

KOULUKURAATTORIEN KOKEMUKSIA TYÖHYVINVOINNISTA SEKÄ  
TYÖN VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÖISTÄ

Viivi Kaasalainen  
Pro Gradu -tutkielma  
Itä-Suomen yliopisto  
Yhteiskuntatieteiden laitos  
Sosiaalityö  
Elokuu 2021

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TYÖHYVINVOINTI SEKÄ TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN -MALLI.....	3
2.1	Työhyvinvoinnin määritelmiä .....	3
2.2	Työhyvinvoinnin tutkimuksen kehitys .....	4
2.3	Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malli.....	5
2.3.1	Energiapolku: Työn vaatimuksista työuupumukseen.....	7
2.3.2	Motivaatiopolku: Työn voimavaroista työn imuun .....	8
3	KOULUKURAATTORIEN TYÖ JA OPISKELUHUOLTO.....	10
3.1	Koulukuraattorien työn kehitys Suomessa ja kansainvälisesti .....	10
3.2	Kuraattorien pätevyysvaatimukset .....	11
3.3	Kuraattorit sosiaaliryöön asiantuntijoina oppilaitoksissa .....	13
3.4	Yhteisöllinen opiskeluhooltotyö peruskouluissa .....	16
3.5	Yksilökohtainen opiskeluhooltotyö peruskouluissa .....	17
3.6	Lapset ja nuoret peruskoulujen kuraattorien asiakkaina.....	19
3.7	Moniammatillinen työ koulujen sisällä ja ulkopuolella.....	22
4	KOULUKURAATTOREIDEN TYÖHYVINVOINTI AIEMMAN TYÖHYVINVOINTITUTKIMUKSEN VALOSSA .....	23
4.1	Kouluympäristössä työskentelevien fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.....	23
4.2	Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sosiaalialalla ja kuraattorien työssä .....	23
4.3	Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sosiaalialalla ja kuraattorien työssä .....	28
4.4	Palvelujärjestelmän ja kunnallisen tason ongelmakohdat työhyvinvointiin vaikuttavina organisatorisina tekijöinä sosiaalialalla sekä oppilashuollossa .....	30
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	34
5.1	Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset .....	34
5.2	Aineistonkeruu teemahaastatteluina .....	34
5.3	Tutkimusaineiston analyysi teoriaohjaavalla sisällönanalyysilla .....	38
5.4	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	42
6	KURAATTORIEN TYÖN FYYSISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT.....	45
6.1	Työtilojen ja työvälineiden puutteet sekä siirtymät työn fyysisinä vaatimustekijöinä .....	45
6.2	Työtilat ja työvälineet työn fyysisinä voimavaratekijöinä.....	46
7	KURAATTORIEN TYÖN PSYYKKISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT .....	48
7.1	Psyykkiset vaatimustekijät .....	48
7.1.1	Työn määrälliset tekijät työn psyykkisinä vaatimustekijöinä.....	48
7.1.2	Työn laadulliset tekijät sekä työnhallinnan haasteet psyykkisinä vaatimustekijöinä .....	49
7.1.3	Muutokset ja työjärjestelyjen joustamattomuus psyykkisinä vaatimustekijöinä .....	51
7.2	Psyykkiset voimavaratekijät.....	52
7.2.1	Työn määrälliset tekijät psyykkisinä voimavaratekijöinä .....	52
7.2.2	Työn laadulliset ja työn järjestämiseen liittyvät tekijät psyykkisinä voimavaratekijöinä .....	52

7.2.3	Henkilökohtaiset voimavarat sekä vapaa-aika psyykkisinä voimavaratekijöinä.....	54
8	KURAATTORIEN TYÖN SOSIAALISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT .....	55
8.1	Sosiaaliset vaatimustekijät.....	55
8.1.1	Työn tukirakenteiden puutteet sosiaalisina vaatimustekijöinä .....	55
8.1.2	Moniammatillisen työn haasteet sosiaalisina vaatimustekijöinä .....	57
8.1.3	Vuorovaikutustyön aiheuttama kuormitus sosiaalisena vaatimustekijänä.....	60
8.2	Sosiaaliset voimavaratekijät .....	61
8.2.1	Työn tuen rakenteet sosiaalisina voimavaratekijöinä .....	61
8.2.2	Moniammatillinen työ sosiaalisena voimavaratekijänä.....	62
8.2.3	Vuorovaikutustyön palkitsevuus sosiaalisena voimavaratekijänä.....	63
9	KURAATTORIEN TYÖN ORGANISATORISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT .....	65
9.1	Palvelujärjestelmän, kuntien ja koulujen ongelmakohdat organisatorisina vaatimustekijöinä .....	65
9.2	Kuntatyönantajan vahvuudet organisatorisina voimavaratekijöinä.....	69
10	KURAATTORIEN TYÖN KEHITTÄMINEN TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMISEKSI.....	71
10.1	Resurssien lisääminen, työmäärän kohtuullistaminen ja työn pitkäjänteisyyden turvaaminen .....	71
10.2	Työolosuhteiden, työjärjestelyiden ja työn tukirakenteiden kehittäminen .....	72
10.3	Kunnan organisaatiotason tekijöiden sekä moniammatillisen yhteistyön ja sen rakenteiden kehittäminen .....	74
11	TULOSTEN YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	76
11.1	Yhteenvedo kuraattorien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja kehittämis ehdotuksista .....	76
11.2	Kuraattorien työhyvinvoinnin tutkimus laadullisena tutkimuksena sekä jatkotutkimusmahdollisuudet. ....	84
11.3	Kuraattorien työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen nyt ja tulevaisuudessa.....	86
	<b>LÄHTEET</b> .....	92
	<b>SÄÄDÖSLUETTELO</b> .....	102
	<b>LIITTEET</b> .....	102
	LIITE 1: Haastattelukutsu (Sähköposti).....	102
	LIITE 2: Tutkimustiedote.....	103
	LIITE 3: Suostumuslupalomake.....	105
	LIITE 4: Haastattelurunko.....	107

## KUVIOT JA TAULUKOT

Kuvio 1: Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (muokaten Schaufeli & Bakker 2004, 297; Hakanen 2011, 105; Hakanen 2004, 259).....	6
Kuvio 2: Aineiston analyysin etenemisen vaiheet teoriaohjaavaa sisällönanalyysia hyödyntämällä.....	39
Taulukko 1: Esimerkki aineiston teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä .....	41
Taulukko 2: Yhteenveto kuraattorien työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä.....	77
Taulukko 3: Yhteenveto työn kehittämisehdotuksista.....	83

