



Pirjo Suhonen

Yrityssosionomi

- työhyvinvoinnin uusi ammattilainen?

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

26.4.2023

Tekijä	Pirjo Suhonen
Otsikko	Yrityssosionomi, työhyvinvoinnin uusi ammattilainen?
Sivumäärä	39 sivua + 1 liite
Aika	26.4.2023
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sosiaalialan tutkinto-ohjelma
Ohjaajat	Lehtori Miia Ojanen Lehtori Ulla Saukkonen

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisella sosionomiosaamisella voisi olla merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa ja miten sosionomiosaamisella voitaisiin vastata työhyvinvoinnin toteutumisen haasteisiin. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkasteltiin hyvinvointia Erik Allardtin holistisen hyvinvointimallin avulla ja työhyvinvointia työn imun ja työkyvyn kautta. Sosionomiosaaminen ja kompetenssit esitettiin sosionomityölle ominaisen sosiaalipedagogisen työotteen määrittelyllä.

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä oli laadullinen tutkimus. Puolistrukturoiduilla haastatteluilla neljän eri yrityksen henkilöstöhallinnon johtotehtävissä toimivalta henkilöltä saatiin kerättyä tietoa ja näkemyksiä ajankohtaisista työelämän ilmiöistä ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla. Ajankohtaisina työelämän ilmiöinä ja työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä esiin nousivat yksinäisyys, hyvinvoinnin holistisuus ja työn roolin muutos, jota selittivät sukupolvien erilaiset näkemykset työstä, digitaalisuus ja epävarmuus.

Peilaamalla sosionomiosaamista haastatteluaineistossa esiin nousseisiin teemoihin voitiin määritellä, millaisella sosionomiosaamisella olisi merkitystä ja miksi työhyvinvoinnin tukemisessa. Dialoginen kohtaaminen, työntekijöiden oman toimijuuden, osallisuuden sekä subjektiuden vahvistaminen, kannattelevan yhteisöllisyyden rakentaminen ja ylläpitäminen sekä toiminnan vaikutusten hahmottaminen yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatasoilla ovat merkittäviä sosionomityypillisiä osaamisalueita työhyvinvoinnin tukemisessa.

Opinnäytetyön tulokset ja johtopäätökset sysäsivät liikkeelle pohdinnan siitä, voisiko yrityksissä olla palkattuina tai yrittäjinä osaamistaan tarjoavia yrityssosionomeja, jotka sosiaalipedagogisella työotteella edesauttaisivat työntekijöiden holistisen hyvinvoinnin toteutumista. Sosionomit nimenomaan tukisivat kokonaisvaltaisesti työntekijöitä heidän arjessaan ja arjen muuttuvissa haasteissa sekä pyrkisivät vahvistamaan työntekijöiden omia keinoja ja vahvuuksia työn ja työn ulkopuolisen elämän jouhevassa yhteensovittamisessa. Yrityssosionomit tarjoaisivat verkosto-osaamistaan palveluohjauksen muodossa työntekijöiden käyttöön, jotta heidän sosiaalisiin haasteisiinsa löydetäisiin sosiaalialan kentältä parhaat mahdolliset palvelut ja tukitoimet. Yrityssosionomityön tavoitteena olisi työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen ja sitä kautta työhyvinvoinnin laaja-alainen todentuminen.

Avainsanat	Hyvinvointi, työhyvinvointi, sosionomiosaaminen
------------	---

Author	Pirjo Suhonen
Title	Bachelor of Social Services in Companies - New Professional in Well-being at Work?
Number of Pages	39 pages + 1 appendix
Date	26.4.2023
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Instructors	Miia Ojanen, Principal Lecturer Ulla Saukkonen, Principal Lecturer
<p>The purpose of this bachelor's thesis was to determine what type of bachelor of social services knowledge could be meaningful in supporting well-being at work and how the challenges in well-being at work could be tackled with capabilities typical for bachelors of social services.</p> <p>In the theoretical framework of this bachelor's thesis study, well-being was reviewed by presenting the theory of holistic well-being. Well-being at work was viewed by introducing the concepts of work engagement and capacity to work. The know-how and competences of bachelors of social services were introduced by defining and introducing the socio-pedagogical work approach.</p> <p>This bachelor's thesis' empirical study part is qualitative in nature. Four HR professionals were interviewed and these semi-structured interviews delivered insight and information of the current phenomena in working life as well as factors affecting well-being at work. The material gathered in the interviews was organized by thematic analysis. Loneliness, comprehensive-ness of well-being and the changing role of work (the result of how different generations determine working life, digitalization and overall insecurity) were the current working life phenomena which should be understood since they affect well-being at work.</p> <p>By mirroring the know-how and competences of bachelors of social services to the themes which were detected in the interview materials, it was possible to determine what kind of socio-pedagogical skills and know-how are essential in bachelor of social services knowledge in terms of supporting well-being at work. Dialogical encounters, creating circumstances where the employees' subjectivity and participation can be strengthened, building and maintaining supporting communities as well as increasing understanding of actions on individual, community as well as society levels are the essential, bachelor of social services specific skills in supporting well-being at work.</p> <p>The findings of this bachelor thesis provide foundations for further thinking. Could companies be interested in hiring bachelors of social services to help support the holistic well-being of employees by fostering socio-pedagogical practices? Bachelors of social services could work in commercial business organisations and support the employees in their everyday lives. Bachelors of social services would encourage the employees to recognise their resourcefulness and own potential to balance work and personal life. Bachelors of social services could by using their knowledge of the social services field, find the best matches of services for the employees' social needs. This new profession, bachelor of social services in companies, would concentrate on employees' holistic well-being and by doing that, on well-being at work.</p>	
Keywords	well-being, well-being at work, social pedagogy

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Henkilöstöhallinto toimintaympäristönä	2
3	Erik Allardtin hyvinvointiteoria	4
3.1	Hyvinvointi ja onnellisuus	4
3.2	Elintaso ja elämänlaatu	5
3.3	Having, loving, being	6
3.4	Doing	7
4	Työhyvinvointi	7
4.1	Työn imu työhyvinvoinnin kuvaajana	9
4.2	Työhyvinvointi ja työkyky	10
4.3	Työhyvinvointiosaamisen tulevaisuus	11
5	Sosionomi- sosiaalialan moniosaaja	12
5.1	Sosiaaliosaajan kompetenssit	13
5.2	Sosiaalipedagoginen lähestymistapa sosionomin työotteena	14
5.2.1	Dialoginen kohtaaminen	15
5.2.2	Toimijuuden ja oman osallisuuden tukeminen	16
5.2.3	Yhteisöllisyys	16
5.2.4	Kolmitasoisuus	17
5.3	Sosiaalipalvelut hyvinvoinnin perustana	17
6	Opinnäytetyön toteutus	18
6.1	Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset	18
6.2	Tutkimuksen lähestymistapana laadullinen tutkimus	19
6.2.1	Puolistrukturoitu haastattelu	19
6.2.2	Aineiston analysointi	21

6.3 Tutkimuksen eettisyys	21
7 Tulokset	22
7.1 Yksinäisyys	22
7.2 Työn roolin muutos	24
7.2.1 Sukupolvien erilaiset näkemykset	25
7.2.2 Digitaalisuus	26
7.2.3 Epävarmuus	26
7.3 Hyvinvoinnin holistisuus	27
8 Johtopäätökset	28
9 Pohdintaa	32
Lähteet	35
Liitteet	
Liite 1. Teemahaastattelun runko	

1 Johdanto

Hyvinvointi kiinnostaa, sitä tutkitaan paljon ja sen saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi tarjotaan mitä moninaisimpia menetelmiä. Hyvinvointi koetaan tärkeänä ja edistettävänä arvona, mutta toisaalta ei ole yhtä selkeää näkemystä, mitä hyvinvointi varsinaisesti on, mistä se koostuu. Hyvinvointia on pyritty arvioimaan objektiivisesti, kuitenkin samalla tiedostaen, että siinä on vahva subjektiivisen kokemisen elementti. Hyvinvointia on tutkittu tarpeiden ja halujen tyydyttämisen valossa ja resurssien sekä kyvykkyyksien omaamisen kautta. Yhteiskunnan hyvinvointi muodostuu sen jäsenten, yksilöiden, mahdollisuuksista muuntaa voimavarojaan hyvinvoinniksi. Hyvinvointi toteutuu usein pitkän ajanjakson kuluessa, jolloin ihmisten voi olla vaikea hahmottaa, millaiset toimenpiteet ja asiat ovat hyvinvointiin vaikuttaneet ja millaista toimintaa sen saavuttamiseksi tarvitaan (Lagerspetz 2011:79; Raijas 2011:262; Simpura & Uusitalo 2011:106-109.)

Ihmisten henkilökohtaisten resurssien kuten tulojen, varallisuuden, ajan, terveyden, tietojen, taitojen ja sosiaalisen pääoman määrä, hallinta ja hyödyntämismahdollisuudet riippuvat sekä yhteiskunnan että lähiympäristön tarjoamista mahdollisuuksista ja olosuhteista ja myös yksilön henkilökohtaisista ominaisuuksista. Arjessa koettuun hyvinvointiin vaikuttaa vahvasti se, millaisina ihmiset näkevät omat mahdollisuutensa vaikuttaa elinolosuhteisiinsa. Merkittävästi arjen hyvinvointiin vaikuttava tekijä on ansiotyö. Työ tuo taloudellista turvaa ja rytmittää ajankäyttöä. Työ myös tuottaa hyvinvointia monella eri tasolla. Mielekäs työ on yksi merkittävä hyvinvoinnin lähde. Mielekkyys liittyy työn määrään, sisältöön ja työpaikan sosiaalisiin suhteisiin (Raijas 2011:248-249, 251-255.)

Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa on paljon uudenlaisia mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Yritysten intressissä on työntekijöiden jaksaminen ja sitoutuminen sekä myös positiivisen työnantajamielikuvan luominen ja ylläpitäminen. Työntekijän näkökulmasta työhön voi sitoutua, jos se mahdollistaa hänelle myös tasapainon työn ulkopuolisen elämän kanssa.

Asenne työhön on muuttunut pelkästä rahallisen korvauksen saamisesta työn merkityksellisyys korostumiseen. Kun yksilö kokee tekevänsä jotakin hyvää tuottavaa, arvokasta ja voi toteuttaa itseään, kokee hän työn merkitykselliseksi (Martela & Pessi 2018). Ympäristölle ja ihmiselle haitallisia töitä ei olisi kannattavaa tehdä, jotta reilun ja

kestävän yhteiskunnan ideaali toteutuisi (Dufva & Rowley 2022:24.) Paljon puhutaan yritysten tahdosta tehdä liiketoimintaa, joka on ekologisesti, eettisesti ja sosiaalisesti vastuullista.

Yritysten sosiaalisesti vastuullinen toiminta kattaa myös vastuun henkilöstöstä ja erityisesti henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavien asioiden tuntemisen ja ymmärtämisen (De Smet & Dowling & Mugayar-Baldocchi & Schaninger 2021). Tavoitteenani on tässä opinnäytetyössä selvittää, millaisella sosionomiosaamisella voisi yrityksissä olla merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa ja miten sosionomiosaamisella voitaisiin vastata työhyvinvoinnin toteutumisen haasteisiin. Työelämäkumppanina on oma yritykseni Helsinki Design Brewery, joka on aikaisemmin toteuttanut kulttuurituotantoja, mutta jonka toimintaa haluaisin tulevaisuudessa laajentaa sosionomipalveluihin. Sosionomiosaamisen tuotteistaminen palveluksi, joka vastaisi työhyvinvoinnin toteutumisen haasteisiin, voisi avata uudenlaisia työmahdollisuuksia sosionomeille.

Yksi näkökulma tämän tutkielman merkityksellisyyteen tulee siitä, että sosionomiopinnot suoritettuaan vain harva lähtee yrittäjäksi. Mikäli sosionomikoulutus voisi avata väyliä myös yrittäjyyteen, saattaisi se lisätä kiinnostusta sosionomiopintoja kohtaan ja toisi opintojen pariin ihmisiä eri taustoista. Ainakin se mahdollistaisi monipuolisemman palkkatason verrattuna julkisen puolen hyvin tarkkaan määriteltyyn sosiaalialan taulukkopalkkaukseen.

On syytä pohtia, miten suomalainen työelämä voi tuottaa hyvinvointia myös tulevaisuudessa. Yksilön resursseista kilpailevat yhä useammat elämänalueet ja yhteentörmäyksiltä ei voida välttyä, kun aika- ja muita resursseja kuluttavia alueita tulee koko ajan lisää. Hyvinvoinnin liian voimallinen tavoittelu voi johtaa käänteiseen tulokseen. Priorisointia ja karsintaa on silti osattava tehdä, jotta elämästä ei tulisi ylikuumentunutta (Kokkinen & Ala-Laurinaho & Alasoini & Varje & Väänänen & Toppinen-Tanner 2020: 6-7.)

2 Henkilöstöhallinto toimintaympäristönä

Henkilöstöhallinnon, HRM (Human Resource Management), tehtävä on ollut hallinnoida työntekijäsuhteita organisaatioissa, jotta organisaatioiden tavoitteet voidaan saavuttaa. Tämä perinteinen rooli on murroksessa, sillä työsuhdemuodot ovat monipuolistuneet. Nykyään moni työntekijä tarjoaa omaa osaamistaan itsenäisenä yrittäjänä eri organisaatioille sitoutumatta yhteenkään niistä kokoaikaisesti. HRM on itsessään myös

muutoksessa. Sen sijaan, että kaikki henkilöstöhallintoon liittyvä erityisosaaminen tuotettaisiin omin voimin organisaatioissa itsessään, ollaan yhä enemmän menossa siihen suuntaan, että yrityksissä ja organisaatioissa oleva HRM koordinoi organisaation ulkopuolelta tulevien henkilöstöhallinnon palveluiden ostamista ja yhteensopivuutta organisaation kulloistenkin tarpeiden mukaisesti (Paauwe & Farndale, 2017:207-208.)

Väestön kulttuuris-etninen monimuotoistuminen edellyttää työelämässä uudenlaisia toimia ja osaamista. Työpaikkojen moninaisuuden johtamisen osaamista tulee kyetä kehittämään niin yhdenvertaisuuden kuin työntekijöiden hyvinvoinnin takaamiseksi. Ikääntyvien työntekijöiden lähiomaisiin kohdistuvaa hoivavastuuta on osattava tulevaisuudessa rytmittää työnteon kanssa paremmin, mikäli halutaan pidentää työuria ja pitää ikääntyneet työntekijöinä. Työpaikkojen toimintatavat vaikuttavat terveys- ja työkykyerojen kehittymiseen, mutta samalla työpaikat voivat olla areenoita, joissa eroja voitaisiin pyrkiä tasoittamaan. Uudenlainen, moniammatillinen ja monialainen palveluiden räätälöiminen työpaikoilla edesauttaa työntekijöiden toimijuutta ja työkykyisyyttä. (Bergbom & Lantto & Leino-Arjas & Ruokolainen & Tarvainen & Varje 2020: 62-71.)

