintäpalvelut Oy. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.sttinfo.fi/tiedote/sijaishuollosta-itsenaistyvat-nuoret-kaipaavat-valittavia-ja-emotionaalisesti-tarkeitahmissuhteita?publisherId=3747&releaseId=69843409>> Viitattu: 5.11.2021

Hietanen-Peltola, Marke & Vaara, Sarianna & Laitinen, Kristiina 2019. Koulukuraattori-palvelujen yhdenvertaisuudessa on kehittämistarpeita - tuloksia perusopetuksen opiskeluhoillon seurannasta 2018. Helsinki. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/kuraattorit-kyselyn-tuloksia-2018.pdf>> Viitattu: 15.7.2021

Isometsä-Ahoniemi, Kati 2017. Kasvatusohjaajan tehtävänkuvan laadinta. Tampereen Ammattikorkeakoulu.

Jokinen, Sofia & Rask Mari 2020. Koulusosionomi tukemassa oppilaiden arkea. LAB Pro. Luettavissa osoitteessa: <<https://www.labopen.fi/lab-pro/koulusosionomi-tukemassa-oppilaiden-arkea/>>. Viitattu 9.7.2021

Juhila, Kirsi. Teemoittelu. Tietoarkisto. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>>. Viitattu 1.11.2021

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto 2018. JHL:n kysely: Alle 4 prosenttia työntekijöistä tekee määräaikaista työtä omasta tahdostaan. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.jhl.fi/2018/08/29/jhln-kysely-alle-4-prosenttia-tyotekijoista-tekee-maaraaikaista-tyota-omasta-tahdostaan/>> Viitattu: 7.7.2021

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Marja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen, Simo (toim.) 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012: Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kettunen, Iita 2018. Koulusosionomi tukee koko luokan hyvinvointia. Talentia-lehti. Luettavissa osoitteessa: <<https://www.talentia-lehti.fi/koulusosionomi-tukee-koko-luokan-hyvinvointia/>>. Luettu 9.7.2021

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineiston hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lahti, Minna 2020. Kasvatusohjaaja koulun arjessa. Kangasala. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2020-AK-285656.pdf>> Viitattu: 12.8.2021

Laine, Arto 2011. Miten järjestetään hyvä työterveyshuolto? Lääketieteellinen aikakauskirja Duodecim 127 (14). 1413-1414.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015. Helsinki. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>>. Viitattu 10.8.2021

Lavy, Shiri & Bocker, Shira 2018. A Path to Teacher Happiness? A Sense of Meaning Affects Teacher - Student Relationships, Which Affect Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies* 19 (5). 1485-1503.

Lindh, Petri & Karttunen, Annastiina 2017. Sosiaali- ja terveystalouden turvallisuusopas. Suomen palopäälystöliitto ry.

Moilanen, Hanna 2018. Koko koulun Mari. *Talentia-lehti*. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.talentia-lehti.fi/koko-koulun-mari/>> Viitattu: 11.8.2021

Mäkynen, Alina 2021. OAJ:n selvitys: Joka kolmas opettaja on harkinnut alanvaihtoa kuormittavan korona-arjen vuoksi. *Yle*. Saatavilla osoitteessa: <<https://yle.fi/uutiset/3-12045397>> Viitattu: 6.8.2021

Nieminen, Elina 2019. Minna Lahti huolehtii että opettajat voivat keskittyä opettamiseen – Ruutanen koulussa kasvatusohjaaja hoitaa lasten riitojen selvittelyn. *Yle*. Saatavilla osoitteessa: <<https://yle.fi/uutiset/3-11056943>> Viitattu: 11.8.2021

Nivala, Elina & Ryyänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. *Gaudeamus*.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. Helsinki. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2013/20131287#Pidp447765504>> Viitattu: 10.2.2021

Pakka, Jaana & Rätty, Tarja 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus. Saatavilla osoitteessa: <[https://ttk.fi/files/5624/Tyosta\\_hyvinvointia.pdf](https://ttk.fi/files/5624/Tyosta_hyvinvointia.pdf)> Viitattu: 3.5.2021

Prajogo, Wisnu 2019. The relationship among emotional exhaustion, job satisfaction, performance, and intention to leave. *Advances in Management and Applied Economics* 9 (1). 21-29.

Rauramo, Päivi 2009. Työturvallisuuskeskus TTK. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. Saatavilla osoitteessa: <[https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf)>. Luettu 5.4.2021

Sandström, Sanna & Keiski-Turunen, Annika & Hassila, Lea & Aunola, Eija & Alahuhta, Maija 2018. Moniammatillinen yhteistyö sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten kuvaamana. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut. 44. Saatavilla osoitteessa: <<http://www.oamk.fi/epooki/2018/moniammatillinen-yhteistyö-sosiaali-ja-terveysalan-ammattilaisten-kuvaamana/>> Viitattu: 5.8.2021

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. Saatavilla osoitteessa: <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>> Viitattu: 10.2.2021

Suomalaisen työn liitto 2017. Made by Finland Tutkimusraportti. Saatavilla osoitteessa: <<https://suomalaintyo.fi/wp-content/uploads/2018/01/made-by-finland-tutkimusraportti-tiivistelma.pdf>>. Viitattu 11.8.2021