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta,  
Yhteiskuntatieteiden laitos  
Sosiaalityö

Viivi Kaasalainen: Koulukuraattorien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työn voimavara- ja vaatimustekijöistä

Pro Gradu -tutkielma 102 sivua, 4 liitettä (6 sivua)

Tutkielman ohjaajat: Professori Riitta Vornanen ja yliopistonlehtori Kaarina Mönkkönen

Elokuu 2021

---

Avainsanat: koulukuraattorit, koulun sosiaalityö, työhyvinvointi, työn voimavaratekijät, työn vaatimustekijät

Tämän Pro gradu -tutkielman aiheena oli koulukuraattorien kokemukset heidän työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuskysymykset olivat 1) Millaisia työhyvinvointia vähentäviä vaatimustekijöitä koulukuraattorit kokevat työssään? 2) Millaisia työhyvinvointia edistäviä voimavaratekijöitä koulukuraattorit kokevat työssään? ja 3) Millaisia tekijöitä kuraattorien mielestä tulisi muuttaa, jotta heidän työhyvinvointinsa lisääntyisi?

Työhyvinvointia on lähestytty tutkimuksessa työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin avulla, joka jaottelee työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät työn fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin vaatimus- ja voimavaratekijöihin. Tutkimusaineisto koostui yhden kunnan sisällä peruskouluissa toimivien kuuden kuraattorin haastatteluista. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina helmikuussa 2020. Aineisto litteroitiin ja analysoitiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia hyödyntämällä.

Tutkimuksen tulokset osoittavat kuraattoreiden työssä olevan laajasti erilaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä organisatorisia vaatimus- ja voimavaratekijöitä.

Keskeisimpiä vaatimustekijöitä olivat liiallinen työn määrä, kiire, työn yksinäisyys ja tukirakenteiden puutteet. Työn koettiin vaativan työtehtävien aktiivista rajaamista laajan työkuvan vuoksi. Esille nousivat myös työtiloihin, työnhallintaan, muutoksiin sekä rankkoihin asiakasasioihin liittyvät kuormittavat tekijät. Lisäksi moniammatilliseen työhön ja sen rakenteiden toimimattomuuteen, resurssien puutteisiin sekä laajemmin kunnan ja palvelujärjestelmän ongelmakohtiin liittyi kuormittavia tekijöitä.

Työ koettiin kutsumustyönä ja keskeisimpänä voimavaratekijänä näyttäytyi asiakastyö lasten ja nuorten kanssa. Muita merkittäviä voimavaratekijöitä olivat työtä tukevat rakenteet, työn palkitsevuus, kiitos ja palaute, työn mielekäs luonne ja monipuolinen sisältö sekä moniammatillinen työ. Työhyvinvointia tukivat myös toimivat työtilajärjestelyt, henkilökohtaiset voimavarat ja vapaa-aika sekä kuntatyönantajan vahvuudet.

Tulosten perusteella kehittämissuhteet työhyvinvoinnin parantamiseksi olivat pitkälti vaatimustekijöiden vähentämistä ja poistamisesta sekä voimavaratekijöiden kehittämistä ja lisäämistä. Esille nousi niin pieniä kuin suuria kehittämisenpaikkoja sekä oppilashuollon, koulujen, kuntien että palvelujärjestelmänkin tasolla.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kuraattorien työhyvinvoinnin kokemus muodostuu monenlaisista ja monella eri tasolla olevista tekijöistä yksilön subjektiivisena kokemuksena. Kuraattorien kokemukset heidän työhyvinvoinnin tilastaan sekä erilaisista siihen vaikuttavista tekijöistä vaihtelivat. Samat tekijät saatettiin kokea samanaikaisesti sekä vaatimus- että voimavaratekijöinä.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Social Sciences and Business Studies  
Departure of Social Sciences,  
Social work

Viivi Kaasalainen: School social workers' experiences about their well-being at work and the job resources and demands

Master's thesis, 102 pages, 4 appendices (6 pages)

Advisors: Professor Riitta Vornanen and University Lecturer Kaarina Mönkkönen

August 2021

---

Keywords: Social work at school, School social worker, Well-being at work, Job demands, Job resources

This master's thesis examines school social workers' experiences of their well-being at work and the factors influencing it. The research questions were 1) What kind of job demands do the school social workers experience that decreases their well-being at work? 2) What kind of job resources do the school social workers experience that increases their well-being at work? 3) What kind of factors do the school social workers think should change to increase their well-being at work?

Well-Being at work has been approached by utilizing the theoretical model of job demands and resources (JD-R). The model categorizes factors affecting well-being at work into physical, psychological, social, and organizational job demands and resources. The research material consisted of the interviews of six school social workers who worked in comprehensive schools in one municipality in Finland. The interviews were conducted as thematic interviews in February 2020. The research material was transcribed and analysed using the theory-guided approach of qualitative content analysis.

The results of the study show that there is a wide range of physical, psychological, social, and organizational job demands and job resources in the school social workers' work.

The central job demands were the excessive amount of work, busyness, loneliness in the job, and the lack of support structures. The work was perceived to require the active delimitation of work tasks due to the extensive job description. There were also job demands regarding problems in workspaces, work management, changes, and emotionally burdening customer cases. In addition, there were burdensome factors associated with multiprofessional cooperation and its structures, lack of resources, and on a larger scale including the problems in the levels of municipality and service system.

School social workers perceived the work as vocation work and the most important job resource was working with children and young people. Other significant resource factors included structures that support work, the feeling of rewarding work, acknowledgements and feedback, meaningful nature and diverse content of work, and multiprofessional cooperation. Well-being at work was also supported by functional workspace arrangements, personal resources, and free time, as well as the strengths of the municipal employer.

Based on the results, the development proposals to improve well-being at work were mostly to reduce and remove job demands and to develop and increase job resources. Both small and large development proposals were highlighted at the levels of student welfare services, schools, municipalities, and the service system.

In conclusion, the school social workers' experiences of well-being at work consist of a wide range of factors at many different levels as a subjective experience of the individual. School social workers' experiences of their state of well-being at work and the various factors affecting it varied. The same factors could be experienced simultaneously as both job demands and job resources.