Human Resource Managementin eli henkilöstöhallinnon roolia on yritetty kirkastaa monien tutkimusten avulla. Vaikuttavatko toimivat HRM käytännöt organisaatioiden menestykseen vai onko niin, että menestyvät organisaatiot panostavat ja mahdollistavat monipuolisempaa HRM toimintaa ja tukea työntekijöille? Viime aikoina tutkimuksissa on pysähtytty myös pohtimaan, miten mahdolliseen konfliktiin taloudellisen menestyksen ja työntekijöiden hyvinvoinnin välillä tulisi suhtautua. On ryhdytty vaatimaan menestyksen mittaamisessa indikaattoreita, joilla voidaan todentaa henkilöstön hyvinvointia, ei pelkkiä talouden lukuja (Paauwe & Farndale, 2017:90-91.)

Työterveyshuolto oli aikaisemmin usein yritysten itsensä tuottamaa ja sitä tarjottiin työntekijöille yrityksen toimitiloissa. Kehitystrendi on vuosituhannen vaihteesta alkaen ollut se, että yritysten omien työterveysyksiköiden määrä on merkittävästi vähentynyt. Kunnalliset työterveyshuollon liikelaitokset ja osakeyhtiöt sekä lääkärikeskukset ovat kasvattaneet oleellisesti työterveysasiakkaiden määriä. Tämä on tarkoittanut työterveyden fyysistä siirtymistä pois välittömästä työpaikan läheisyydestä (Lappalainen et al, 2016: 17-22.) Työterveyshuolto on ainoa terveydenhuollon toimija, jolla on suora yhteys työpaikoille. Työterveyden ennaltaehkäisevä rooli työkyvyn ylläpidossa on ollut merkittävä. Ennaltaehkäisyn mahdollisuus työterveydessä saattaa olla enenevässä määrin haastettu (Bergbom & Lantto & Leino-Arjas & Ruokolainen & Tarvainen & Varje 2020: 66-69.) Tämä johtunee työterveyspalveluiden ja työn suorittamispaikan fyysisestä etäi-

syydestä sekä siitä, että yrityksillä voi olla halua pienentää ulkoisena palveluna ostettavien työterveyspalvelujen kustannuksia kustannussäästöpainneiden takia.

3 Erik Allardtin hyvinvointiteoria

Perinteisesti hyvinvoinnin on ajateltu pohjautuvan talouskasvuun ja jatkuvan talouskasvun takaavan hyvinvointia. Talouskasvukeskeistä hyvinvointipolitiikkaa on ryhdytty kritisoimaan, koska se helposti sivuuttaa hyvinvoinnin muut osa-alueet kuten tasapainoisen luontosuhteen ja elämänlaadun (Raatikainen yms. 2019:59.) Työn on ajateltu olevan yksi hyvinvoinnin peruspilareista, mutta työ saatetaan kokea myös kokonaishyvinvointia heikentävänä tekijänä (Kunnari 2017: 182). Työhyvinvoinnin ymmärtäminen ja tulkitseminen holistisessa ihmiskuvassa syventyy, jos taustalla on käsitys kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Kokonaisvaltainen hyvinvointiteoria tarjoaa työkaluja tämän opinnäytetyön tavoitteita kohti edetessä; millainen sosionomiosaaminen olisi merkityksellistä työhyvinvoinnin, työhön liittyvän hyvinvoinnin, tukemisessa.

Viime vuosina kansainvälisessä hyvinvointitutkimuksessa on vahvistunut elämänlaatua, subjektiivista hyvinvointikokemusta ja ei-aineellista hyvinvointia esiintuva suuntaus (Uusitalo & Simpura 2022:219). Erik Allardt yhdisti jo 1960- ja 1970-luvuilla hyvinvointitutkimuksissaan objektiivisia elinolomittareita, subjektiivisia elämänlaadun piirteitä ja onnellisuuden kokemuksia. Näitä yhdistämällä Allardt sai luotua osuvamman ja rikkaamman kuvan hyvinvoinnista (Simpura & Uusitalo 2011:115). Erik Allardtin tutkimuksiin perustuva ”Hyvinvoinnin ulottuvuuksia” ilmestyi suomeksi vuonna 1976. Allardt esittelee siinä hyvinvoinnin kolmijaon; having- loving ja being. Hyvinvointitutkimus oli pitkään keskittynyt ”having” eli elintasoulottuvuuteen, mutta Allardt toi sen rinnalle hyvinvointiin kuuluvat merkitykselliset yhteisyyssuhteet ”loving” -ulottuvuudessa sekä itsensä toteuttamisen mahdollisuudet ”being” - ulottuvuudessa. Allard ei keskittynyt pelkkiin resursseihin vaan yhdisti näihin tarpeiden tyydyttämisen (Uusitalo & Simpura, 2022:207-208.)

3.1 Hyvinvointi ja onnellisuus

Erik Allardtin hyvinvointiteorian käsitejärjestelmään kuuluu kaksi perustavaa erottelua; hyvinvointi ja onnellisuus sekä elintaso ja elämänlaatu. Hyvinvointi määrittyy tarvekäsitteiden avulla. Hyvinvoinnin asteen voidaan katsoa olevan suoraa seurausta tarpeen tyydyttymisen asteesta. Tarpeilla viitataan ihmisen perustarpeisiin, jolloin tarpeiden

tydyttymättömyys tarkoittaa huonoja olosuhteita. Onnellisuus on sitä vastoin subjektiivinen kokemus, joka perustuu jokaisen omiin tunteisiin ja elämyksiin. Onnellisuuden aste riippuu siitä, kuinka onnelliseksi kukin itsensä kokee ja tuntee. Hyvinvointi on objektiivisempaa kuin koettu onnellisuus. Ihmiset voivat erehtyä tai olla epätietoisia tarpeistaan, mutta jokainen on oman onnellisuutensa paras arvioitsija. Hyvinvointi on yleensä pysyvämpää kuin onnellisuus, joka voi olla hetkellistä ja katoavaa. Hyvinvointia voidaan tutkia havainnoimalla todellisia, objektiivisesti havaittavia olosuhteita ja ihmisiä, onnellisuutta vastaavasti tutkitaan selvittämällä subjektiivisia tunteita ja asenteita (Allardt, 1976:32-35.)

	Hyvinvointi	Onnellisuus
Elintaso	Aineellisiin ja persoonattomiin resursseihin perustuva tarpeentyydytys	Subjektiiviset tunteet ja kokemukset yksilön materialistisista ja ulkoisista elinehdoista
Elämänlaatu	Ihmisten välisiin, ihmisen ja yhteiskunnan sekä ihmisen ja luonnon suhteisiin perustuva tarpeentyydytys	Subjektiiviset tunteet ja kokemukset suhteesta ihmisiin, luontoon ja yhteiskuntaan

Taulukko 1. Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Allardt, 1976:33)

3.2 Elintaso ja elämänlaatu

Ne aineelliset ja persoonattomat resurssit, joiden avulla yksilö voi ohjailla elinehtojaan, ovat elintason rakennusaineet. Elintaso liittyy niihin tarpeisiin, joiden tyydytys on määriteltä aineellisten ja persoonattomien resurssien esiintymisen avulla. Elintasoa on määriteltä mm. terveyttä, ravintotottumuksia, koulutusta, työllisyyttä ja työoloja, asunto-oloja, vapaa-aikaa, kasvuolosuhteita ja perhesuhteita, taloudellisia ja poliittisia resursseja tutkimalla ja mittaamalla. Elintason osatekijät ilmaisevat sen, mitä kaikki ihmiset tarvitsevat. Tietty minimitaso aineellisissa resursseissa on edellytys elämälle yleensä (Allardt 1976:32-41.)

Ne tarpeet, jotka kohdistuvat sosiaalisiin suhteisiin ja itsensä toteuttamiseen, kuuluvat elämänlaatukokonaisuuteen. Elämänlaatua tutkittaessa huomio kiinnittyy ihmisten väliin, ihmisen ja yhteiskunnan sekä ihmisen ja luonnon suhteisiin perustuvaan tarpeen-

tyytytykseen. Vaikka elämänlaatu painottaa subjektiivisia elämyksiä ja tunteita materiaalsen elintason vastakohtana, on hyvä huomata, että sekä elämänlaatua että elintaso voidaan edellä tehdyn jaottelun hyvinvointi- onnellisuus mukaisesti tutkia objektiivisesti ja subjektiivisesti. Hyvinvointi koostuu sekä elintasosta että elämänlaadusta (Allardt, 1976:31-35.)

3.3 Having, loving, being

Tyydytetyt tarpeet ovat usein resurssi toisten tarpeiden tyydyttämiseen. Hyvinvoinnin kannalta on haastavaa epätietoisuus siitä, minkä tarpeiden tyydyttyminen on edellytys toisten tarpeiden tyydyttymiselle. Tarpeet on luokiteltu kolmeen eri luokkaan sen perusteella, miten ne tulevat tyydytetyiksi. (Allardt 1976:36-39.)

”Having” osio on elintaso, jossa lähtökohtana ovat fysiologiset tarpeet ja ne tarpeet, jotka tulevat tyydytetyiksi aineellisilla tai persoonattomilla resursseilla. Elintaso mittaa esimerkiksi tulot, asumistaso, työllisyys, koulutus ja terveys. Loving eli yhteisyyssuhteissa on kyse ihmisen sosiaalisista tarpeista kuten tarpeesta solidaarisuuteen ja toveruuteen, tarpeesta olla osa sosiaalisten suhteiden verkostoa. Ihmisellä on myös rakkauden ja hellien tunteiden tarve. Ihanteellisimmillaan rakkaus ja huolenpito ovat symmetrisiä eli henkilö on niiden antaja ja vastavuoroisesti saaja. Näiden tarpeiden tyydyttymättä jääminen voi johtaa sosiaalisiin ja psyykkisiin ongelmiin. Yhteisyyssuhteita voidaan kuvata paikallis- ja perheyhteisyyden sekä ystävyssuhteiden kautta. Itsensä toteuttaminen eli being tarkoittaa mahdollisuutta mieluisiin harrastuksiin ja vapaa-ajan toimintaan sekä yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Yksilölle on merkityksellistä, että häntä pidetään korvaamattomana ja arvostetaan omana persoonana. Arvonanto, korvaamattomuus, mielenkiintoinen vapaa-ajan tekeminen sekä poliittiset resurssit kuvaavat itsensä toteuttamisen osa-aluetta. (Allardt 1976: 38-52.)

Hyvinvointiarvot	Objektiiviset indikaattorit	Subjektiiviset indikaattorit
Having(materiaaliset ja persoonattomat resurssit)	Elintaso ja ympäristöolot	Tyytymättömyys- tyytyväisyys, subjektiivinen tyytymättömyyden- tyytyväisyyden tunne elin-

		oloihin
Loving (sosiaaliset tarpeet)	Sosiaaliset suhteet	Onnen puute-onnellisuus, subjektiiviset tunteet sosiaalisista suhteista
Being (itsensä toteuttamisen tarpeet)	Ihmisen suhteet yhteiskuntaan ja luontoon	Vieraantumisen- henkilökohtaisen kasvun subjektiiviset tunteet

Taulukko 2. Allardtin hyvinvointiviitekehys 1989 (Uusitalo & Simpura, 2022:41).

3.4 Doing

Allardtin hyvinvointiteoria kattaa hyvin ihmisen olemassaolon ja inhimillisen toiminnan eri ulottuvuudet ja onnistuu kuvailemaan niiden keskinäistä yhteyttä toisiinsa. Allardtin hyvinvointiteorian having-loving-being-jaottelu ilmentää mielekkäällä tavalla hyvinvoinnin moniulotteisuutta (Hirvilammi 2015: 31-32,81.) Helne, Hirvilammi ja Laatu (2012: 92-95) ovat rikastuttaneet Allardtin having-, loving, being- jaottelua doing- osiolla. Doing erillisenä ulottuvuutena tuo näkyväksi ihmisten toiminnan hyvinvoinnin lähteenä ja korostaa ihmistä toiminnallisena olentona, joka toteuttaa tekemisen kautta itseään ja hyvinvointiinsa liittyviä tarpeita. Ihmiset voivat suunnata toimintaansa omaa ja toisten hyvinvointia edistävään suuntaan. Hyvinvointi riippuu toiminnan laadusta. Yksi keskeinen doing-ulottuvuuden kuvaaja on mielekkäältä tuntuva ansiotyö, joka takaa toimeentulon ja antaa mahdollisuuden kokea merkityksellisyyttä. Doing- ulottuvuus tuo näkyväksi ihmisen toiminnan mahdollisuudet kestäväen hyvinvoinnin turvaamisessa kaikille ihmisille ekologisesti kestäväällä tavalla (Hirvilammi 2015:14).

4 Työhyvinvointi

Erik Allardt määritteli työn yhdeksi keskeiseksi hyvinvoinnin lähteeksi. Työ itsessään on hyvinvointiarvo, mutta myös väline muiden hyvinvointiarvojen saavuttamisessa. Työllä ja työn eri piirteillä on moninaisia hyvinvointimerkityksiä (Uusitalo & Laihiala, 2022:130-133.)

Työhyvinvointia on tutkittu paljon ja määritelty eri tavoin. Työhyvinvoinnin käsite elää ja täydentyy jatkuvasti. Alun alkaen työhyvinvoinnissa on keskitytty fyysisen terveyden

merkitykseen ja siitä käsite on laajentunut henkiseen hyvinvointiin. Työn ilo, imu ja merkityksellisyys ovat tulleet osaksi työhyvinvoinnin käsitettä viime aikoina samoin kuin ymmärrys siitä, kuinka oleellisessa asemassa on työn ja muun elämän vuorovaikutus (Laine 2014:10-11.) Lanne-Eriksson (2021: 262-264) kuvaa, kuinka näkemys työhyvinvoinnista on tänä päivänä holistinen. Siihen vaikuttavat työ, työyhteisö, työntekijä itse, johtaminen ja työn ulkopuolinen maailma. Yksi tärkeä huomio on, että työhyvinvointi on nimenomaan hyvinvointia työpaikalla tarkoittaen niin yksilön omaa kuin koko työyhteisön hyvinvointia. Vastuu työhyvinvoinnista on siis sekä työnantajalla että työntekijällä itsellään.

Sopeuttavassa työhyvinvoinnin mallissa vastuu omasta työhyvinvoinnista on yksilöllä, jonka tulee huolehtia omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan niin, että ne vastaavat työn muuttuvia toimintavaatimuksia. Hyvinvointi on yksilön henkilökohtainen, oma asia. Kehittävä toimintamalli lähtee siitä, että työn toimintaympäristöä ja vaatimuksia kehitetään vastaamaan työntekijän edellytyksiä. Kokonaisvaltainen toimintamalli korostaa yhteistyötä ja molempien osapuolien vastuuta. Työntekijän tulee pitää huolta itsestään. Samanaikaisesti työnantaja on vastuussa työntekijän työhyvinvoinnin tukemisesta esimerkiksi huolehtimalla erilaisista työn tekemisen edellytyksistä. Kaikilla toimijoilla on siis vastuu työhyvinvoinnin toteutumisesta. Historiallinen tulkinta työterveyshuollon yksinomaisesta vastuusta työhyvinvoinnin ylläpidossa ei ole tätä päivää. Työhyvinvoinnin rakentumiseen tarvitaan vahvaa yhteistyötä eri toimijoiden ja tahojen kanssa, esimiehiä, koko työyhteisöä ja työnantajaa, mutta ennen kaikkea jokaisen työntekijän omaa yksilöllistä panosta (Laine 2014:9-10.)