Suomen mielenterveys ry. Mielenterveys. Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia. Saatavilla osoitteessa: <<https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>>. Viitattu 31.7.2021

Tampereen kaupunki 2020. Koulut. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.tampere.fi/varhaiskasvatus-ja-koulutus/esiopetus-ja-perusopetus/koulut.html>> Viitattu: 13.7.2021

Tampereen kaupunki 2021. Tampereen kaupunki työnantajana. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.tampere.fi/tyo-ja-yrittaminen/meille-toihin/tampere-tyonantajana.html>> Viitattu: 13.7.2021

Tays 2020. Nuorten mielenterveyden häiriöiden kasvu on hätähuuto yhteiskunnan muutoksesta. Saatavilla osoitteessa: <[https://www.tays.fi/fi-FI/Nuorten\\_mielenterveyden\\_hairioiden\\_kasvu\(102911\)](https://www.tays.fi/fi-FI/Nuorten_mielenterveyden_hairioiden_kasvu(102911))> Viitattu: 18.8.2021

Tentama, Fatwa & Pranungsari, Dessy 2016. The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools. International Journal of Evaluation and Research in Education 5 (1). 39-45.

Toimihenkilöliitto ERTO ry. Luovuus kuuluu kaikille. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/4008-luovuus-kuuluu-jokaiselle-104254-09102019>> Viitattu: 8.7.2021

Työsuojeluhallinto 2013. Väkivallan uhka työssä. Tampere.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Annettu Helsingissä 1.1.2002. <<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>> Viitattu: 5.7.2021

Työterveyslaitos. Stressi ja työuupumus. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>> Viitattu: 7.7.2021

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Viitattu: 9.7.2021

Työturvallisuuskeskus. Kuormittumisen hallinta. Saatavilla osoitteessa: <[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika\\_ja\\_palautuminen/kuormittumisen\\_hallinta#ef7df4cb](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/kuormittumisen_hallinta#ef7df4cb)> Viitattu: 17.2.2021

Työturvallisuuskeskus. Ristiriidat työpaikalla. Saatavilla osoitteessa: <[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/ristiriidat\\_tyopaikalla#d174f9a6](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/ristiriidat_tyopaikalla#d174f9a6)> Viitattu: 8.7.2021

Työturvallisuuskeskus. Työaika, kuormittuminen ja toimintakyky. Saatavilla osoitteessa: <[https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika\\_ja\\_palautuminen/tyoaika\\_kuormittuminen\\_ja\\_toimintakyky#ef7df4cb](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoaika_ja_palautuminen/tyoaika_kuormittuminen_ja_toimintakyky#ef7df4cb)> Viitattu: 17.2.2021

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002 <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L5P25>> Viitattu: 17.2.2021

Varkauden kaupunki. Kasvatusohjaajat kouluilla. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.varkaus.fi/hyvinvointi-ja-terveys/sosiaalipalvelut/perheiden-palvelut/lapsiperheiden-sosiaality%C3%B6-0>> Viitattu: 11.8.2021



## Liitteet

### Haastattelukysymykset

Onko työsi koskaan vaikuttanut terveyteesi?

Mietitkö työasioita vapaa-ajalla?

Onko työterveyshuolto riittävää?

Pystytkö pitämään huolen riittävästä tauosta työpäivän aikana?

Koetko työstäsi saadun palkan olevan riittävä tehdyn työn määrään ja kuormittavuuteen nähden?

Oletko tuntenut koskaan itseäsi turvattomaksi työympäristössäsi? (Esim väkivallan uhka, henkinen turvattomuus?)

Onko työsuhteesi määräaikainen vai vakituinen? (Jos määräaikainen, vaikuttaako työn määräaikaisuus turvallisuuden tunteeseen työssä?)

Koetko uskaltavasi tarttua työyhteisössä ilmeneviin epäkohtiin tai konflikteihin? Kuinka tällaiset yleensä ratkaistaan?

Millä tavalla saat käyttää luovuutta työssäsi?

Pystytkö mielestäsi tarpeeksi vaikuttamaan siihen, miten teet omaa työtäsi?

Koetko tärkeäksi pitää huolta työhyvinvoinnista myös vapaa-ajalla? esim. liikunnan ja mielekkään vapaa-ajan avulla

Saatko palautetta työstäsi? Millaista ja keneltä?

Millainen työilmapiiri työpaikalla on? Koetko kuuluvasi joukkoon muiden alojen ammattilaisten kanssa?

Tehdäänkö työpaikalla toimia yhteishengen parantamiseksi/ylläpitämiseksi? Millaisia?

Kannustetaanko työpaikallasi itsensä kehittämistä, esimerkiksi erilaisilla koulutuksilla?

Koetko työsi mielekkäänä? Miksi, miksi ei?

Saatko mielestäsi tarpeeksi tukea työssäsi? Miten/keneltä?

Pääsetkö toteuttamaan omaa osaamistasi haluamallasi tasolla? Onko työ tarpeeksi haastavaa?

Oletko nähnyt konkreettisia tuloksia työstäsi? (työn vaikuttavuus)