# 1 JOHDANTO

Koulukuraattorit ovat oppilaitoksissa toimivia sosiaalialan asiantuntijoita ja toimivat opetus-, sosiaali- ja terveystoimen rajapinnalla. Kuraattorit ovat osa lakisääteistä opiskeluhuoltoa ja heidän työhönsä kuuluu sekä yhteisöllinen että yksilökohtainen opiskeluhuolto ja monipuolinen moniammatillinen työskentely. Esimerkiksi lapsiin ja nuoriin liittyvät väkivaltatapaukset, kuten vuonna 2020 Koskelassa nuorten surmaamaksi tulleen 16-vuotiaan tapaus, ovat nostaneet yhteiskunnalliseen keskusteluun lasten ja nuorten saamien palveluiden ongelmakohtia. Maija Aallon (2020) Helsingin sanomissa julkaistu artikkeli ”Koskelan tapahtumat kääntävät katseet kestävämpään epäkohtaan: Suomi epäonnistuu lasten suojelemisessa” nostaa keskusteluun muun muassa lastensuojelun ja ennaltaehkäisevien palveluiden, kuten koulujen opiskeluhuollon resurssit ja työntekijöiden riittävän määrän.

Tutkimusten mukaan sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalipalveluissa toimivien työssä kuormittavat ja työhyvinvointia heikentävät muun muassa työn vaativuus, kiire ja suuri työ- ja asiakasmäärä (Salo ym. 2016, 25; Laine ym. 2011, 125–126). Muita kuormitustekijöitä ovat asiakkaiden moniongelmaisuus, ongelmien vaikeus, asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja kokemus siitä, että keinot vastata asiakkaiden hätään ovat rajalliset. Myös ongelmanratkaisun ja päätöksenteon monimutkaisuus kuormittavat. (Salo ym. 2016, 25; Laine ym. 2011, 125–126.) Yleisesti ottaen sosiaalityöntekijöiden ammattikunta kohtaa työssään monia ristiriitoja, jotka muodostuvat liiallisesta työmäärästä, matalasta palkkauksesta ja ammatin alhaisesta arvostuksesta aiheuttaen pätevien työntekijöiden pois lähtemistä sosiaalityön työpaikoista (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 109).

Edellä mainittuja kuormittavia tekijöitä on havaittavissa myös koulukuraattoreiden työssä. Perusopetuksessa työskentelevien kuraattorien vastuulla olevien koulujen määrä voi vaihdella kahdesta koulusta yli kymmeneen ja oppilaita voi olla alle 700 jopa yli 1700 oppilaaseen. Kuraattorien työn toteuttamisen edellytyksissä on havaittu suurta vaihtelua ja oppilaiden ja toimipisteiden määrät ovat ylimitoitettuja laadukkaaseen työn toteuttamismahdollisuuteen nähden. (Hietanen-Peltola ym. 2019, 4.) Eri paikoissa työskentelevistä sosiaalityöntekijöistä juuri kouluissa toimivat sosiaalityöntekijät tapaavat asiakkaita eniten, keskimäärin jopa 5,5 asiakasta päivässä (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 39).

Vaikka työhyvinvointia sosiaalialalla on tutkittu laajasti monesta eri näkökulmasta, erityisesti kuraattorien työhyvinvoinnin tutkimus on ollut melko vähäistä. Edellä mainitut tekijät herättävät pohtimaan, millaisena kuraattorien työhyvinvointi näyttäytyy ja millaiset tekijät siihen vaikuttavat. Työhyvinvoinnin lisääminen on merkityksellistä sekä työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin

kannalta, mutta myös siksi, että työpahoinvoinnista aiheutuu suuria taloudellisia kustannuksia. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen mukaan tapaturmista, ammattitautista, sairauspoissaoloista, työkyvyttömyyseläkkeistä ja sairaanhoitokustannuksista aiheutuvat työpanoksen menetykseen liittyvät kustannukset maksavat kansantaloudelle vuodessa yhteensä 24 miljardia euroa eli 2 miljardia kuukaudessa (STM 2014). Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla on myös merkittävä myönteinen yhteys yritysten tuottavuuteen ja voittoon, asiakastyytyväisyyteen sekä työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin (TTL 2021a).

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää koulukuraattorien omia kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan ja tuottaa aiheesta lisää tietoa. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita niin työhyvinvointiin kuin työpahoinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Tutkimuksessa selvitetään mitä voimavaratekijöitä ja vaatimustekijöitä kuraattorit kokevat työssään sekä millaisia asioita heidän näkemystensä mukaan tulisi kehittää, jotta heidän työhyvinvointinsa lisääntyisi. Tutkimuksessa hyödynnetään työpsykologiasta nousevaa työn vaatimusten ja voimavarojen mallia (TV-TV-malli). Tutkimus rajautuu yhden kunnan sisällä peruskouluissa työskentelevien koulukuraattorien kokemuksiin. Tutkimuksessa haastatellaan kuutta koulukuraattoria, jotka ovat toimineet koulukuraattorina vähintään vuoden ja toimivat kuraattoreina kokoaikaisesti. Haastattelut litteroidaan ja aineisto analysoidaan teoriaohjaavaa sisällönanalyysia hyödyntämällä.

Koulukurattoreista voidaan käyttää myös käsitettä koulun sosiaalityöntekijä (engl. school social worker), jota käytetään erityisesti kansainvälisessä tutkimuksessa. Tässä tutkimuksessa on valittu käyttää käsitettä koulukuraattori tai lyhyemmin kuraattori, sillä tutkimuksessa on haluttu huomioida kuraattorien koulutustaustojen moninaisuus. Tutkimuksessa käytetään kuitenkin myös käsitettä koulun sosiaalityö, jolla kuvataan kaikilla eri koulutustaustoilla tehtävää koulukuraattoreiden työtä kouluissa.



## 2 TYÖHYVINVOINTI SEKÄ TYÖN VAATIMUSTEN JA VOIMAVAROJEN -MALLI

### 2.1 Työhyvinvoinnin määritelmiä

Työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja ja moninainen. Usein erilaisia työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä käytetään toistensa synonyymeina ja työhyvinvoinnista puhutaan erilaisilla yleisnimikkeillä, joiden merkityksiä ei tarkemmin erotella. Näitä ovat esimerkiksi työssä viihtyminen ja työtyytyväisyys ja vastaavasti työpahoinvoinnista puhuttaessa voidaan puhua stressistä sekä työuupumuksesta. (Hakanen 2011, 6, 23.) Kansainvälisesti työhyvinvoinnin käsite myös useimmiten liitetään työterveyteen sekä työkykyyn, mutta suomalaisen käsitteen voidaan katsoa olevan laaja-alainen, sillä se sisältää myös ajatuksen työn sujumisesta arjessa (Manka & Manka 2016, 75).