Työhyvinvointi toteutuu, syntyy ja kehittyy suurelta osin työpaikoilla työn arjessa. On tärkeää ymmärtää, että työhyvinvointi ei ole pelkästään iloon, onnellisuuteen ja kaikeen hyvään suuntaavaa vaan ihmisen elämään sisältyy myös mielipahaa, vastoinkäymisiä ja epäonnistumisia. Ainoa vaihtoehto hyvälle työlle ja hyvinvoinnille ei ole mielihyvän maksimointi. Työtehtävien tekemisen arvokkuus ja mielekkyys voi syntyä niiden haasteellisuuden ja vaikeuden kautta (Suonsivu 2011:11-14.)

Työhyvinvoinnissa on perinteisesti noudatettu hedonistista ajattelumallia; torjuttu kielteisiä asioita ja keskitytty hoitamaan epäkohtia sekä pyritty välttämään mielipahaa. Tällainen toimintatapa ei kuitenkaan edistä kokonaisvaltaista hyvinvointia, joka mahdollistaa työntekijän itsenäisen ja aloitteellisen toimijuuden sekä vahvistaa kokonaisvaltaisesti vastoinkäymisten sietokykyä. Eudaimonisen näkemyksen mukaan parasta hyvinvointia voidaan saavuttaa, kun yksilö voi elämässään toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä asioita, jotka ovat arvokkaita ja hyveellisiä. Työssä kaikki teke-

minen ei tuota välittömästi mielihyvää vaan mielihyvän tunne tulee ponnistelun ja yrittämisen kautta. On tärkeää keskittyä siihen, mikä tekee kunkin yksilön kannalta työstä merkityksellistä ja mielekästä (Hakanen 2011:18-20.) Kiireen, työn pirstoutumisen ja esihenkilötyöskentelymuutosten johdosta yksilölliseen työn merkityksellisyyden kokeemukseen on löydettävä uudenlaisia toimintamalleja.

Työn vaatimukset ja työn tekeminen ovat muuttuneet radikaalisti viime vuosikymmeninä. Työn muutokset ja tulevaisuus toteutuvat moninaisin tavoin riippuen työn luonteesta. Liika teknologiaan keskittyminen saattaa jättää ihmisen sivuun muutoksia pohdittaessa (Dufva & Rowley 2022:21.) Työntekijöiden joukko on kansainvälistynyt ja monipuolistunut. Näin ollen olisi luonnollista, että työhyvinvointikäsittekin muuttuisi.

4.1 Työn imu työhyvinvoinnin kuvaajana

Kun yksilö pääsee työssään toteuttamaan psykologisia perustarpeitaan, itsenäisyyttä, yhteenkuuluvuutta ja pärjäämistä, voi hän kukoistaa ja kasvaa. Näiden tarpeiden jatkuva toteutumattomuus voi johtaa sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin heikkenemiseen. Työn imu tarkoittaa täyttä fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa työssä. Tällöin yksilö ilmaisee ja hyödyntää osaamistaan kokonaisvaltaisesti. Työn imun kokemus edellyttää, että yksilö tietää tulewansa kuulluksi ja hänen ajatuksiaan arvostetaan ja ollaan valmiita kuuntelemaan. Kun on mahdollista tuoda enemmän omaa itseään työrooleihin, hyvinvointi lisääntyy ja työn imun kokemus voimistuu. Työntekijän ja koko työyhteisön kukoistukseen ja menestykseen vaikuttaa työn imun kokemus, joka on pohjana kestävässä hyvinvoinnissa. (Hakanen 2011:30- 45, 49.) Voidaan siis ajatella, että työn imun edellytys on Allardtin hyvinvointimallin loving- ja being -osioiden toteutuminen työpaikalla. Yksilön pitää tulla kuulluksi ja nähdyksi omana, arvokkaana itsenään ja hänen tulee kokea kuuluvansa työyhteisöön. Yksilön hyvinvoinnissa having-osion täytyy myös olla tasapainossa, jotta hänellä vapautuu resursseja paneutua työhön.

Työn organisatorisilla voimavaroilla eli johtamisella ja henkilöstöhallinnolla on mahdollista vahvistaa ja ylläpitää työn imua. Työntekijälle on merkityksellistä tunne siitä, että hänen hyvinvoinnistaan välitetään kokonaisvaltaisesti. Työntekijän sitoutuminen työhön on korkeampaa, kun hän saa työyhteisöltä välittämistä, tunnustusta ja materiaalista palkkiota. Perhemyönteinen työkuultuuri, jossa työntekijän perhetilanne otetaan aidosti huomioon ja joka välittyy johdon epävirallisissa toimissa ja asenteissa, on yksi työn imua lisäävä johtamisen elementti. Perhemyönteisyys voidaan tulkita työntekijän kokonaisvaltaiseksi huomioimiseksi. Sen ymmärrykseksi, että työntekijän elämään kuuluu

muutakin kuin työ ja työn ulkopuolisen elämän on oltava keskenään tasapainossa, jotta työn tekoon voi heittäytyä. Perhemyönteisyys tukee oleellisesti hyvinvointia (Hakanen 2011:61-69.) Työn imun edellytysten luominen on mahdollisempaa, mikäli työhyvinvoinnin rinnalla nähdään yksilöiden hyvinvointiin kokonaisvaltaisesti vaikuttavat hyvinvoinnin osatekijät (having-loving-being-doing).

4.2 Työhyvinvointi ja työkyky

Työhyvinvoinnista ja työterveydestä saatetaan puhua synonyymeinä. Käsitteissä on kuitenkin eroa. Henkilö voi tuntea itsensä hyvinvoivaksi vaikka hänellä olisikin jokin diagnosoitu sairaus tai vastaavasti hyvinvointi ei aina tarkoita terveyttä, terveydelle haitalliset toimet voivat myös paradoksaalisesti lisätä yksilön hyvinvointia. Terveys on objektiivisuuden ohella myös subjektiivinen kokemus. Kokemuksellisen näkökulman sisäistäminen työhyvinvoinnista puhuttaessa on olennaista. Kokemukset motivoivat ja motivaatio on merkityksellistä, mikäli yksilön työhyvinvointia halutaan parantaa. Yksilön kuuleminen ja kuunteleminen avaa väylän kokemuksellisuuden ymmärtämiseen. Työhyvinvointi voi myös johtaa harhaan. Työntekijä voi voida työssään hyvin vastaamatta kuitenkaan työnantajan odotuksiin. Työkyky täsmentää huomion tavoiteltuun eli hyvään työsuoriutumiseen. Työhyvinvointi on siis osa työkykyisyyttä (Aulankoski 2016: 93-94.)

Työkyvyn määrittely on laajentunut työorganisaatioiden ominaisuuksista ja yksilön voimavaroista kattamaan yhteiskunnallisia rooleja. Kokonaisvaltaisuus työkyvyn ymmärtämisessä on tärkeää, mutta sen ei tulisi hämärtää sitä tosiasiaa, että työkyvyn kantava tekijä ja kokija on aina yksilö, ihminen. Yksilön oma subjektiivinen arvio ennustaa hyvin tulevaa työkykyä. Työkykyyn luonnollisesti vaikuttavat sekä yksityiselämässä että työpaikalla esiintyvät asiat. (Suonsivu 2011:18.)

Erot työhyvinvoinnissa ja sen kokemisessa voivat selittyä myös työntekijöiden omakohtaisilla persoonallisuuden ominaisuuksilla. Persoonallisuus saattaa vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten työ koetaan tai miten työntekijät reagoivat erilaisiin työtilanteisiin. Yksilöiden persoonallisuus suodattuu työpaikalla vallitsevien normien ja roolien kautta. Suodattumisesta huolimatta jokaisen olisi hyvä olla perillä ja osata tunnistaa omat yksilölliset vahvuutensa ja heikkoutensa (Mäkikangas & Feldt & Huhtala & Hyvönen 2017:169-183.)

Työkykykeskustelussa ei tulisi enää keskittyä vain välittömiin työolotekijöihin tietyllä työpaikalla vaan työntekijöiden laajempaan sosiaaliseen toimintaympäristöön ja verkostoihin. Näihin vaikuttaminen on haasteellisempaa, mutta sillä voi olla merkittävä vaiku-

tus tulevaisuudessa yksilön työkyvyn rakentumiseen. Työntekijöiden sosiaalisten sidoksellisuuden ymmärtäminen ja positiivisten kytkösten tukeminen toisiin ihmisiin ovat osa työkykyisyyden ylläpitoa (Väänänen & Smedlund & Törnroos & Kurki & Soikkanen & Panganniemi & Toppinen-Manner 2020: 14-22.) Tämä voimavarakeskeinen työote on myös omiaan sosionomityöskentelyssä. Tulevaisuuden työhyvinvointiin tarvitaan työpaikoilla uudenlaista ammatillista osaamista vastaamaan muuttuviin työn, työelämän ja uusien työntekijäsukupolvien vaatimuksiin.

4.3 Työhyvinvointiosaamisen tulevaisuus

Jokainen työntekijä voi yksilönä itse edistää työn ja muun elämän yhteensovittamista, mutta tässä myös yhteiskunnalla ja työpaikoilla on roolinsa. Työntekijä voi hyötyä yksilöohjauksesta, jossa tuodaan esiin muun elämän ja työn välistä positiivista siirrantaa ja vahvistetaan yksilön omia voimavaroja ja kykyä muutoksiin. Työntekijöiden koko elämän huomioonottaminen lisää hyvinvointia ja parantaa työpaikan ilmapiiriä. Tämä myös vaikuttaa positiivisesti tuloksellisuuteen. Työhyvinvointiin panostava organisaatio tukee perheiden hyvinvointia ja on haluttava työpaikka. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen keinojen löytymiseen kannattaa siis panostaa (Suomala 2014:76-86.)

Ihmisten mielenterveyttäkin voidaan edistää työelämää uudistamalla ja kehittämällä. Erityisesti yritysten johdolla on mahdollisuutta vaikuttaa työolojen kehittymiseen niin, että ne tukevat työntekijöiden mielenterveyttä. Työpaikan johdon ymmärrys mielenterveyden merkityksellisyydestä lisää työpaikoilla motivaatiota huolehtia henkisestä hyvinvoinnista (Kivekäs 2018:118-126.)

Nykyajan tieto- ja luovantyön paradoksi on, että ajatustyötä voi tehdä lähestulkoon missä vain ja milloin vain. Samalla tämä tarkoittaa, että tällainen työ seuraa mukana kaikkialle vaikkei niin haluttaisikaan. Työn ja muun elämän erottaminen ajatustyössä on käytännössä siis mahdotonta. Olisikin ymmärrettävä, että elämän tulee koostua työn, arjen ja levon tasapainoisesta yhteensovittamisesta. Hyvä työsuoriutuminen edellyttää hyvää, tasapainoista muuta elämää. Levollinen mieli tai ahdistus tulevat näkyviin yhtä lailla työssä kuin työn ulkopuolisessa elämässä. Arkea ja työtä ei pitäisi keinotekoisesti erottaa vaan hyväksyä niiden yhteen kietoutuminen ja löytää tähän yksilöllinen, kokonaisvaltainen elämän tasapaino (Tuominen & Pohjankallio 2012: 91-95 ,207.) Olisikin täysin perusteltua puhua henkilöstön hyvinvoinnista, sillä työ ja muu elämä ovat yhteen kietoutuneessa vuorovaikutussuhteessa. Tässä vuorovaikutussuhteessa hyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttaa niin työelämä kuin muukin elämä. Työhyvinvointia kannattaisi

tarkastella ihmisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin osana, ei siitä irrallisena tekijänä (Laine 2017:89-91, 97-98.)

Tulevaisuudessa menestyvät ne yritykset, jotka pystyvät luomaan omat toimintatapaansa sellaisiksi, että niin omistajien, työntekijöiden kuin asiakkaiden välillä eriävätkin arvomaailmat kommunikoivat tärkeillä osa-alueilla ja täten mahdollistavat hyvän työelämän. Yrityksen työntekijöilleen tarjoamalla työterveys- ja hyvinvointipalveluilla on keskeinen rooli humanien arvojen vaalijana, kun yrityksen ansaintatapoja ja tuloksente-koa kehitetään (Liukkonen 2006:41-42.) On tärkeää huomata, että työhyvinvointia toteutetaan ja sen ydin on työn jokapäiväisessä arjessa, ei erillisissä hyvinvointiprojek-teissa. Työhyvinvoinnin toteutumista työn arjessa edesauttaa työpaikan avoimuus, luot-tamus, osallisuus ja yhteisöllisyys sekä kokeilevuuden ja erehtyvyyden salliminen (Janhonen & Taipale, 2016.) Työhyvinvointipuhetta on enemmän kuin tekoja sen ai-kaansaamiseksi. Lisäksi työhyvinvointikäsitteen epämääräisyys on hankaloittanut sen ymmärrystä, mitattavuutta ja konkretisointia (Sydänmaalakka 2014:143). Tilausta uu-denlaiselle työhyvinvoinnin tukemiselle kokonaisvaltaisen ihmis- ja hyvinvointikäsit- sen pohjalta siis on. Sosionomikoulutus antaa valmiuksia monenlaisiin osaamisiin, joilla voisi olla merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa. Muuttuvassa työelämässä työhyvinvoinnin toteutuminen vaatii uudenlaisia kompetensseja, joita sosionomeilla voi olla.

5 Sosionomi- sosiaalialan moniosaaja

Sosionomikoulutus kestää ammattikorkeakoulussa 3,5 vuotta ja on laajuudeltaan 210 opintopistettä (Raatikainen & Rahikka & Saarnio & Vepsä 2019:13). Sosionomi on laillistettu ammattihenkilö, joka on oikeutettu käyttämään sosionomin ammattinimikettä ja toimimaan asianomaisessa ammatissa. Sosionomilla on Valviran myöntämä amma-tinharjoittamisoikeus ammattiinsa. Sosionomit toimivat itsenäisesti erilaisissa kasvatuk-sen, neuvonnan, ohjauksen, suunnittelun ja kehityksen tehtävissä sekä sosiaalisen tuen tehtävissä. Sosionomi on usein ainoa sosiaalialan edustaja monialaisissa työryh-missä (Raatikainen yms. 2019:66-71.)

Talentian vastavalmistuneiden urapolku 2021- selvityksen mukaan sosiaalialan vasta-valmistuneet työllistyvät nopeasti valmistumisensa jälkeen. Peräti 66% on saanut työ-paikan jo ennen varsinaista valmistumistaan ja 20% heti valmistumisen jälkeen. Suurin osa löysi työpaikan 2-6 kuukauden sisään valmistumisestaan. Kunnat ja kuntayhtymät ovat korkeakoulutettujen sosiaalialan osaajien suurin työllistäjä, sosionomeista 52% työllistyi kuntasektorille. Yksityisten sosiaali- ja terveydenhuoltoalan yritysten palveluk-

sessä työskenteli 19% ja järjestösektorilla 12%. Huomattavaa on, että sosiaalialan yrittäjänä tai ammatinharjoittajana ei toiminut kukaan (Landgrén 2021:15-26.)

Sosionomikoulutuksen ainutlaatuinen vahvuus on monipuolinen ja laaja-alainen sosiaalialan osaaminen. Sosionomeilla on syvällistä erityisosaamista liittyen eri asiakasryhmiin ja ihmiselämän elämänkulun kaikkiin vaiheisiin. Sosionomien koulutuksessa painotettu innovatiivinen pedagogisten menetelmien käytön hallitseminen antaa erinomaiset valmiudet työelämän kehittämiseen (Arene 2017:5.) Työpaikoilla ja työyhteisöissä on perinteisesti keskitytty hoitamaan työterveyden avulla työntekijöiden lääketieteellisiä ongelmia. Yrityksissä ei ole ollut työntekijöiden sosiaalisiin haasteisiin keskittynyttä erityisosaamista. Tämä on sosionomiosaamisen ydinkompetenssia. Sosionomit voisivat tarjota työpaikoilla matalan kynnyksen ennalta ehkäisevää palvelua, jossa tuettaisiin työntekijöiden kokonaisvaltaista työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tämä näkyisi vahvistuneena työhyvinvointina.

5.1 Sosiaalialan osaajan kompetenssit

Sosionomi on sosiaalialan moniosaaja, jonka koulutus tuottaa erilaisia kompetensseja. Näistä tärkeimmät ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyöosaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämistyö- ja innovaatio-osaaminen (Raatikainen yms. 2019:20-21.)

Sosiaalialan eettisessä osaamisessa korostuu yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kaikessa toiminnassa sekä eettinen toimintaosaaminen arvostusperiaatteita sisältävissä työtilanteissa. Sosionomikompetensseihin lukeutuu yksilöiden kasvun ja kehityksen tukeminen sekä perheiden arjen ja perheenjäsenten keskinäisten suhteiden tukeminen. Ammattiosaamista ovat hyvinvoinnin suoja- ja riskitekijöiden tunnistaminen yksilötasolla sekä ennaltaehkäisevä ja varhaisen tuen työote. Hyvinvointipalvelujärjestelmien tunteminen niin julkisella, yksityisellä kuin kolmannella sektorilla sekä näiden palveluiden yhteensovittaminen tarvelähtöisesti ovat keskeisiä sosionomiosaamisessa. Sosionomi on sosiaalialan asiantuntija. Sosionomilla on osaaminen tunnistaa hyvinvointia tuottavia rakenteita ja prosesseja. Osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuuksien lisääminen ja vaikuttamistyö eri toimijoiden kanssa ovat sosionomin kompetensseja. Hyvinvointia edistävän tiedon tuottaminen ja arviointi ovat sosionomin osaamisrepertuaarissa. Sosionomilla on monipuolista kykyä edistää työyhteisön hyvinvointia (Raatikainen yms. 2019: 20-22.)

Ydintehtävä sosiaalialalla on auttamisessa, läsnäolossa, tukemisessa ja yksilöiden kokonaisvaltaisessa kohtaamisessa. Sosiaalialan työllä tavoitellaan yhteisöjen ja yksilöiden osallisuuden lisääntymistä, ongelmien ennaltaehkäisyä ja ratkaisujen löytymistä yksilöiden omien voimavarojen avulla. Tunnetaidot, joissa ollaan tietoisia ja tunnustetaan niin omia kuin asiakkaiden tunteita, ovat keskeisessä asemassa sosiaalialan osaamisessa. Tunteiden kuuleminen ja työstäminen mahdollistavat yksilöiden aidon kuulluksi tulemisen työyhteisöissä (Raatikainen yms. 2019: 89, 41-43.) Tunnetaitojen ja tunnetoimijuuden kehittämisellä on voitu parantaa työyhteisöjen tunneilmapiiriä, joka vaikuttaa positiivisesti innovointikykyyn ja tuloksellisuuteen (VTT 2022).

Sosionomin työosaamisessa korostuu voimavara- ja ratkaisukeskeinen lähestymistapa. Ongelmien syiden etsimisen sijaan resursseja kohdennetaan enemmän yksilöiden voimavarojen löytämiseen ja vahvistamiseen. Ongelmista puhumista ei kielletä tai niiden olemassa oloa ei kiistetä, mutta toiminta on tulevaisuussuuntautunutta. Näkökulman vaihtamisen tarjoaminen asiakkaille on ratkaisukeskeisyydessä oleellista. Yksilön omien voimavarojen käyttöönotto ja suuntaaminen niin, että hän kykenee ratkaisemaan omia elämänhaasteitaan, on tavoitteena ratkaisukeskeisessä työskentelyssä (Raatikainen yms. 2019: 110-112.)

Sosionomi (AMK) osaamisen erityisyys tiivistyy ”sosiaaliseen”. Keinoilla, joita sosiaalialan työssä käytetään, pyritään tukemaan yksilöiden osallisuutta yhteiskunnassa vahvistamalla heidän yksilöllisiä voimavarojaan. Ihmisten väliset suhteet ovat työn keskiössä. Tällöin merkitykselliseksi tulee vuorovaikutuksen, sosiaalisen liittymisen ja yhteisöllisyyden teemat (Helminen, 2014: 18.)

5.2 Sosiaalipedagoginen lähestymistapa sosionomin työotteena

Sosiaalipedagogisella ajattelulla on vahva asema sosionomikoulutuksessa. Sosiaalipedagogiikassa yhdistyvät kasvatustieteet ja yhteiskuntatieteet. Sosiaalipedagogiikka tuo pedagogisen näkökulman sosiaaliseen työhön (Raatikainen yms. 2019: 100.) Sosiaalipedagogiikan tavoitteena on yksilön itsenäisen ja kriittisen ajattelukyvyyn kehittymisen tukeminen. Tämän avulla tasa-arvoinen, inhimillinen ja oikeudenmukainen yhteiselämä on mahdollista (Nivala & Ryyänen 2019:29.)

Úcar (2021) nostaa esiin sosiaalipedagogiikan keinona olla mukana ihmisten arjessa heidän omissa kulttuurisissa ja fyysisissä elinympäristöissään. Pelkistetyimmillään sosiaalipedagogiikka on ihmiselämän arjen pedagogiikkaa. Sosiaalipedagogisin menetelmin voidaan tukea yksilöitä ja kulkea heidän rinnallaan, jotta heidän omat oppimisen

kykynsä ja voimavaransa tulisivat parhaaseen mahdolliseen käyttöön. Tavoitteena on arvokas ja harmoninen elämä kaikille yksilöille nykyajan monimuotoisesti haastavassa niin digitaalisessa kuin fyysisessä elinympäristössä. Sosiaalipedagogiikalla ei tänä päivänä ole enää vain rooli puutteita kompensoivana tekemisenä vaan puhtaasti rakentavana, yksilöiden kasvua ja kehitystä mahdollistavana (Úcar, 2021.)

Sosiaalipedagogiikka keskittyy hyvinvoinnin, oppimisen ja kasvun teemoihin. Keskiössä on yksilö, joka tulee kokonaisvaltaisesti huomioiduksi ainutlaatuisena toimijana. Yksilön linkittyminen omaan yhteisöönsä ja yhteisön suhde ympäröivään yhteiskuntaan tulevat myös osaksi sosiaalipedagogista toimintaa, jossa yksilö on aina suhteessa omaan yhteisöönsä ja yhteiskuntaan, jossa elää. Sosiaalipedagogiikan tavoitteena on positiivisen muutoksen ja hyvinvoinnin aikaansaaminen ja vahvistaminen. Huomio ei ole ainoastaan siinä, mitä tehdään vaan myös siinä, miten tehdään. Toimenpiteet tulee aina sopeuttaa yksilön tarpeita vastaaviksi (Barton, 2021.)

Sosiaalipedagogisessa työssä painottuvat kuusi ominaispiirrettä. Ne ovat dialoginen kohtaaminen, yksilön toimijuuden ja oman osallistumisen tukeminen, yhteisöllisyys, toiminnallisuus ja luovuus, teorian ja käytännön samanaikaisuus sekä kolmitasoisuus, jossa tarkastellaan vaikutuksia sekä yksilö- yhteisö- ja yhteiskuntatasolla. Sosiaalipedagogisella työotteella tavoitellaan inhimillisempää yhteiskuntaa, jossa kaikille taataan mahdollisuus kehittyä ihmisinä (Nivala & Ryyänen 2019: 189-190, 193.)

Seuraavassa tarkennetaan neljää näistä sosiaalipedagogisen työn ominaispiirrettä eli dialogista kohtaamista, yksilön toimijuuden ja osallistumisen tukemista, yhteisöllisyyttä sekä kolmitasoisuutta. Nämä neljä sosiaalipedagogisen työotteen ominaispiirrettä ovat olennaisia yksilöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemisessa. Kokonaisvaltainen hyvinvointi perustuu luvussa 3 kuvatun Allardtin hyvinvointimallin mukaisesti tietynlaiselle elintasolle, tasapainoisille yhteisyysuhteille sekä sille, että yksilö kokee olevansa arvostettu ja hyväksytty. Lisäksi oma toimijuus, oman elämän subjektiivisuus, on merkityksellistä hyvinvoinnissa. Luvussa 4 esiteltiin työhyvinvoinnin elementtejä. Yksilöllä on todennäköisesti paremmat edellytykset työn imun kokemiselle, mikäli hänen kokonaishyvinvointinsa (having-loving-being-doing) on tasapainossa. Pohdittaessa, millaisella sosionomisaamisella olisi merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa, on syytä tarkentaa sosionomityön sosiaalipedagogisia elementtejä.

5.2.1 Dialoginen kohtaaminen

Dialogisen kohtaamisen peruspilarit ovat läsnäolo, tasavertaisuus, luottamus, keskinäinen kunnioitus ja hyväksyntä sekä avoimuus. Dialogisessa kohtaamisessa pyritään yksilön kanssa yhdessä ymmärtämään hänen elämäntilannettaan, tunnistamaan voimavarojaan ja mahdollisuuksiaan sekä tukemaan yksilön omien tavoitteiden löytymisessä. Dialoginen kohtaaminen edellyttää empatiaa, sillä se on perusta luottamukselle. Yksilön kokonaisvaltainen kohtaaminen tuntevana, ajattelevana ja toimivana subjektina on keskeistä. Tätä kuvataan usein pään, käsien ja sydämen metaforalla. Dialoginen kohtaaminen antaa mahdollisuuden nähdä erilaisuutta ja huomata ihmisten yksilölliset tavat kokea ja merkityksellistää maailmaa. Tämä voi rikastuttaa yhteiselämää. Dialogisen kohtaamisen yksi työtapa on myönteinen tunnistaminen. Se alkaa tutustumisesta, syvenee tunnustamisen ja arvostuksen antamiseen yksilön ominaisuuksille ja uniikkisuudelle, jatkuu yksilön oman toimijuuden tukemisena (Nivala & Ryyänen 2019:19-196.)

Dialogi voi olla teemojen kuuntelua, toisen kuuntelua tai oman itsen sisäistä kuuntelua. Kyky kuunnella itseä, toista ja toimintaympäristöä on oleellista läsnä olevassa dialogisessa. Dialogin taito on kohtaamisen kyky, joka ei ole vain puhetta vaan asenne. Dialogi voi olla toteavaa, jolloin se usein vahvistaa aikaisempia uskomuksia ja asenteita. Se voi olla uudenlaisia näkökulmia etsivää ja uutta todellisuutta luovaa. Iso osa työyhteisöjen dialogista on rutiininomaista, toteavaa puhetta, jonka voi jo etukäteen ennakoida. Uuden luomiseen tarvitaan reflektointia dialogia, jossa kysytään tietämättä vastauksia valmiiksi (Takanen & Petrow 2010:143-144.)

5.2.2 Toimijuuden ja oman osallisuuden tukeminen

Toimijuuden ja oman osallisuuden tukemisessa keskeistä on, että ihminen kohdataan subjektina, ei objektina. Asioita ei tehdä tai päätetä hänen puolestaan, vaan tuetaan osallistumista oman elämän valintoihin ja päätöksiin. Sosiaalipedagogiikan teorioissa on puhuttu itseapuun auttamisesta ja elämänhallinnan edistämisestä. Nykykeskustelussa esiin nousee usein osallisuuden tukeminen sekä voimaantuminen. Voimaantumisen keskitytään siihen, kuinka yksilö voi löytää itsestään ja sosiaalisesta ympäristöstään erilaisia voimavaroja. Tavoitteena on yksilön omakohtainen tunne elämästä hallittavana, ymmärrettävänä ja merkityksellisenä kokonaisuutena. Elämänhallinnan myötä kyky osallisuuteen voimistuu. On merkityksellistä saada kokea kuuluvansa johonkin yhteisöön ja olla vuorovaikutuksessa muiden kanssa sekä osallistua yhteisön toimintaan ja päätöksentekoon (Nivala & Ryyänen 2019:196-203.)

5.2.3 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys sosiaalipedagogisena työotteena tarkoittaa, että tavoitellaan suhteiden luomista ihmisten välille ja autetaan heitä liittymään erilaisiin yhteisöihin. Yhteistoiminnan mahdollistaminen ja toimintaan mukaan lähtemisen tukeminen ovat keinoja tähän. Rakentavassa ja kannattelevassa yhteisöllisyydessä yhteisön jäsenet ovat tasarvoisessa vuorovaikutuksessa ja saavat yhteisöstä tukea ja apua niitä kaivatessaan. Yhteisöllisyyttä luodaan, tuetaan ja ylläpidetään luovin menetelmin, jossa kulttuuritoiminnalla on iso rooli. Pelkkä kulttuurinen toiminta ei riitä, vaan taustalla on kasvatuksellisen ja sosiaalisen toiminnan ideaalit, joissa yksilön persoonallista kasvua ja sosiaalista yhteenliittymistä muiden kanssa tuetaan (Nivala & Ryytänen 2019:204-208.)

5.2.4 Kolmitasoisuus

Sosiaalipedagoginen työ ei ole koskaan vain toimintaa yksilöiden kanssa tai ainoastaan yhteiskunnallisella tai yhteisötasolla tekemistä. Sosiaalipedagogisessa työssä ovat aina läsnä kolme eri tasoa: yksilö, yhteisö ja yhteiskunta. Sosiaalipedagogiikan tavoite yksilötasolla on yksilön toimijuuden vahvistaminen ja oman potentiaalin toteutuminen. Lisäksi tavoitellaan yksilön omaa vastuullista, eettistä ja reflektiivistä maailma- ja ympäristösuhdetta. Yhteisötasolla tavoitteena on osallisuuden ja kuulumisen toteutuminen, hyvä yhteiselämä sekä tasavertainen ja arvostava vuorovaikutus. Yhteiskuntatasolla tavoitteena on inhimillisempi yhteiskunta, jossa on vähemmän eriarvoisuutta ja osattomuutta ja jossa kansalaiset ovat tiedostavia, kriittisiä ja osallistuvia. (Nivala & Ryytänen 224-225, 341.)

5.3 Sosiaalipalvelut hyvinvoinnin perustana

Huoli nuorten ja lasten hyvinvoinnista on luonut uuden sosiaalialan toimenkuvan sosionomeille, kouluissa toimii nyt koulusosionomeja. Koulusosionomin työ on ennaltaehkäisevää, jossa tärkeimpinä työmuotoina ovat varhainen puuttuminen, kokonaisvaltainen ohjaaminen, yhteisön hyvinvointia edistävä työ ja verkostoyhteistyö. Koulusosionomi tarjoaa matalalla kynnyksellä ennaltaehkäiseviä palveluita koulun oppilaille ja näiden perheille (Jokinen & Rask 2020.) Koulusosionomitöimenkuva on osoitus uudeltaisesta sosiaalityön tuomisesta arkeen ja jalkautumisesta sinne, missä asiakaskohderyhmä on paikalla.