Työterveyslaitos kuvaa työhyvinvoinnin tarkoittavan ”turvallista, terveellistä sekä tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” Työ tukee työntekijöiden elämänhallintaa ja työ koetaan mielekkääksi sekä palkitsevaksi. (TTL 2021a.) Sosiaali- ja terveysministeriön mukaan ”työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi” (STM 2020). Pertti Laine (2013) on väitöskirjassaan määritellyt työhyvinvointia ja siihen vaikuttavien tekijöiden moninaisuutta seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti ymmärrettyinä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka. Työhyvinvoinnin kokemus on herkkä muutoksille sitä määrittävien tekijöiden muuttuessa, ja se rakentuu vuorovaikutuksessa muun elämän tilanteiden ja kokonaishyvinvoinnin kanssa. Näkemystämme työhyvinvoinnista ohjaavat aikaisemmat kokemukset sekä arvosidonnaisten vallan, vastuun ja erilaisten intressien vaikutus.” (Laine 2013, 71–72.)

Työhyvinvointi on systeeminen ilmiö ja siihen vaikuttavat yksilölliset tekijät ja voimavarat, työpaikan toimintaperiaatteet, toimintapolitiikat ja työlainsäädäntö sekä työsuojelu, jonka käytännöt vaikuttavat työ- ja toimintaympäristön turvallisuuteen ja riskitekijöihin (Vartiainen 2017, luku 1). Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen työhyvinvoinnin, jotka kaikki liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa. Työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksena ja eri osa-alueet heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin. Näin ollen työhyvinvointia tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti eikä yhtä osa-aluetta irrallisesti. (Virolainen 2012, 11–12.)

Tässä tutkimuksessa työhyvinvointi ymmärretään kokonaisvaltaisesti monesta eri osa-alueen yhteisvaikutuksena muodostuvana yksilön subjektiivisena kokemuksena. Työhyvinvoinnin ei katsota olevan staattinen tila vaan muutosherkkä kokemus, jonka kokonaisuuteen vaikuttavat yksilön kokonaishyvinvointi, työelämän sekä henkilökohtaisen elämän eri aspektit sekä yksilön historia ja aiemmat kokemukset. Työntekijä ei myöskään toimi tyhjiössä, vaan yksilön hyvinvointiin vaikuttavat myös työolosuhteiden lisäksi erilaiset vuorovaikutussuhteet, ympäristö sekä yhteiskunnalliset ilmiöt.

## 2.2 Työhyvinvoinnin tutkimuksen kehitys

Työhyvinvoinnin tutkimuksen alkaessa 1920-luvulla, tutkimus keskittyi lääketieteelliseen ja fysiologiseen stressitutkimukseen, johon myöhemmin otettiin mukaan myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat reaktiot. Tutkimuksen näkökulma oli aluksi lähinnä työsuojelullinen, sillä pyrkimyksenä oli suojella työntekijöitä uhkaavilta vaaroilta. (Manka & Manka 2016, 64.) Työhyvinvointitutkimuksen näkökulma painotti pitkään juuri sairauden näkökulmaa (Manka 2012, 56).

1990-luvulla kehitettiin työkyvyn käsite ja alettiin kehittää toimia sen tukemiseksi (Kauhanen 2016, 22–23). Työkykylähestymistapa keskittyy työntekijöiden yksilöllisiin fyysisiin ja psyykkisiin kykyihin ja ominaisuuksiin työssä toimimisen ja työssä jaksamisen näkökulmasta. Työhyvinvointi on usein ymmärretty hyvin suppeasti ainoastaan fyysisen kunnon ylläpitämiseksi tai virkistyspäivien hauskanpidoksi. (Manka 2012, 60–61.) Kun havaittiin, etteivät erilaiset ärsyke- ja reaktiomallit selitä työntekijöiden yksilöllisiä eroja, työhyvinvoinnin tutkimuksessa alettiin kiinnittämään huomiota myös yksilöiden kokemaan hallinnan tunteeseen. Tällä viitataan siihen, millaisia voimavaroja sekä välineitä työntekijällä itsellään on kohdata menetyksiä, haasteita sekä uhkia. (Manka 2012, 58–59.)

Työhyvinvointitutkimukseen tuli vahva näkökulman muutos positiivisen psykologian myötä 2000-luvulla. Positiivinen psykologia siirsi puutteiden ja sairauksien näkökulman vastapainoksi huomion siihen, mikä työpaikoissa on toimivaa, vahvaa ja mahdollista. Huomiota alettiin kiinnittää voimavaroitekiijöihin ja innostuneisuuden, aloitteellisuuden sekä luovuuden huomattiin olevan tärkeitä tekijöitä. Näin tutkimuksen kohteiksi muotoutuivat muun muassa työtyytyväisyys, työhön sitoutuminen ja työn imu. (Manka 2012, 65, 70; Hakanen 2011, 11.)

Tutkimuksessa on yhä enemmän painottunut se, ettei työhyvinvointi ole ainoastaan pahoinvoinnin ja sen oireiden puuttumista ja että työntekijöiden hyvinvoinnista kokonaisvaltaisen kuvan saamiseksi, tulisi kielteistä ja myönteistä hyvinvointia tutkia omilla kuvaajillaan (Mäkikangas & Hakanen 2017, luku 4). Työn vaatimusten ja voimavarojen teoria on keskeinen työstressi- ja motivaatioteoria, jota

on hyödynnetty 2000-luvun alusta lähtien tutkimuksessa yhä enemmän (Seppälä & Hakanen 2017, luku 6).