Sosiaalipalvelujen olemassaolo lisää ihmisten luottavaisuutta elämään ja riskinottohalukkuutta. Riskinottohalukkuus mahdollistaa taloudellista kasvua. Hyvinvointivaltio so-

siaaialpalveluineen on modernien yhteiskuntien keskeinen luottamuksen pilari. Luotettavat sosiaalipalvelut vapauttavat työvoimaresursseja monipuoliseen yhteiskunnalliseen käyttöön. Luottavaisuus tuo mukanaan myös osallisuutta, hyvää elämää ja ehkäpä jopa onnellisuutta. Hyvinvointivaltio voi parhaimmillaan lisätä oikeudenmukaisuuden kokemusta ja luottamusta siihen itseensä tai pahimmillaan synnyttää epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia, kontrollin tunnetta ja epäluuloa yhteiskuntaa kohtaan (Julkunen & Niemi 2002:161.)

Ihmisten arkiseen selviytymiseen ankkuroituvassa sosiaalityössä avainasemassa on ihmisten oman subjektiivisuuden vahvistaminen. Yksilön sisäisen tasapainon, itsensä toteuttamisen tunteiden ja hyvien ihmissuhteiden mahdollistaminen ovat tavoitteita. Omien, toisenlaisten mahdollisuuksien esille tuominen ja elämän sisäinen hallinta auttavat ymmärtämään, että kukaan ei ole sidottu yhteen ainoaan elämänkulkuun. Sosiaalityössä keskitytään tällöin yksilön omien voimavarojen tunnistamiseen ja vahvistamiseen (Raunio 2003: 234-237.)

Suorittava työ on selkeästi siirtymässä koneiden tekemäksi, samoin rutiinityö, joka voidaan automatisoida. Julkiseen keskusteluun on syytä tuoda uusia avauksia siitä, millaista on tulevaisuuden hyvä työelämä, mitä sen rakentumiseen tarvitaan? Nyt tarvitaan aidosti uusia ajatuksia siihen, että olisimme menossa kohti parempaa työelämää. Miten voimme luoda aidosti tasa-arvoisemman ja palkitsevamman työelämän? Tulevaisuudessa työpaikoilla on osattava johtaa ihmisten inhimillisiin voimavaroihin liittyviä tekijöitä. Näin voidaan edesauttaa sitä, että yksilöt kykenevät antamaan työhön oman panoksensa mahdollisimman kokonaisvaltaisesti kestäväällä ja kehittäväällä tavalla (Launonen 2021: 117-120, 215-216.)

6 Opinnäytetyön toteutus

6.1 Opinnäytetyön tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön aihe sai alkunsa oivalluksesta, että yrityksissä ei juurikaan työskentele sosionomeja sosionominimekkeellä. Sosionomit voisivat toimia lisäresursseina yrityksissä ja edesauttaa kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin toteutumista, jossa pohjalla on holistinen ihmis- ja hyvinvointikäsitys. Sosionomiosaamisen ydin on ihmisten kohtaamisessa, osallistamisessa, dialogisuudessa, yksilön omien voimavarojen kartoituksessa ja tukemisessa sekä palveluohjauksessa. Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen ja sen tavoitteena on selvittää mikä sosionomiosaamisessa voisi olla merkityksel-

listä työhyvinvoinnin tukemisessa ja miten sosionomiosaaminen voisi vastata työhyvinvoinnin haasteisiin. Tutkimuskysymykset, joiden avulla tämän tutkimuksen tavoitetta on lähestytty, ovat

- 1) Millaisella sosionomiosaamisella olisi merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa?
- 2) Miten sosionomiosaamisella voitaisiin vastata työhyvinvoinnin toteutumisen haasteisiin?

6.2 Tutkimuksen lähestymistapana laadullinen tutkimus

Tämän tutkimuksen lähestymistapa noudatti kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen periaatteita. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2007:156-157) tuovat esiin kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana todellisen elämän kuvaamisen ja ymmärryksen todellisuuden moninaisuudesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimys on löytää tai paljastaa tosiasioita olemassa olevien totuusväittämien todentamisen sijaan. Tässä tutkimuksessa tulevat esiin kvalitatiivisen tutkimuksen tyypilliset piirteet kuten aineiston kokoaminen luonnollisissa, todellisissa tilanteissa, joissa ihmiset ovat tiedonkeruun instrumentteja. Tavoitteena ei ole testata teorian tai hypoteesin paikkansapitävyyttä vaan löytää jotakin uutta, odottamatonta. Kohdejoukko eli haastateltavat on valittu tarkoituksenmukaisesti ja tutkimuksen suunnitelmia voidaan muuttaa olosuhteiden mukaisesti tutkimuksen edetessä. On myös hyvä huomata, että arvot ja arvolähtökohdat ovat mukana kvalitatiivisessa tutkimuksessa, sillä ne muokkaavat ymmärrystä tutkittavasta asiasta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007: 157, 160.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kohde ja tutkija ovat vuorovaikutuksessa ja näin tutkijakin on mukana luomassa tutkimaansa kohdetta. Tutkittavien kohteiden (haastateltavien) havainnot ja näkökulmat tulevat kvalitatiivisessa tutkimuksessa esille, samoin se mahdollistaa tutkittavien äänen kuulumisen tutkimuksessa (Hirsjärvi & Hurme, 2001: 23, 27- 28.)

6.2.1 Puolistrukturoitu haastattelu

Haastattelu on ennalta suunniteltua, päämäärätietoista toimintaa, sillä se tähtää informaation keräämiseen. Haastattelijan tavoitteena on haastattelulla saada luotettavaa tietoa tutkimuksen tavoitteiden kannalta tärkeistä asioista (Hirsjärvi & Hurme, 2001: 42-43.) Tämän tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua haastattelua eli teemahaastattelua. Teemahaastattelu etenee tiettyjen teemojen varassa, ei

tarkkojen kysymysten ja niiden järjestyksen ohjaamana (Hirsjärvi & Hurme, 2001: 48). Kysymykset luovat puolistrukturoidussa haastattelussa pohjan haastattelulle. Valmiita vastausvaihtoehtoja ei kuitenkaan ole vaan haastateltavalla on vapaus vastata kysymyksiin omin sanoin (Eskola & Suoranta 2001:86.) Hirsjärvi ja Hurme (2001:68) tuovat esiin haastattelijan vastuun tutustua syvällisesti haastattelun aihepiiriin, olla selkeä haastattelutilanteessa, tiedostaa oman käytöksen vaikutus haastattelutilanteeseen sekä kyetä olemaan herkkä haastateltavan käyttäytymisvihjeille.

Haastateltaviksi haluttiin asiantuntijoita, joilla on ammattiperusteista tietoa. Asiantuntijuusilmion monimuotoisuuden ohjaamana, oli tärkeää tunnistaa tutkimusaiheen kautta olennainen asiantuntijuus ja keskeiset asiantuntijatahot. Tavoitteena oli asiantuntijoiden erityistietämystä hyödyntämällä tuottaa uutta tietoa. Tutkimuksen kohteena ei siis ole itse haastateltava vaan hänen omaama, tutkittavaa asiaa koskevat tietonsa ja siitä kumpuavat tulkinnat (Alastalo & Åkerman & Vaitinen 2017: 214-220.) Haastateltavilla haluttiin ja oletettiin olevan erityistietämystä työhyvinvoinnin käytänteistä ja toteutuksesta, työelämän tämänhetkisestä tilasta ja haasteista sekä ajankohtaisista osaamisvaateista, joita tarvitaan työntekijöiden hyvinvoinnin tukemisessa.

Haastateltaviksi tavoiteltiin henkilöitä, jotka toimivat yritysten henkilöstöhallinnossa ylemmissä johtotehtävissä, henkilöstöjohtajina tai - päällikköinä. Yritysten tuli työllistää vähintään 250 henkeä, tullen näin ollen luetuksi suuryritysluokkaan henkilöstön määrän perusteella. Suuryrityksissä on vakiintuneet HR toiminnot ja todennäköisesti parhaimmat resurssit lähteä toteuttamaan uudenlaista työhyvinvoinnin toteuttamismallia ennaltaehkäisevän sosiaalityön avulla. Yritysten haluttiin edustavan eri toimialoja niin, että mukana olisi paljon nuoria työntekijöitä työllistäviä yrityksiä, työvoimapulaa kohtaavan alan yritys, palvelualan/ valmistavan teollisuuden alan yritys ja isompi, perinteinen konserniyritys. Opinnäytetyöhaastatteluihin haluttiin sellaisten yritysten edustajia, joiden arveltiin kohtaavan laaja-alaisesti käsillä olevia työelämän muutoksia ja tulevaisuuden haasteita.

Tutkielmaa varten haastateltiin helmi-maaliskuussa 2023 neljää eri yritysten henkilöstöhallinnossa (HRM) toimivaa henkilöä. Kaksi haastatteluista suoritettiin etäyhteydellä ja kaksi kasvotusten tavaten. Haastateltujen vastuualueinaan olivat henkilöstöjohtajina ja henkilöstöpäällikköinä monenlaiset yritysten henkilöstöhallintoon ja työhyvinvointiin liittyvät tehtävät ja toimenpiteet. Yritysten profiilit olivat seuraavanlaiset:

yritys A liikevaihto 37,1 miljoonaa, henkilöstömäärä 70 vakituista, reilu 600 kausityöntekijää, toimiala huvi- ja teemapuistot

yrittäjä B vakuutusmaksutulo 6,6 miljardia euroa, henkilöstömäärä 626, toimiala eläke-
vakuuttaminen

yrittäjä C liikevaihto 127,5 miljoonaa euroa, henkilöstömäärä 122, toimiala ravintola-ala

yrittäjä D liikevaihto 24,8 miljoonaa euroa, henkilöstömäärä 278, toimiala vähittäiskaup-
pa/ tuotevalmistus

Haastattelut tallennettiin haastateltavien suostumuksella litteröintiä varten. Yhteensä
litteröitynä tekstiä kertyi 31 sivua (Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1).

6.2.2 Aineiston analysointi

Kertyneen aineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadulliselle tutkimukselle ominais-
ta teemoittelua. Alustavasti aineisto ryhmiteltiin, jonka jälkeen sieltä oli mahdollista
keskittyä huomaamaan varsinaisia teemoja. Teemoittelussa etsittiin eri haastatteluissa
esiin nousevia ilmiöitä, teemoja, jotka olivat tutkimuskysymysten kannalta olennaisia.
Se, mitä teemasta oli haastatteluissa sanottu, oli merkityksellisempää kuin kustakin
teemasta kertamäärällisesti esiin tulleet kommentit. Teemoittelulla tavoiteltiin tutkimus-
kysymysten kannalta keskeisten asiakokonaisuuksien löytymistä ja niiden esiin nosta-
mista.

On syytä huomauttaa, että temaattisessa analyysissä tutkimuksen tekijällä on aktiivi-
nen rooli aineiston tulkitsemisessa. Teemat eivät itsestään nouse esiin, vaan tutkimuk-
sen tekijä tunnistaa aineiston perus- ja johtoajatukset ja lähtee niiden ympärille kokoa-
maan temaattista karttaa. (Tuomi & Sarajärvi, 2018:103-107, 142.) Konkretian tasolla
litteröidyistä haastatteluteksteistä eriytettiin eri teemoihin liittyvät kommentit erivärisillä
alleiviivauksilla ja koottiin niitä yhteen omiksi teemoitetuiksi kokonaisuuksikseen käsin-
kirjoitettuin taulukoina.

6.3 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimukseen osallistumisen tulee olla vapaaehtoista. Tutkittavalla on oltava aito mah-
dollisuus valita osallistumisen ja osallistumattomuuden välillä (Kuula 2011:87.) Tutkitta-
via tulee informoida tutkimuksesta ja varmistaa, että he ovat ymmärtäneet, millaiseen
tutkimukseen ovat osallistumassa. Tutkijan yhteystiedot, tutkimustapa ja tutkimuksen
tavoite tulevat olla tutkittavien tiedossa ennen kuin he voivat antaa suostumuksensa
tutkimuksessa mukanaoloon. Tutkittavien kirjallinen informointi ja vapaaehtoinen suos-

tumus tarvitaan tässä tutkimuksessa, sillä aineisto kerätään suoraan haastateltavilta ja se tallennetaan sellaisenaan. (Kuula 2011:104-107, 119.) Tutkimuksen vapaaehtoisuuteen liittyvä vapaus voi olla kyseenalaista, jos tutkijalla ja tutkittavilla on kovin läheinen suhde. Kun tutkimusta tehdään erilaisissa yritysorganisaatioissa, tutkimusluvasta päättää jokainen yritys omalla tavallaan, tyypillisesti tutkimuslupa tarvitaan ylimmältä johdolta (Kuula 2011, 140,145.)

Tähän tutkimukseen pyydettiin mukaan tutkittaviksi eli haastateltaviksi henkilöitä, joiden kanssa tutkijalla ei ole aikaisempaa työ- tai muuta yhteistä historiaa. Näin ollen kaikki haastateltavat ovat samanarvoisessa lähtötilanteessa; tutkija tapasi heidät ensimmäisen kerran haastattelutilanteessa.

Tutkittaviin eli haastateltaviin otettiin yhteyttä sähköpostitse. Ensimmäisessä sähköpostiyhteydenotossa kerrottiin lyhyesti tutkijasta itsestään, tutkimuksen aiheesta ja sen tavoitteesta. Yhteydenotossa informoitiin tutkittavia tutkimusmenetelmästä (haastattelu), sen suunnitellusta kestosta (45 minuuttia), haastattelun tallentamisesta (äänittäminen litteröintiä varten) sekä haastateltavan ja hänen edustamansa organisaation nimen mainitsemisesta tutkimuksessa. Haastateltaville myös kerrottiin, että teemakysymykset lähetettäisiin heille tutustuttavaksi noin viikkoa ennen haastattelua. Haastattelukysymysten lähettämisen yhteydessä haastateltaville lähetettiin myös haastattelun suostumuslomake.

7. Tulokset

Haastattelujen myötä kertynyt aineisto toi esiin selkeitä teemoja, jotka ovat tutkimuskysymysten kannalta oleellisia. Teemat toistuivat kaikissa haastatteluissa eri tavoin sanoitettuina ja eri muodoissa, mutta ilmensivät samaa ydinviestiä. Yksinäisyys, työn roolin muutos ja hyvinvoinnin holistisuus olivat ne teemat, jotka piirtyivät näkyviin useissa eri kohdissa kaikissa haastatteluissa. Haastatteluissa esiinnousseita teemoja on syytä tarkastella, jotta niihin voidaan peilata sosionomiosaamista ja eri osaamisien merkityksellisyyttä.

7.1 Yksinäisyys

" Tuntuu, että jotkut nuoret on aika yksin, ei ole sitä kuuntelijaa. Työpaikalla toiset nuoret tarvii ihan hirveästi sitä kuunteluaikaa."