### **2.3 Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -malli**

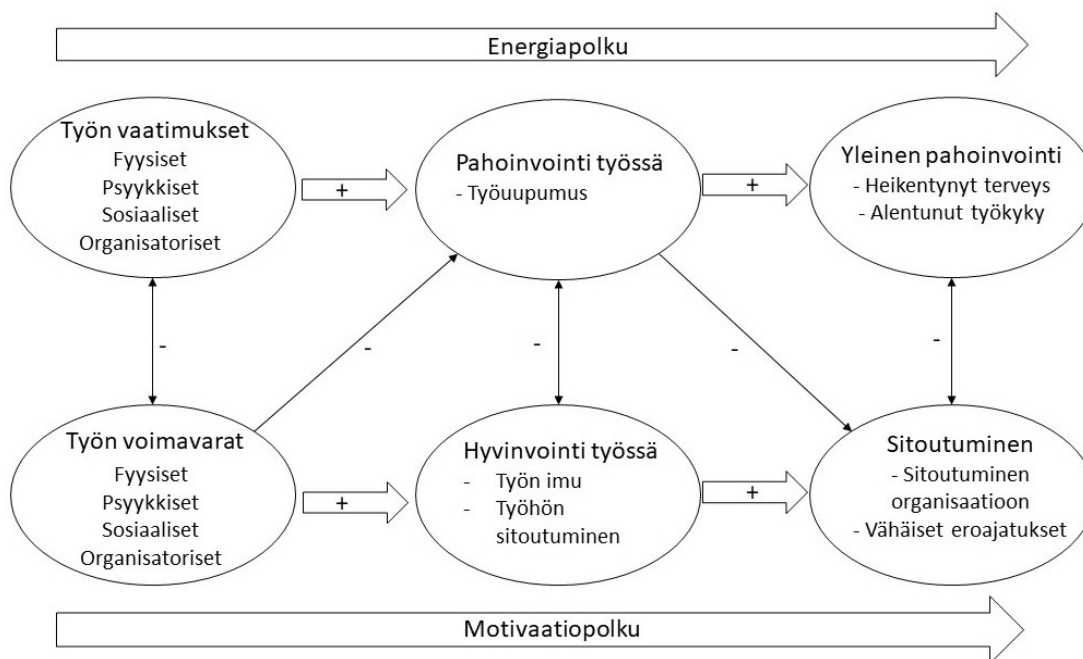
Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -mallia (engl. Job Demands – Resources Model, JD-R) kutsutaan myös työnuupumuksen ja työn imun kaksoismalliksi. Työpahoinvointia ja -hyvinvointia aiheuttavat ainakin osittain eri tekijät. Työuupumus ja työn imu riippuvat toisistaan käänteisesti ja niiden polut ovat syysuhteiltaan erilaiset. (Manka 2012, 71–72.) Työn vaatimusten ja työn voimavarojen -mallin (jatkossa TV-TV -malli) ovat kehittäneet kreikkalainen organisaatiotoiminnan tutkija Evangelia Demerouti sekä hänen hollantilaiset kollegansa Arnold Bakker ja Wilmar Schaufeli (Schaufeli & Bakker 2004; Bakker & Demerouti, 2007, 2017).

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli on kokonaisvaltainen teoreettinen malli. Se lähestyy työhyvinvointia työn vaatimusten sekä voimavaratekijöiden kautta ja huomioi myös työn kontekstin subjektiivisen kokemuksen tarkastelussa. (Mänttari-van der Kuip 2015, 75.) Mallin mukaan liialliset työn vaatimustekijät johtavat työntekijän pahoinvointiin, sairastumiseen ja työuupumukseen. Vastaavasti taas voimavaratekijät vähentävät koettuja vaatimuksia, tuottavat hyvinvointia ja motivoinnin kautta lisäävän työnimua ja työntekijän sitoutumista työhön. (Hakanen 2004, 255–257.)

TV-TV -malliin liittyy kaksi perusoletusta. Ensimmäiseksi oletetaan, että on mahdollista erottaa kaksi laajaa työpiirteiden luokkaa eli työn vaatimukset ja työn voimavarat, riippumatta siitä, missä ammatissa tai organisaatiossa työntekijä työskentelee. Vaikka eri ammateissa on erityisiä vaatimuksia ja voimavaroja, voidaan näiden yleisten luokkien avulla kuvata minkä tahansa työn olennaiset psykososiaaliset piirteet. (Hakanen 2004, 254.) Toisena oletuksena on, että työn vaatimukset ja voimavarat voivat myötävaikuttaa osittain erillisiin, mutta rinnakkaisiin hyvinvointiprosesseihin eli energiapolkuun ja motivaatiopolkuun (Hakanen 2004, 255).

TV-TV -mallin avulla voidaan tunnistaa kussakin työssä kuormittavat vaatimukset sekä energisoivat voimavarat ja niiden seuraukset työhyvinvoinnille (Seppälä & Hakanen 2017, luku 6). TV-TV -mallin pohjalta on myös kehitetty teoriaa ja käsitettä myös työn tuunaamisesta (engl. job crafting), jolla viitataan siihen, että työntekijän on mahdollista yksilöllisesti työtään muokkaamalla eli tuunaamalla pyrkiä säätämään työnsä voimavarojen ja vaatimusten tasapainoa ja näin tehdä työstä itselleen mielekkäämpää (Bakker & Demerouti 2017, 276).

Työntekijän kokonaishyvinvoinnin työssä määrittää se, millaisessa suhteessa työssä esiintyvien vaatimusten ja työssä tarvittavien voimavarojen määrä on. Työn vaatimusten tulisi olla kohtuullisen korkeat, mutta ei kuitenkaan liian korkeat pysyvän kuormitustilan aiheuttamiseksi. Samaan aikaan voimavaroja tulisi olla runsaasti työtehtävistä selviämiseksi. Voimavarat energisoivat ja innostavat, niin että työssä koetaan työn imua. Pahimmassa tapauksessa työntekijä kokee jatkuvasti liian korkeita vaatimuksia voimavarojen puuttuessa, jonka seurauksena ilmenee työntekijöiden hyvinvoinnin sekä organisaation tulosten romahdus. (Hakanen 2011, 106.) Hyvinvointia voidaan edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja pahoinvointia voidaan ehkäistä pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina (Manka & Manka 2016, 69).



Kuvio 1: Työn vaatimusten ja työn voimavarojen malli (muokaten Schaufeli & Bakker 2004, 297; Hakanen 2011, 105; Hakanen 2004, 259)

Kuviossa 1 kuvataan edellä mainittuja TV-TV-mallin kahta työhyvinvointiin vaikuttavaa ja toisiinsa linkittyvää prosessia eli energia- sekä motivaatiopolkua, joita avataan tarkemmin seuraavissa alaluvuissa (ks. luvut 2.3.1 ja 2.3.2.). Kuvio 1 on koostettu Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin tutkimusartikkelissa (2004, 297) sekä Jari Hakasen väitöskirjassa (2004, 259) ja Työn imu -teoksessa (2011, 105) esiintyvien TV-TV-mallia kuvaavien kuvioiden pohjalta.

TV-TV-malli valittiin tutkimukseen teoreettiseksi viitekehikseksi siksi, että mallin avulla pystytään hahmottamaan työhyvinvoinnin moninaista ja laajaa ilmiötä jäsennellysti. Sen avulla pystyttiin sel-

keyttämään, että tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita juuri työhyvinvointiin vaikuttavista taustatekijöistä. Tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita sekä työhyvinvointiin positiivisesti että negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä ja mallin hyödyntäminen mahdollisti näiden molempien ulottuvuuksien tarkastelun. Malli tarjosi myös mielekkään työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden kategorisoinnin eli jaottelun fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin.

### **2.3.1 Energiapolku: Työn vaatimuksista työuupumukseen**

TV-TV -mallin mukaan työn vaatimukset ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia piirteitä, jotka vaativat työntekijältä henkisiä ja fyysisiä ponnisteluja, joiden katsotaan johtavan työntekijän pahoinvointiin ja sairastumiseen (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56–57). Työuupumuksella on kolme ulottuvuutta, joihin työn vaatimukset ja kuormittavuus vaikuttavat. Nämä ulottuvuudet ovat uupumusasteinen väsymys, kyynistyminen sekä ammatillisen itsetunnon alentuminen. Mikäli työuupumus jatkuu pitkään, se johtaa työkyvyn alentumiseen sekä voi heikentää terveyttä. (Mamia 2009, 27–28.) Mikäli työn vaatimukset edellyttävät jatkuvaa kovaa ponnistelua töistä selviämiseksi eikä työntekijällä ole mahdollisuutta riittävään palautumiseen, korkeat työn vaatimukset voivat aiheuttaa työuupumusoireilua (Hakanen 2011, 104). Työn vaatimustekijöiden oletetaan siis käynnistävän niin sanotun energiapolun, joka johtaa kasvavien työssä jaksamisen ongelmien kautta terveyden heikkenemiseen ja työkyvyn alentumiseen (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 57, 72; ks. myös kuvio 1).

Työn vaatimukset voidaan jakaa sekä määrällisiin että laadullisiin vaatimuksiin. Määrällisillä vaatimuksilla viitataan työn määrään sekä työtahtiin ja laadullisilla vaatimuksilla erilaisiin taitoihin ja kognitiivisiin ponnisteluihin, joita vaaditaan työssä suoriutumiseksi. Työn laadullisten kuormitustekijöiden arvioinnissa keskeistä on yksilön oma arvio ja henkilökohtainen näkemys työn ominaispiirteiden kuormittavuudesta, sillä laadulliset kuormitustekijät eivät välttämättä ole ulkoisesti havaittavissa. Laadulliset vaatimustekijät liittyvät mielensisäiseen kognitiiviseen ja emotionaaliseen prosessointiin kiinteässä vuorovaikutuksessa omaan työhön. Työssä on usein kyse tavoitteellisesta toiminnasta, jolloin työ asettaa työntekijälle ponnisteluja edellyttäviä vaatimuksia. Työn vaatimukset siis kuormittavat työntekijää ainakin jossain määrin ja sisältävät samalla riskin muodostua niin sanotuiksi kuormitustekijöiksi, joilla on haitallisia vaikutuksia työntekijän hyvinvointiin. Tyypillisiä työn laadullisia kuormitustekijöitä ovat työn kognitiiviset vaatimukset, intensiivisyyden vaatimukset, eettiset vaatimukset, emotionaaliset vaatimukset, työn epävarmuus sekä työn ja perheen ristiriita. (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, luku 3.)

Työn vaatimukset voidaan jakaa myös haastevaatimuksiin ja estevaatimuksiin (engl. challenge demands, hindrance demands). Niin haaste- kuin estevaatimuksiin liittyy mahdollisuus aiheuttaa stressireaktiona haitallisia hyvinvointiseurauksia. Kuitenkin haastevaatimukset, kuten esimerkiksi määrälliset vaatimukset tai kognitiivisesti haastavat tehtävät voivat motivoida työntekijää hyvään työsuoritukseen ja näin ollen olla samaan aikaan myös palkitsevia. Estevaatimuksia taas ovat esimerkiksi työn laadullisista vaatimuksista roolivaatimukset sekä emotionaaliset vaatimukset, joihin usein sisältyy myös hyvinvoinnin ongelmia. Moni työ sisältää usein samanaikaisesti useita laadullisia kuormitustekijöitä, jolloin työntekijä altistuu kasautuvalle kuormitusriskille ja näin myös hyvinvoinnin ongelmille. (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, luku 3.)

### **2.3.2 Motivaatiopolku: Työn voimavaroista työn imuun**

Työhyvinvoinnin syntyminen tai syntymättömyys on monimutkainen yhtälö. Työhyvinvointi on seurausta työn myönteisistä kokemuksista, joten kielteisten ja kuormittavien työn piirteiden puuttuminen ei vielä takaa työtyytyväisyyttä. Työhyvinvoinnissa on siis tarkasteltava myös työn myönteisiä tekijöitä, koska ne edistävät työntekijöiden tuottavuutta, voimaantumista ja suorituskykyä ja vahvistavat yhteistyötä työntekijöiden kesken. (Manka 2012, 72.)

TV-TV -mallin mukaan työn voimavaratekijät ovat työn fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä, jotka auttavat työntekijää saavuttamaan työlle asetettuja päämääriä, vähentävät työn vaatimustekijöitä ja niiden kielteisiä seurauksia sekä edistävät työntekijän kasvua ja kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia työssä (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 56–57). Työn voimavarat eivät ole tarpeellisia ainoastaan työn vaatimusten kohtaamisen ja asioiden tekemisen kannalta, vaan ne ovat myös itsessään arvokkaita (Hakanen 2004, 255). Voimavaroilla on työntekijöihin motivoiva vaikutus ja näin ollen ne innostavat ja synnyttävät niin sanottua työn imua ja sen myötä myös organisaatioon sitoutumista (Seppälä & Hakanen 2017, luku 6).

Työn imulla (engl. work engagement) tarkoitetaan tarmokkuutta, omistautumista ja nautintoa työhön uppoutumisesta (engl. vigor, dedication, absorption). Työn imun vastakohtana voidaan pitää työhön leipääntymistä ja tylsistymistä (engl. boreout), joka on työssä koettu tylsyyden ja rutinoitumisen tila. Tällöin työntekijän vahvuudet ovat alikäytössä. Työn imuun sisältyvä energisyyden ja omistautumisen kokemus tuottavat hyvinvointia sekä onnellisuutta työntekijälle. Samalla työn imu tuottaa aloitteellisuutta ja parempia tuloksia työssä ja näin ollen työntekijän kokeman työn imun seurauksena vaativassa työssä viihtyy. (Hakanen 2011, 6–7, 118.)