Yksinäisyys oli teema, joka nousi vahvasti esiin kaikissa haastatteluissa. Yksinäisyys kuvaa nykyajan niin työelämää kuin myös joidenkin työntekijöiden työn ulkopuolisia kokemuksia, jotka välittyvät yritysten henkilöstöhallinnossa työskenteleville. Korona-ajan mukanaan tuoma etätyö on pirstonut työyhteisöjä ja se tarkoittaa monelle etätyötä tekeväälle konkreettista yksin työskentelyä. Ei ole enää fyysistä tilaa, jossa työyhteisö kokoontuisi ja jossa voisi tavata työyhteisön jäseniä. Etätöitä saatetaan tehdä tiloissa, joissa on muitakin ihmisiä (koti, toimistokeskittymä, kahvila), mutta nämä ihmiset eivät liity omaan työyhteisöön eivätkä siksi voi tuoda tukea ja turvaa työasioihin liittyviin haasteisiin. Mukaan kuulumisen tunne on kateissa ja etätyö on eriyttänyt ihmisiä toivottua enemmän.

" Pääsääntöisesti ne työvuorot siellä myymälässä tehdään yksin, se on läpsystä vaihtoa."

" Me ollaan ihan haluttu kiinnittää erityistä huomiota siihen, että samassa yksikössä olisi useita esihenkilöitä, ettei kukaan olisi yksin".

Palvelualoilla yksintyöskentely on lisääntynyt. Myymälä- tai ravintolatyöskentelyssä saatetaan olla merkittävä osa työvuorosta tai koko työvuoro yksin toimipisteessä ainoana työntekijänä. Jälleen kerran työntekijä voi olla ihmisten ympäröimänä, mutta toiset ovat asiakkaita ja asiakasroolissa, kun työntekijä on ainoana oman työyhteisönsä jäsenenä paikalla. Tämä edellyttää uudenlaista kykyä tehdä itsenäisiä päätöksiä tilanteissa, joissa neuvoja ja apuja ei voi kysyä toiselta työyhteisöön kuulualta.

" Ihmiset on enemmän yksinyrittäjiä, on eri paikoissa töissä, että sulla ei oo enää sitä yhtä ainoaa perinteistä työnantajaa."

Työelämän uudenlaiset työsuhdemuodot, joissa ihmiset ovat yksinyrittäjiä ja tekevät töitä ja tarjoavat osaamistaan omien yritystensä kautta (toiminimet, kevytyrittäjyys), ovat tätä päivää ja tulevat todennäköisesti entisestään yleistymään tulevaisuudessa. Työnantaja- työntekijäroolit ovat muuttumassa ja töitä tehdään monissa eri työyhteisöissä pirstaleisesti ja tilapäisesti, projektinomaisesti. Tällaisissa työsuhdemuodoissa yksinäisyys on uusi tavoin läsnä. Työntekijä ei kiinnity perinteisellä tavalla työyhteisöön. Vaikka työntekijä kuuluisi hallinnollisesti useaankin työyhteisöön samanaikaisesti, ei hän koe yhteenkuuluvuutta yhteenkään näistä.

"Kun sä olet yksin siellä myymälässä, miten sä pidät yhteyttä siihen omaan työyhteisöön, liittyy siihen jaksamiseen..."

" Se ei se esihenkilö tai työyhteisö ole välttämättä antamassa sitä huolenpitoa. Jos olet siellä etätyöpisteessä, niin osaat reflektoida sitä omaa tilannettasi, nyt olen tehnyt riittävästi ja nyt kone kiinni, nyt alkaa vapaa-aika."

Työn yksin tekeminen, työyhteisön puute, ainoana työntekijänä toimipisteessä työskentely edellyttävät ja alleviivaavat itsensä johtamisen taitojen merkityksellisyyttä. Itsensä johtaminen nousi kaikissa haastatteluissa voimakkaasti esiin. Työpaikalla, joka onkin kotona oleva työpiste tai myymälä, jossa on koko työvuoron yksin, ei ole työyhteisön muita jäseniä esimerkiksi muistuttamassa taukojen pitämisistä tai keskustelukumppanina peilaamassa töiden prioriteettijärjestystä. Itsensä johtaminen on edellytys menestyksekkääseen ja tavoitteelliseen työntekoon uudenaikaisessa yksintyöskentelyn kulttuurissa. Itsensä johtaminen on myös työntekijän oman hyvinvoinnin kulmakivi muuttuneessa työympäristössä.

" Puuttuu se tietynlainen vastavuoroisuus, toiminta työyhteisöissä on nykyään monesti aika minäkeskeistä"

Yksin työskentelyn koettiin vahvistavan myös nykyajan vallalla olevaa individualistista suuntausta. Työyhteisön tulisi mukautua jokaisen sen jäsenen yksilöllisiin toiveisiin ja vaateisiin ja vastaavasti yhteisöllinen näkökulma, vastuu yhteisöstä ja sen toimivuudesta, on haihtumassa. Työyhteisö koetaan tärkeäksi voimavaraksi, mutta yksittäisen työntekijän taholta sen toimivuuteen ja koossa pysymiseen ei välttämättä olla valmiita panostamaan. Yhteisöllinen näkökulma on hiipumassa.

7.2 Työn roolin muutos

" Työelämäkin vähän etsii itse itseään. Mihin tää työelämä on kaiken kaikkiaan menossa?"

Selkeä teema, joka tuli monin eri tavoin sanoitetuksi kaikissa haastatteluissa, oli työelämän murros ja roolin muutos. Nuori sukupolvi on kasvanut maailmaan, jossa digitaalisuus on aina läsnä ja tunteista on luonnollista puhua kaikkialla. Työn ei koeta olevan asia, jonka ympärille muu elämä järjestetään vaan muu elämä antaa raamit sille, milloin töitä voidaan ja halutaan tehdä.

7.2.1 Sukupolvien erilaiset näkemykset

Eri sukupolvien näkemykset työelämän ja työn merkityksellisyydestä ja roolista elämässä tuntuvat eroavan toisistaan. Haastatteluissa tuli esiin tarve sukupolvirajoja ylittävälle ymmärrykselle, puolin ja toisin, jotta sukupolvien yhteentörmäyksiltä työelämässä välttyttäisiin. Nuoret esihenkilöt voivat olla kokemus- ja ymmärrysmaailmaltaan lähempänä nuoria työntekijöitä, mutta heidän haasteenaan on kokemattomuus työelämässä ja esihenkilötehtävissä. Vastaavasti vanhemmilla henkilöillä on pidempää työelämäkokemusta ja esihenkilöosaamista, mutta heillä voi olla vaikeuksia ymmärtää nuorten haasteita työelämä- ja elämänhallintataidoissa.

" Osa haluaa vain tehdä muutaman viikon, osa koko kauden töitä. Tää vaatii uudenlaisia joustavuutta ja vinkkelistä katsomista meiltä."

Yksi haastatteluissa esiin nostettu tekijä on uuden työntekijäsukupolven työelämään mukaan tulo. Nuoren sukupolven kuvattiin olevan itsetietoisempaa, omista arvoistaan tiukemmin kiinni pitävää ja työelämää omien tarpeidensa kautta peilaavaa. Ilta- ja viikonloppuvuoroihin ja kesäaikaan saattaa olla vaikeaa saada työntekijöitä, sillä nuorempi sukupolvi haluaa pitää vapaata ja asettaa omat työn ulkopuoliset aktiviteettinsä etusijalle.

" Kun sä tuut työelämään ja siellä ei oookkaan kaikki ihan samalla tavalla ohjattu, sä joudut itseohjautuvasti toimimaan ja pääättelemään."

"Tulee vastaan ne tän hetken nuorten mielentervyshaasteet ja elämänhallinnan haasteet, ei tietysti kaikilla, mutta kasvavalla osalla."

Toisaalta nuorta sukupolvea pidettiin riippumattomana ja itsenäisenä, toisaalta selkeästi koettiin, että nuoret tarvitsevat uudenlaista tukea työelämätaitojen ja myös elämänhallintataitojen sisäistämiseen. Työelämätaitoja ja elämänhallintaa on ollut tarpeen sanoittaa uudenlaisella tavalla esimerkiksi työhön perehdytyksissä ja erilaisissa perehdytysmateriaaleissa. Haastatteluissa nousi esiin se, että työnantajan rooli kaipaa uudelleen määrittelyä, varsinkin nuorten työntekijöiden kanssa toimiessa. Kenen vastuulla on elämänhallintataitojen ja työelämävalmiuksien opettaminen ja syventäminen? Perheiden, kotien, koulujen ja työnantajien rooli ja vastuu kasvatuksessa kaipaisi vähintäänkin yleistä huomiota ja yhteiskunnallista keskustelua. Haastatteluissa tuli esiin huoli siitä, että kasvatustavastuu siirtyisi enenevässä määrin työnantajille ja työyhteisöihin.

" Työelämäcoachille voisi olla roolia ja tarvetta."

7.2.2 Digitaalisuus

" Kaikki kanavat kysyvät sinua koko ajan, käytettävissä olemisen tila on jatkuvaa tietotyössä."

Digitaalisuus on eri tavoin läsnä työn uudenlaisessa roolissa. Nuorilla digitaalisessa maailmassa eläminen ja sen yhdistäminen työelämään tuo mukanaan haasteita ja vaatimuksia digitaalisen elämänpiirin yhteensovittamisessa työelämän kanssa. Digitaalisuus on tehnyt osasta työtä pirstaleista ja rajatonta; työtä voi tehdä milloin vain ja missä vain. Tämä voi näyttäytyä työntekijälle vaatimuksena olla jatkuvasti saatavilla ja työelämätarpeiden käytettävissä. Työn valuminen sille epätyypillisiin ajankohtiin ja paikkoihin entisestään alleviivaa itsensä johtamisen taitojen merkityksellisyyttä nykytyöelämässä.

" Kone hoitaa ne perustyöt, ihmisestä pitää kaivaa uudenlaiset kyvykkyydet esiin."

Digitaalisuus on myös automatisoinut toimintoja ja tehnyt työelämävaatimuksista kovempia. Perustyöt hoituvat automaattisesti ja työntekijöiltä edellytetään erityisempää asiaosaamista, toimenkuvien vaatimustaso on kasvanut. Moni työ kuormittaa sisällöllisesti ja aikataulullisesti aivoja aivan eri tavoin kuin ennen.

" Samalla menetetään paljon inhimillistä potentiaalia, kun kaikki eivät pysy mukana."

Haastatteluissa tuli esiin, kuinka digitalisaatio on nopeuttanut monia prosesseja, mutta samalla vaaditaan uudenlaista ymmärrystä ja sietoa keskeneräisyydelle. Kaikki ei ole työelämässä valmista heti ja kaikki ei tapahdu silmän räpäyksessä. Työntekijältä vaaditaan kärsivällisyyttä ja uudenlaisia yhteistyötaitoja asioiden yhdessä valmiiksi saattamiseen.

7.2.3 Epävarmuus

" Kuinka paljon mulla on resilienssiä, kuinka paljon mulla on epävarmuuden sietokykyä, se ratkaisee."

Myös epävarmuus on tehnyt työstä pirstaleista. Epävarmuus tuli haastatteluissa esiin niin, että se pirstoo työtä pätkä- ja tilapäistyösuhteisiin. Taloudellinen epävarmuus ja ennustusten epätasaisuus vaikeuttavat yritysten kykyä arvioida työvoiman tarvetta

lyhyelläkään aikavälillä. Työntekijän näkökulmasta epävarmuutta elämään tuo se, että työ ei ole toivotunmukaisesti kokoaikaista ja jatkuvaa. Toisaalta osa työntekijöistä haluaaakin työn olevan osa-aikaista ja valitsevan omaan elämäntilanteeseen ja elämäntapaan parhaiten sopivia työvuoroja.

"Epävarmuus kaiken ennustamisessa, jos vaikka katsoo vanhoja trendejä, niin ei voi luottaa mihinkään, kun ei voi yhtään tietää, mitä seuraavaksi käy..."

7.3 Hyvinvoinnin holistisuus

"Ei ole olemassa erillistä työhyvinvointia, on olemassa yksilön hyvinvointi, jossa työ on yksi osa. Työstä voi läikkyä säröjä siihen kokonaishyvinvointiin, mutta pitäisikö enemmän puhua siitä, mitä kaikkea hyvää työ tuo hyvinvointiin."

Kaikki edellä esitellyt teemat kuten sukupolvien erilaiset näkemykset työelämästä, digitaalisuus ja epävarmuus ovat tekijöitä, jotka alleviivaavat holistisen näkemyksen tärkeyttä hyvinvoinnissa. Hyvinvoinnin jakaminen työhyvinvointiin ja muuhun hyvinvointiin nimettiin hankalaksi, jopa keinotekoiseksi.

"On olemassa yksi ihminen, jolla on yksi hyvinvointi."

Kaikkien niiden asioiden, jotka vaikuttavat yksilön työntekoon, koettiin kuuluvan työpäikälle.

Yhteisvastuullisuus nousi esiin työhyvinvoinnin toteutumisessa. Työnantaja voi vaikuttaa itse työhön liittyviin tekijöihin ja työntekijä muun elämänalueiden hyvinvointiin. Tästä muodostuu hyvinvoinnin yhteisvastuullisuus. Toisaalta haastatteluissa tuli esiin se, että loppujen lopuksi työnantajan mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ovat rajalliset. Työnantaja voi tarjota tukea ja ohjausta esimerkiksi työterveyden kautta hyvään nukkumiseen ja unirutiineihin, mutta työntekijä itse tekee lopulliset päätökset unitottumuksistaan. Työntekijällä itsellään on viimesijainen vastuu omasta hyvinvoinnistaan, mutta työnantaja voi tukea sitä inhimillisillä tavoilla.

"Se työhyvinvointi ei aina tarkoita yrityksen investoimaa rahaa vaan se on sitä, miten hyvin sä tunnet itsesi ja tarpeesi ja toimit sen mukaan"

Itsensä tunteminen, itsetuntemus nousi esiin hyvinvoinnin työkaluna. Tällä on merkitystä siinä, että ymmärtää ja osaa arvioida niitä tekijöitä, joilla voi vaikuttaa (työntekijänä)

omaan hyvinvointiinsa. Omien henkilökohtaisten tarpeiden ja resurssien tiedostaminen ja tunteminen on merkityksellisessä asemassa oman hyvinvoinnin tasapainotuksessa.

Lähiesihenkilöt, hyvä johtaminen, avoimuuden kulttuuri, keskusteleavuus, vaikutusmahdollisuudet, osallisuus, kuulluksi tuleminen, selkeät määrittelyt työn tavoitteiden ja odotusten suhteen ja oikeanlainen resurssointi nousivat esiin haastatteluissa työnantajan keinoina vaikuttaa työn taholta tuleviin hyvinvoinnin elementteihin. Ennaltaehkäisy, varhainen puuttuminen ja hyvinvoinnin juurisyihin tarttuminen hahmottuivat haastatteluissa merkityksellisiksi. Haasteena on monella työpaikalla kiire ja luottamuksellisen keskusteluilmapiirin vaatima aika.

Yksinäisyys, työn roolin muutos ja hyvinvoinnin holistisuus ovat ne haastatteluissa esiin nousseet teemat, joissa ilmentyvät työelämän erilaiset haasteet. Näiden teemojen kautta voidaan tarkastella sosionomiosaamista ja sitä, mikä siinä olisi merkityksellistä, jotta työhyvinvointia voitaisiin sosionomiosaamisella tukea ja edesauttaa työhyvinvoinnin tukemista. Tätä on tarkasteltu seuraavassa johtopäätökset osiossa.