Työhön liittyvien voimavarojen lisäksi myös yksilöllisillä voimavaroilla (engl. personal resources) on merkitystä yksilön hyvinvoinnille, sillä esimerkiksi ammatillinen pystyvyyden kokemus, optimistinen suhtautuminen työhön ja elämään sekä myönteiset ajatukset ja uskomukset itsestä edistävät työn imua (Seppälä & Hakanen 2017, luku 6). Työn imua ei tule sekoittaa niin sanottuun työholismiin, jossa on kyse siitä, että työntekijä työskentelee kohtuuttoman paljon, suhtautuu pakkomielisesti työhön ja hänen on vaikea irtautua työn maailmasta, sillä työstä on tullut addiktiivisen nautintoaineen kaltainen asia (Hakanen 2011, 112).

Työn voimavaroja voidaan jakaa myös olemassa oleviin, uinuviin, kokonaan puuttuviin ja kielteisesti toimiviin voimavaroihin. Vahvuudet ovat voimavaroja, jotka ovat jo saatavilla optimaalisesti työssä ja toimivat. Uinuvat voimavarat taas ovat olemassa, mutta niitä ei jostain syystä ole otettu kunnolla käyttöön. Nämä voivat olla esimerkiksi työntekijän taidot, joita ei ole huomattu työyhteisössä eikä näin ollen otettu käyttöön. Puuttuvat työn voimavarat taas nimensä mukaisesti puuttuvat työtehtävästä tai työyhteisöstä kokonaan, vaikka niitä tarvittaisiin. Kielteiset voimavarat taas viittaavat tilanteisiin, joissa jotain voimavaraa on jopa liikaa ja se kääntyy haitalliseksi. Esimerkiksi työn liiallinen itsenäisyys voi muuttua työn tuen tai palautteen puutteeksi. Myös työpaikkakiusaamista, mitätöintiä ja syrjintää voidaan vuorovaikutuksen kielteisinä muotoina pitää kielteisinä voimavaroina. (Hakanen 2011, 73–74.)

Työpaikoilla tarvitaan työn imua tukevia käytäntöjä ja johtamista. Sopivan työn imun tason ylläpitämisen ei tule olla vain yksittäisen työntekijän vastuulla. (Hakanen 2011, 109.) Monet työn voimavarat ovat ilmaisia ja niitä voi milloin vain kehittää ja parantaa entisestään. Näitä ovat esimerkiksi työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien ja palautteen saamisen lisääminen. Vaikka monia vaatimustekijöitä, kuten ihmissuhdeammattien tunnekuormitusta, on vaikea poistaa, on voimavaroja aina mahdollista lisätä ja näin tuoda helpotusta työn kuormittavuuteen sekä tuoda mielekkyyttä ja imua ponnisteluihin. (Hakanen 2011, 50, 108.)

### 3 KOULUKURAATTORIEN TYÖ JA OPISKELUHUOLTO

#### 3.1 Koulukuraattorien työn kehitys Suomessa ja kansainvälisesti

Koulun sosiaalityötä löytyy nykyään vähintään 46 maasta maailmassa. Sen juuret löytyvät Isosta-Britanniasta 1800-luvun lopulta sekä Yhdysvalloista 1900-luvulta (Huxtable, Sottie & Ulziitungalag 2012, 235–236). Koulun sosiaalityön rakenteet vaihtelevat maittain. Esimerkiksi Yhdysvalloissa, Ruotsissa ja Suomessa sosiaalityön palvelut ovat olennainen osa koulujärjestelmää ja työntekijät ovat tyypillisesti osana monialaista ryhmää. Hong Kongissa taas kansalaisjärjestöt tarjoavat palvelut ja Saksassa koulusosiaalityötä tehdään usein nuorten hyvinvointipalveluiden ja koulujärjestelmän välisellä yhteistyöllä. (Huxtable, Sottie & Ulziitungalag 2012, 236–237.)

Koulukuraattorityön tarpeellisuuteen on herätty eri maissa eri vaiheissa. Eri maiden koulun sosiaalityön ohjelmissa on paljon yhtäläisyyksiä, niissä on myös merkittäviä eroja maiden välillä sekä maiden sisällä. Erot liittyvät pääasiassa käytettyihin ammattinimikkeisiin sekä niiden merkityksiin; erilaisiin organisaatioihin, joiden alaisuudessa koulun sosiaalityötä tehdään sekä Euroopan sisällä koulun sosiaalityön sekä sosiaalipedagogiikan suhteeseen. Myös esimerkiksi Kathrin Franziska Beck (2021) avaa Saksaa ja Suomea tarkastelevassa väitöskirjassaan, kuinka koulujen sosiaalityön luonne ja rooli liittyvät juuri maiden omiin hyvinvointi- sekä lastensuojelujärjestelmiin. Kuraattorit eri maissa työskentelevät kuitenkin pääasiassa samojen ongelmien parissa. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 38–41, Beck 2021.)

Suomessa koulukuraattorityön juurien voidaan katsoa ulottuvan 1920-luvulla alkunsa saaneeseen kasvatusneuvolatyöhön sekä apukouluoppilaiden jälkihuoltotyöhön. Ensimmäiset kuraattoritoimet perustettiin 1960-luvulla, jolloin kasvatusneuvolat eivät enää pystyneet vastaamaan koulujen lisääntyneisiin tarpeisiin. Tällöin useilla paikkakunnilla tehtiin aloitteita koulukuraattorien sekä psykologien virkojen perustamiseksi. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 83, 84–85.) Valtioneuvoston asettama oppilashuoltokomitea määritteli vuonna 1973 koulukuraattorin erityisesti ennalta ehkäisevän toiminnan aktivoijaksi ja suorittajaksi sekä sosiaaliturvan ja sosiaalityön asiantuntijaksi koulussa. Nämä oppilashuoltokomitean laatimat koulun sosiaalityön tavoitteet ja sisällöt perusopetuksessa sekä toisen asteen koulutuksessa ovat luoneet perustan koulukuraattoritoiminnalle. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 362; STM 2006, 26.)