8. Johtopäätökset

Haastatteluissa esiinnousseet teemat työn yksinäisyydestä ja yksinäisyydestä työssä, työn murroksesta, jonka pohjalla on digitalisaatio, eri sukupolvien näkemykset ja epävarmuus sekä hyvinvoinnin holistisuus, avaavat mahdollisuuksia pohtia tulevaisuuden työhyvinvointia ja sitä, millaisella sosionomiosaamisella voitaisiin tukea työhyvinvointia ja vastata työhyvinvoinnin toteutumisen haasteisiin.

Työn tekeminen yksin, etänä, erillään työyhteisöstä nostaa esiin tarpeen tulla kuulluksi ja arvostetuksi yksilönä ja tarpeen päästä osaksi yhteisöä, olla sen täysivaltainen jäsen. Perinteiset työyhteisöt ovat muutoksessa, sillä jo niiden fyysinen olemus on muuttunut oleellisesti etätöiden takia. On tietysti hyvä huomata, että toisissa, esimerkiksi tietotyötä tekevissä yrityksissä muutos on ollut raju, kun taas toisissa, esimerkiksi hoiva-alan organisaatioissa työ on muuttunut etämahdollisuuden myötä vain vähäisesti.

Nuorten yksinäisyys myös työn ulkopuolella nousi esiin. Osa nuorista työntekijöistä kaipaava työpaikoilla kuuntelijaa, kuuntelijaa kaikelle elämässään meneillään olevalle. Sosionomiosaamisen ydintä on sosiaalipedagoginen työote, jossa dialogisessa kohtaamisessa yksilön kanssa tavoitteena on yhdessä ymmärtää tämän elämäntilannetta ja tunnistaa voimavaroja sekä mahdollisuuksia. Periaatteessa esihenkilöillä tulisi olla

aikaa kohtaavalle kuuntelemiselle, mutta käytännössä aikaa paljon kuuntelua tarvitsevalle työntekijälle ei aina ole.

Toinen esiin tullut näkökulma on myös se, että varsinkaan nuorilla esihenkilöillä ei aina ole kykyä käsitellä kaikkea kohtaamisissa esiin tullutta. Tätä tilannetta helpottamaan yksi haastatteluissa mukana ollut organisaatio on kokeilemassa kesällä 2023 mallia, jossa esihenkilöillä on puhelimitse saatavilla yksityisen, sosiaalialan tahon apua vastaantulevien, haastavien tilanteiden ja asioiden käsittelyyn. Lisäksi he voivat myös ohjata oman tiiminsä työntekijöitä tällaisen ulkoistetun, matalan kynnyksen elämänhallinnan haasteiden selvittelyn piiriin. Kyse ei ole työterveyspalvelusta vaan enemmänkin sosiaalisesta tuesta.

Toimijuuden ja oman osallisuuden tukeminen on avainasemassa epävarmuuden aikakaudella. Jotta työntekijöillä säilyy tunne oman elämänsä subjektiudesta, on ensiarvoisen tärkeää, että heillä on voimia toimia ja he kokevat saavansa tukea omassa elämässään toimimiseen. Psykologisen hyvinvoinnin peruspilareita ovat autonomia ja kyvykyys. Niiden tukeminen työelämäkontekstissa lisää kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Elämänhallintataidot, työelämätaidot ja itsensä johtaminen ovat välttämättömyyksiä, joiden tarvetta epävarmuus, yksinäisyys ja digitalisaatio työelämässä alleviivaavat. Sosiaalipedagogiseen lähestymistapaan osana oman toimijuuden ja osallisuuden tukemista kuuluu, että asioita tai päätöksiä ei tehdä yksilön puolesta vaan ollaan läsnä ja tukemassa yksilöä omassa toimijuudessa. Yksi haastatelluista sanoitti, että "työelämäcoachille olisi todella tarvetta" viitaten siihen, että varsinkin osalla nuorista, juuri työelämään tulleilla työntekijöillä, on tarvetta rinnalla kulkijalle, aikuiselle ihmiselle, joka valmentaisi niin työelämä- kuin elämänhallintataidoissa. Työorganisaatioissa ei nykyisellään ole oikein ketään, jolla olisi tällaiseen aikaan oman toimen ohessa.

Haastatteluissa peilautui työyhteisöjen haastavia tilanteita kuten työntekijöiden vakavia pitkäaikaissairastumisia, mielenterveyshaasteita ja tarvetta kohonneelle epävarmuuden sietämiselle, resilienssin kasvattamiselle. Työiältään nuorien työntekijöiden kykyä sietää pettymyksiä haluttiin vahvistaa. Työyhteisöihin kaivattiin lisää kommunikaatio- ja vuorovaikutustaitoja, joilla em. haasteita voitaisiin lähteä purkamaan. Sosiaalipedagoginen lähestymistapa sosionomin työotteena antaa valmiuksia yhteistoiminnan mahdollistamiseen ja toimintaan mukaan lähtemisen tukemiseen. Sosionomi voi nimenomaan tukea kannattelevan yhteisöllisyyden rakentamisessa ja rakentumisessa. Parhaimmillaan työyhteisöstä muodostuu yhteisö, jossa sen jäsenet ovat tasa-arvoisessa vuorovaikutuksessa ja apua sekä tukea kaivatessaan saavat sitä työyhteisöltään.

Haastatteluissa kävi ilmi, ettei sosionomiosaamisen tuntemus ole kovin laaja-alaista ja yleistä. Ajatus sosionomista yrityksissä työhyvinvoinnin tukijana herätti kuitenkin kiinnostusta. Erityisesti malli, jossa yritykset ostaisivat itsenäisinä yrittäjinä toimivilta sosionomeilta erilaisia tukipalveluita, palveluohjausta ja erityiskoulutuksia (esimerkiksi lähisuhdeväkivaltatietoisuuskoulutusta) kiinnosti haastateltuja HR ammattilaisia. "Voi kun olisi joku, jonka luo voisi mennä matalalla kynnyksellä juttelemaan ja joka veisi huolen pois, että voisi keskittyä työn tekemiseen...", oli yksi haastattelussa esiin tullut kommentti, jolla haluttiin tukea työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia.

Esiin nousi eettistä pohdintaa siitä, mikä on työpaikan ja työelämän rooli esimerkiksi elämänhallintataitojen opettamisessa, millaista vastuuta siirtyy yhteiskunnalta ja kodeilta yrityksiin? Onko yritysten vastuulla tulevaisuudessa ennaltaehkäisevä sosiaalityö? Tämä nähtiin kiinnostavana ajatuksena, mutta liiketoiminnallisesta näkökulmasta laajamittaisempi ennaltaehkäisevän sosiaalityön vastuun ottaminen edellyttäisi yhteiskunnalta jonkinlaista taloudellista insentiiviä ja vastaan tulemistä. Sosionomien sosiaalipedagogisessa työssä on aina kolmitasoisesti eri ulottuvuuksia: yksilö, yhteisö ja yhteiskunta. Sosionomiosaamisella voitaisiin tukea ja avartaa näitä pohdintoja siitä, miten vastuu hyvinvoinnin tukemisesta ja toteutumisesta jakautuu yksilö, yhteisö ja yhteiskuntatasoille ja miten niitä voitaisiin parhaiten sovittaa yhteen jatkumona. Sosiaalipedagogisella tarkastelulla voidaan esimerkiksi tehdä näkyväksi yksilötason vaikutuksia yhteiskuntaan ja päin vastoin.

Työhyvinvoinnin nähtiin rakentuvan kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin päälle ja olevan osa sitä. Jako työhyvinvointiin ja muuhun hyvinvointiin tuntui jopa keinotekoiselta. Jos työntekijä ei kokonaisvaltaisesti voi hyvin eli ei omaa yhteisyssuhteita, ei saa arvostusta eikä koe, että peruselintason osiot elämässä ovat tasapainossa, on pelkällä työhyvinvoinnilla kovin haasteellista tasapainottaa muita hyvinvoinnin vajeita. Olisikin perusteltua tarkastella työntekijöiden kokonaishyvinvointia eikä vain työhyvinvointia. Oman haasteellisuuden tähän tuo se, että työnantajalla on vain rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Työntekijöiden oman toimijuuden ja osallisuuden vahvistaminen antaa työkaluja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukemiseen, sillä tavoitteena on holistinen elämänhallinta ja voimaantuminen, ei vain työkontekstiin sidottu sellainen.

Työn merkityksellisyyden kokemusta voi tukea se, että työntekijöiden hyvinvoinnin perusosa-alueet (having, loving, being, doing) tulevat huomioiduiksi työssä ja työpaikalla. Työntekijällä on yksilönä merkitystä, hänen hyvinvoinnillaan on väliä, häntä kuunnellaan ja halutaan kuulla. Jabe (2010; 244-245) on tuonut esiin, että kiireen takia yrityk-

sissä esihenkilöillä ei ole aikaa kuunnella työntekijöitä. Kuuntelu, ilman torjuntaa, ja siitä seuraava aito, läsnäoleva vuorovaikutus ja keskustelu ovat avainasemassa uudenaikaisessa työhyvinvoinnissa. Ihmiset ovat kokonaisuuksia, jotka tuovat työpaikoille myös tunteensa. Tunteiden huomioiminen nousee esiin tulevaisuuden kokonaisvaltaisessa työhyvinvoinnissa.

Työn imu, joka on perinteisesti kuvannut työhyvinvointia, tarkoittaa täyttä fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa työssä. Tämä edellyttää kokonaishyvinvoinnin tietynasteista tasapainoa, jotta huolikuorma ei estä fyysistä, tiedollista ja tunnetason läsnäoloa ja työn imun todentumista. Allardtin hyvinvointiteoriassa kulkevat rinnakkain objektiivisesti mitattavat hyvinvointiaspektit ja subjektiiviset onnellisuustuntemukset. Työhyvinvointia olisikin syytä tarkastella kokonaishyvinvoinnin kannalta; mitkä ovat ne elementit kokonaishyvinvoinnissa, joihin työ vaikuttaa tai jotka vastaavasti vaikuttavat kykyyn tehdä työtä. Työhyvinvoinnista puhuttaessa olisi tärkeää erottaa hetkelliset, subjektiiviset onnentunteet pitkäaikaisista hyvinvointia tuottavista ja työhön liittyvistä tekijöistä.

Kestävää hyvinvointia edesauttavat mielekäs tekeminen, elävä läsnäolo, merkitykselliset suhteet sekä kohtuullinen elintaso. Kestävässä hyvinvoinnissa siis yhdistyvät having-ulottuvuus (elintaso), doing eli toiminta, loving ulottuvuus (suhteet) sekä being eli läsnäolo (Hirvilampi 2015; 80-81.) Hyvinvoinnin holistisuuden ymmärtäminen on avain tulevaisuuden työhyvinvointiin. Haastateltujen HR ammattilaisten näkemys on, että uudet työntekijäsukupolvet tulevat työpaikoille " kokonaisen elämänsä" kanssa eivätkä palastele hyvinvointiaan työhyvinvointiin ja hyvinvointiin. Työhyvinvoinnin siis tulisi tulevaisuudessa olla enemmän työntekijän kokonaisvaltaista hyvinvointia tukevaa, eikä vain tiukasti ankkuroitua työkontekstiin. Toki on ymmärrettävä, että työnantaja ja työpaikka voivat vaikuttaa vain rajallisesti yksilön hyvinvointiin ja viimesijainen vastuu hyvinvoinnista on yksilöllä itsellään.

Uudella työntekijäsukupolvella ja työn murroksella on vaikutusta siihen, millaisella osaamisella on merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistamisessa. Kokonaisvaltaisella kuuntelulla dialogisessa kohtaamisessa, palveluohjauksella, toimijuuden ja oman osallisuuden tukemisella, kannattelevan yhteisöllisyyden rakentamisella sekä kolmitasoisuuden hahmottamisella tulee olemaan kysyntää tulevaisuuden työpaikoilla. Nämä ovat juuri niitä kompetensseja, joita sosionomikoulutetuilla on.

9. Pohdintaa

Tulevaisuudessa määrätietoisempi työkyvykkyyden ja hyvinvoinnin kollektiivinen johtaminen mahdollistavat laajempaa hyvinvointia. Globaaleihin, muuttuviin haasteisiin vastataksaan, on löydettävä uudenlaisia yhteiskunnan ja työorganisaatioiden palvelumuotoja ja näiden yhdistelmiä. Tavoitteena on työntekijöiden ennakoivan, oman toiminnan ja kyvykkyyden ylläpitäminen. (Väänänen& Smedlund &Törnroos& Kurki &Soikkanen& Panganniemi &Toppinen-Manner 2020: 19, 28- 30.)

Yrityssosionomi nimenomaan voisi vastata tällaiseen yhteiskunnan ja työpaikkojen palvelumuotojen uudenalaiseen toteutukseen. Osa yritysten yhteiskuntavastuullisuutta on kokonaisvaltaisempi yritysten työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen, jossa yksi osa on arjen ja työn saumattomampi yhteensovittaminen. Sosionomiosaamisen jalkauttaminen yrityksiin olisi yhteiskuntavastuullisuuden konkretisoimista ja ennaltaehkäisevää sosiaalitoimintaa, jolla voidaan parantaa yksilöiden kokonaishyvinvointia. Tällä olisi merkittävää yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Yrityssosionomi saattaa olla se tekijä, jolla tulevaisuudessa houkutellaan työntekijöitä ja osaajia yrityksiin. Yrityssosionomin palvelut saattavat olla merkittävä veto- ja pitotekijä työmarkkinoilla niitä tarjoaville työnantajayrityksille.

Hyvinvointivaltion yksi tärkein piirre on sen kyky tukea yksilöitä ja perheitä arkielämän järjestämisessä tarjoamalla erilaisia palveluita (Ervasti & Saari, 2011:207). Suomalaisen yhteiskunnan mahdollisuudet hyvinvointivaltion ylläpitämiseksi voivat olla kaventumassa. Väestön ikääntyminen, huoltosuhteen heikkeneminen, sosioekonominen eriarvoistuminen ja väestön kasvavat mielenterveyden haasteet ovat omiaan lisäämään sosiaalipalveluiden kysyntää ja tarvetta. Uudenlaisten, arkielämän sujuvuutta helpottavien palveluiden järjestäminen saattaa tulevaisuudessa enenevässä määrin olla yritysten ja työnantajien vastuulla.

Yrityssosionomien työnkuvaan kuuluisi työntekijöiden voimavarojen vahvistaminen, palveluohjauksena oikeiden tukimuotojen ja palveluiden pariin ohjaaminen, työelämän ja muun elämän yhteensovittamisessa tukevana asiantuntijana toimiminen sekä sosiaalialan palveluista tiedottaminen. Yrityssosionomien tehtävänä olisi sosiaalipedagogisella osaamisella vahvistaa työntekijöiden hyvinvointia ja näin ollen edesauttaa työhyvinvoinnin toteutumista. Sosiaalialan erityisosaajina yrityssosionomit keskittyisivät työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseen ja todentumiseen työntekijöiden omaehtoisten tarpeiden pohjalta.

Opinnäytetyötä varten tehdyt haastattelut vahvistivat näkemystä siitä, että yritys-sosionomeille voisi olla yrityksissä kysyntää muuttuneiden työelämävaatimusten ja uu-den työntekijäsukupolven johdosta. Olisi mielenkiintoista päästä käytännössä toteutta-maan yritys-sosionomitoimintaa ja tutkia, miten tällainen palvelu vaikuttaisi yrityksen työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työhyvinvointikokemukseen.

Haastatteluissa tuli myös vahvasti esiin se, että työssä, työpaikoilla ja työelämässä on paljon hyvää. Arkipäivän onnistumisia, henkilökohtaisia kasvutarinoita, joustoja, puolin ja toisin sopeutumisia, oppimista ja iloa. Kuten Allardtkin totesi, yksi ihmisen hyvinvoin-nin peruspilareita on työ. Valitettavasti viimeaikaisessa julkisessa keskustelussa eri medioissa tuntuvat korostuvan vain työelämän epäkohdat ja negatiiviset asiat. Haasta-tellut, kuten myös allekirjoittanut, kaipaavat myönteistä puhetta työstä ja työelämästä. Miten muuten voimme innostaa nuoria töihin, kokeilemaan erilaisia töitä ja toimenkuvia, mahdollistaa heille omien vahvuuksien löytymistä työelämäkontekstissa?

Vastaavasti työnantajille enenevässä määrin kasautuvat vastuut mietittyvät. Kenellä on nyky-yhteiskunnassa esimerkiksi kasvatusvastuu? Työelämätaitojen opettamisessa on luonnollisestikin rooli ja vastuuta työnantajilla, mutta entä vaikkapa elämänhallinta-taidot? Elämänhallintataitojen voisi ajatella hioutuvan perheyhteydessä elletäessä ja läheisten ihmisten kanssa kohdatessa? Voiko hiljalleen käydä niin, että yhteiskunnan ennaltaehkäisevä sosiaalitoiminta aikuisväestölle hiipuu ja tällainen siirtyy yritysten harteille? Kenen etu ja oikeus se silloin on?

Suurin osa kaikista yrityksistä Suomessa (93 %) on ns. mikroyrityksiä, joissa on alle kymmenen työntekijää. Millaiset mahdollisuudet tämänkokoisilla yrityksillä on vastata kasvaviin työnantajavaateisiin ja -velvollisuuksiin? Yleisesti tunnetaan työntekijäuu-pumus, työuupumus, mutta tulevaisuuden uhkakuvana saattaa olla työnantajauupumus näissä pienissä mikroyrityksissä. Tätä olisi ehdottomasti syytä tutkia ja kartoittaa.

Sosiaalialan töissä ennaltaehkäisyyn varatut resurssit ovat aina vain pienenemässä, sillä kaikki resursointi kohdistuu jo olemassa olevista haasteista selviämiseen. Lähi-tulevaisuudessa työelämän ja hyvinvointivaltion kehitys kohtaavat isoja haasteita, joihin liittyy uudenlaisia mahdollisuuksia. On tärkeä selvittää, mitä mahdollisuuksia ja millaista kiinnostusta yrityksissä on ennaltaehkäisevien sosiaalipalveluiden tarjoamiseen työn-antajan roolissa. Nähdäänkö sosiaalipalveluiden tuottaminen vain yhteiskunnan velvol-lisuutena vai voivatko ne toimia veto- ja pitotekijöinä yrityksiä kilpaillen osaavista työntekijöistä työvoimapulan pahentuessa?

Jo nyt tiedämme, että ikärakenteesta johtuen Suomessa tulee olemaan pulaa työntekijöistä monilla eri aloilla. Yksi työelämän vetovoimaa rikastuttava tekijä voisi todellakin olla yritys-sosionomiammattikunta, joka omalla osaamisellaan tasaisi osallisuuden, toimijuuden ja pystyvyyden kokemuksia työelämässä auttamalla yksilöitä näiden kohtaamisissa sosiaalisissa haasteissa, olivatpa ne sitten työelämään tai sen ulkopuoliseen elämään liittyviä. Erityisesti tällaisen osaamisen työpaikoille tuomisen tärkeys korostuu työpaikkojen kansainvälistymisen ja työntekijöiden monimuotoistumisen myötä. Lisääntyvä työperäinen maahanmuutto ei tuo työpaikoille ainoastaan töille tekijöitä vaan myös ihmisiä, joilla on erilaisia ja uudenlaisia sosiaalipalveluiden tarpeita.

Sosionomiosaamisen tuotteistaminen niin, että se vastaa muuttuvan työelämän ja työhyvinvoinnin toteutumisen tarpeisiin, voisi avata sosionomeille aivan uudenlaisen väylän työllistyä yrityssektorille itsenäisinä yrittäjinä tai palkattuina yritys-sosionomeina. Sosionomien ammatillisten mahdollisuuksien laajenemisen myötä myös palkkaus voi monipuolistua. Tämä voi houkutella sosionomiopintojen pariin monipuolisemmin eri taustaisia henkilöitä, joita monipuolistuvassa työelämässä tarvitaan.

Tämä opinnäytetyö on merkityksellinen siinä mielessä, että se on tuottanut tietoa ja pohdintaa, jonka pohjalta voisi syntyä täysin uudenlainen työnkuva sosionomeille. Yrityksissä voisi olla tulevaisuudessa yritys-sosionomeja, jotka sosiaalipedagogisella työotteella keskittyisivät työntekijöiden holistisen hyvinvoinnin toteutumiseen. Yritys-sosionomit nimenomaan tukisivat kokonaisvaltaisesti työntekijöitä heidän arjessaan ja arjen muuttuvissa haasteissa. Yrityksissä työskentelevät sosionomit pyrkisivät vahvistamaan työntekijöiden omia keinoja ja vahvuuksia työn ja työn ulkopuolisen elämän jouhevassa yhteensovittamisessa. Yritys-sosionomit tarjoaisivat verkosto-osaamistaan palveluohjauksen muodossa työntekijöiden käyttöön, jotta heidän sosiaalisiin haasteisiinsa löydettäisiin sosiaalialan kentältä parhaat mahdolliset palvelut ja tukitoimet. Yritys-sosionomityön tavoitteena olisi työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen ja sitä kautta työhyvinvoinnin laaja-alainen todentuminen.

Lähteet

Alastalo, Marja & Åkerman Maria & Vaittinen, Tiina 2017. Asiantuntijahaastattelu. Teoksessa Hyvärinen, Matti & Nikander, Pirjo & Ruusuvuori, Johanna (toim.) Tutkimus-haastattelun käsikirja. Tampere : Vastapaino.

Allardt, Erik 1976. Hyvinvoinnin Ulottuvuuksia. Porvoo ; Hki: WSOY.

Arene 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto.

http://www.arene.fi/wpcontent/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428

Aulankoski, Sanna 2016. Törmäyksistä työniloon. Työterveyshuolto tukena työn ristiriidoissa. Helsinki: Duodecim.

Barton, Cath. Embedding social pedagogy and psychological safety with virtual teams. IJSP. Vol. 10(1). DOI: 10.14324/111.444.ijsp.2021.v10.x.008

Bergbom, Barbara & Lantto, Eero & Leino-Arjas, Päivi & Ruokolainen, Mervi & Tarvainen, Kimmo & Varje, Pekka 2020. Ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenaarioita suomalaisesta työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. 53-73

De Smet, Aaron & Dowling, Bonnie & Mugayar-Baldocchi, Marino & Schaninger Bill 2021. 'Great Attrition' or 'Great Attraction'? The choice is yours. McKinsey Quarterly. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>

Dufva, Mikko & Rowley, Christopher 2022. Heikot signaalit. Tarinoita tulevaisuudesta. Sitran selvityksiä 200. https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/01/sitra_heikot_signaalit_2022_tarinoita-tulevaisuuksista.pdf

Ervasti, Heikki & Saari, Juho 2011. Onnellisuus hyvinvointivaltiossa. Teoksessa Heikki Ervasti & Juho Saari (toim.): Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Hakanen Jari 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Helminen, Jari 2014. Sosiaalialan työmenetelmien ja kehittämistoiminnan osaajat: Ammattikorkeakoulujen sosiaalialan erikoistumiskoulutukset vahvistamassa ammatillista osaamista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70269/URN_ISBN_978-952-00-3477-1.pdf

Helne, Tuula & Hirvilammi, Tuuli & Laatu, Markku 2012. Sosiaalipolitiikkaa rajallisella maapallolla. Helsinki: Kela.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Jabe, Marjatta 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Vantaa: Yrityskirjat Oy.

Janhonen, Minna & Taipale, Tiina 2016. Tuodaan työhyvinvointi arkeen.

<https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tuodaan-tyohyvinvointi-arkeen>

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

Julkunen, Raija & Niemi, Riikka 2002. Mihin luotamme, kun luotamme hyvinvointivaltioon? Teoksessa Ruuskanen, Petri (toim.) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus. 161-180.

Kokkinen, Lauri & Ala-Laurinaho, Arja & Alasoini, Tuomo & Varje, Pekka & Väänänen, Ari & Toppinen-Tanner, Salla 2020. Työelämässä vaikuttaa neljä keskeistä muutosvoimaa. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenarioita suomalaisesta työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. 6-8.

Kivekäs, Teija 2018. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Martimo, Kari-Pekka & Uitti, Jukka & Antti-Poika, Mari (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki:Duodecim. 118-131.

Kunnari, Marika 2017. Aikuisväestön hyvinvointiin liittyvät huolet ja hyvinvoinnin heikentäjät. Oulu: Oulun Yliopisto.

Kuula, Arja 2011. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.

Lagerspetz, Eerik 2011. Hyvinvoinnin filosofia. Teoksessa Juho Saari (toim.)Hyvinvointi -Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus. 79-105

Laine, Pertti 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen-mission impossible? Teoksessa Ranta, Iiri ja Tilander, Eva (toim.)Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto. Helsinki:Fioca.9-27.

Landgrén, Saana 2021. Vastavalmistuneiden urapolut 2021. Helsinki: Talentia.

https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2021/11/Talentia_Urapolut2021_raportti.pdf

Lanne-Eriksson, Minna 2021. Hyvinvoiva työntekijä ja muuttuvat työympäristöt. Teoksessa Sirkka Rousu & Minna Lanne- Eriksson (toim.) Lähijohtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Metropolia ammattikorkeakoulu. 245-282

Lappalainen, Kirsi & Aminoff, Merike & Hakulinen, Hanna & Hirvonen, Maria & Räsänen, Kimmo & Sauni, Riitta & Stengård, Jari 2016. Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2015; kehitystrendi 2000-2015. Helsinki: Työterveyslaitos.

Launonen, Reima 2021. Taistelu työstä. Kohti inhimillistä työelämää. Helsinki: Tammi.

Liukkonen, Paula 2006. Työhyvinvoinnin mittarit. Helsinki: Talentum.

Martela, Frank & Pessi, Anne B. 2018. Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in psychology*, 9, 363.

<https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00363/full>

Mäkikangas Anne & Feldt, Taru & Huhtala, Matti & Hyvönen Katriina 2017. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, Anne & Mauno, Saija & Feldt, Taru (toim.) Tykkää Työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-Kustannus. 11-32.

Paauwe, Jaap & Ferndale, Ealine 2017. Strategy, HRM and Performance, a contextual approach. Oxford: Oxford University Press.

Raijas, Anu 2011. Arjen hyvinvointi. Teoksessa Juho Saari (toim.)Hyvinvointi - Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus. 243-263

Raunio, Kyösti 2003. Sosiaalityö murroksessa. Helsinki: Gaudeamus.

Simpura, Jussi & Uusitalo, Hannu 2011. Hyvinvointi ja sosiaalinen kehitys. Teoksessa Juho Saari (toim.)Hyvinvointi -Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus. 106-139

Suomala, Tiina 2014. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen-voimien lähde ja arjen haaste. Teoksessa Ranta, Iiri ja Tilander, Eva (toim.)Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto. Helsinki:Fioca.76-88.

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöjohtamista. Helsinki: Unipress.

Sydänmaalakka, Pentti 2014. Älykäs itsensä johtaminen ja hyvinvointi. Teoksessa Sydänmaalakka, Pentti (toim.) Tulevaisuuden johtaminen 2020. Helsinki: Pertec Consulting. 140-153

Takanen, Terhi & Petrow, Seija 2010. Kohtaamisten voima. Tarina yhdessä luovasta uudistumisesta. Helsinki: Edita Publishing.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi Helsinki: Tammi.

Tuominen, Saku & Pohjakallio, Pekka 2012. Työkirja. Työelämän vallankumouksen perusteet. Helsinki: WSOY.

Úcar, Xavier. Constructing questions for the social professions of today: the case of social pedagogy. IJSP. Vol. 10(1). DOI: 10.14324/111.444.ijsp.2021.v10.1.009

Uusitalo, Hannu & Laihiala, Tuomo 2022. Suomalaisten hyvinvointi 1972 ja 2017. Teoksessa Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi & Saari, Juho & Laihiala, Tuomo (toim.) Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Allardt-hyvinvointi Suomessa 1972 ja 2017. Helsinki : Into Kustannus. 119-159.

Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi 2022. Erik Allardt hyvinvoinnin tutkijana. Teoksessa Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi & Saari, Juho & Laihiala, Tuomo (toim.) Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Allardt-hyvinvointi Suomessa 1972 ja 2017. Helsinki : Into Kustannus. 19-63.

Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi 2022. Yhteenvetoa ja pohdintaa. Teoksessa Uusitalo, Hannu & Simpura, Jussi & Saari, Juho & Laihiala, Tuomo (toim.) Hyvinvoinnin muutos ja pysyvyys. Allardt-hyvinvointi Suomessa 1972 ja 2017. Helsinki : Into Kustannus. 205-222.

Väänänen, Ari & Smedlund, Anssi & Törnroos, Kaisa & Kurki, Anna-Leena & Soikkanen, Antti & Panganniemi, Nina & Toppinen-Manner, Salla 2020. Ajattelu- ja toimintatapojen muutos. Teoksessa Kokkinen, Lauri (toim.) Hyvinvointia työstä 2030-luvulla. Skenarioita suomalaisesta työelämän kehityksestä. Helsinki: Työterveyslaitos. 11-31

LIITE 1.

Teemahaastattelun runko

Organisaation taustatiedot
työntekijöiden lukumäärä
liikevaihto

oman työroolin kuvaus organisaatiossa
ammattinimike/ titteli

Onko organisaatiossa sosionomeja töissä?
Jos kyllä, millaisissa toimenkuissa?

Onko sosionomikoulutus/ osaaminen tuttua?

Onko työelämä muuttunut, miten?

Millaista osaamista muutokset edellyttävät työntekijöiltä, esihenkilöiltä?

Miten määrittelisit työhyvinvoinnin?

Suurimmat haasteet työhyvinvoinnissa/ sen toteutumisessa tällä hetkellä

- yleisesti

- omassa organisaatiossa

Millaisella osaamisella olisi merkitystä työhyvinvoinnin tukemisessa

-omassa organisaatiossa?

- yleisesti työmarkkinoilla?

Mikä on työhyvinvointiin liittyvä asia, joka on jäänyt vähemmälle huomiolle ja josta kannattaisi/ pitäisi puhua?