Koulukuraattoreista säädettiin ensimmäisen kerran lastensuojelulaissa ja -asetuksessa vuonna 1990, mutta oppilaiden oikeus oppilashuoltoon sekä oppilashuollon palveluihin lisättiin perusopetuslakiin



(628/1998) vasta vuonna 2003. Tavoitteena oli hallituksen esityksen mukaan myös aiempaa selkeämmin korostaa lasten ja nuorten kehityksen vaikeuksien ennalta ehkäisemistä ja varhaista puuttamista. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 363; Sipilä-Lähdekorpi 2004, 90–91.) Uuden lastensuojelulain myötä vuonna 2008 kunnille tuli velvollisuus järjestää koulukuraattori- ja koulupsykologipalveluja esiopetuksen, perusopetuksen, lisäopetuksen ja valmistavan opetuksen oppilaille. Kuitenkin vasta 2014 voimaan tullut oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) toi samat oikeudet opiskeluhooltoon ja kuraattoripalveluihin niin perusopetuksessa, lukiossa sekä ammatillisessa peruskoulutuksessa oleville opiskelijoille. Kuraattori- ja psykologipalvelut siirtyivät tällöin lastensuojelulaista oppilas- ja opiskelijahuoltolakiin. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 363.)

Koulukuraattorit ovat Suomessa osa koulujen lakisääteistä opiskeluhoiltoa. Lain mukaan opiskeluhoiltoon sisältyvät perusopetuslain, lukiolain ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukainen opiskeluhoilto sekä opiskeluhoillon palvelut, joita ovat psykologi- ja kuraattoripalvelut sekä koulu- ja opiskeluterveydenhuillon palvelut (Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 886/2017, 3 §). Opiskeluhoillon palvelujen järjestämisestä alueensa oppilaitosten opiskelijoille vastaa oppilaitoksen sijaintikunta (Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 886/2017, 9 §). Kunta myös päättää sen, minkä hallintokunnan alaisuudessa kuraattori- ja psykologipalvelut järjestetään. Useimmiten perusopetuksessa kuraattoripalveluista vastaa opetustoimi ja psykologipalveluista sosiaali- ja terveystoimi. (OKM 2017a, 82.) Hallitus on esittänyt, että tulevaisuudessa Sote-uudistuksen yhteydessä opiskeluhoillon kuraattorit ja koulupsykologit siirtyisivät hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien palvelukseen (HE 241/2020 vp, 198). Niin Psykologiliitto kuin Koulukuraattorit ry kuitenkin vastustavat siirtoa (Psykologiliitto 2020, Koulukuraattorit ry 2020).

### **3.2 Kuraattorien pätevyysvaatimukset**

Koulukuraattorina voivat toimia rekisteröidyt sosiaalihuillon ammattihenkilöt (sosionomi ja sosiaalityöntekijä YTM, VTM) sekä henkilöt, jotka ovat suorittaneet tehtävään soveltuvan tutkinnon ja sen lisäksi sosiaalialan aineopinnot tai henkilöt, joilla on soveltuvan korkeakoulututkinnon lisäksi vähintään kahden vuoden työkokemus kuraattorin tehtävästä tai sitä vastaavasta sosiaalialan tehtävästä (Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 1501/2016, 7 §). Koulukuraattorien kelpoisuutta koskeva opiskeluhoiltolaki (1287/2013, 7 §) muuttui vuonna 2017, josta lähtien kuraattoreina on voinut toimia muitakin, kuin pelkästään sosiaalihuillon laillistettuja ammattihenkilöitä.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia on ottanut kantaa lainsäädännön muutokseen. Talentian mukaan kuraattorien pätevyysvaatimuksista on ongelmallinen, sillä sen myötä kuraattorilla ei ole valvontaviranomaisten edellyttämää sosiaalipalvelujen ja sosiaalihuollon tehtäviin valmistavaa koulutusta eikä osaamista, vaikka kyseessä on sosiaalihuoltolain mukainen sosiaalipalvelu (Talentia 2017). Koulukuraattorit ry:n antaman lausunnon mukaan muutos asettaa myös oppilaat ja opiskelijat eriarvoiseen asemaan palvelujen sisällön ja laadun näkökulmasta. Tämä on lausunnon mukaan vastoin oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013, 2 §), jonka tarkoituksena on turvata opiskeluhuoltopalveluiden yhdenvertainen laatu ja saatavuus. (Koulukuraattorit ry 2017.)

Vastaavan kuraattorin pätevyysvaatimukset eivät muuttuneet, vaan tehtävässä voi toimia ainoastaan sosiaalihuollon ammattihenkilölain mukainen sosiaalityöntekijä. Tilanteissa, joissa kuraattorityötä tekevä ei ole sosiaalihuollon ammattihenkilö, katsotaan hänet sosiaalihuoltolain 3 §:n mukaiseksi muuksi asiakastyöhön osallistuvaksi henkilöstöksi. Mikäli kuraattori ei ole sosiaalihuollon ammattihenkilö, on tällöin vastuu vastaavalla kuraattorilla. (STM 2017, 24.) Kuraattorien pätevyysvaatimusten laajentamisella pyrittiin muun muassa helpottamaan kuntien henkilöstön rekrytointia. Yksityiskohtaisten ammatillisten kelpoisuusvaatimusten katsottiin aiheuttavat kunnille lisäkustannuksia, prosessien joustamattomuutta sekä lisäävän vaikeuksia rekrytoinneissa sekä aiheuttavan lisätyötä esimerkiksi sijaisuuksien hoitamisessa. (HE 206/2016, 3, 21.)

Työnantaja arvioi lainsäädännön puitteissa henkilön koulutuksen soveltuvuuden koulukuraattorin tehtäviin (Hietanen-Peltola ym. 2019, 1). Lainsäädäntö ei määrittele vastaavan kuraattorin asemaa organisaatiossa, vaan asettaa koulutustasoa ja koulutuksen sisältöä koskevat vähimmäisvaatimukset eli vastaavien kuraattorien on omattava sosiaalityöntekijän kelpoisuus. Työnantaja voi päättää, toimiiko vastaava kuraattori esimiehenä. Vastaavia kuraattoreita voi olla kunnassa yksi tai useampia palveluiden tarpeen, paikallisten voimavarojen sekä opiskeluhuollon järjestämistavan mukaisesti vaihdellen. (STM 2015, 4–5.)

Vuonna 2015 Länsi- ja Sisä-Suomen kuntiin tehdyssä Aluehallintoviraston selvitystyössä (Honkakorpi & Lehtinen 2016, 13) havaittiin, että oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013) mukaiset velvoitteet eivät toteutuneet kaikilta osin useissa kunnissa kuraattori- ja psykologipalvelujen osalta. Yhtenä suurimpana ongelmana oli vastaavan kuraattorin puuttuminen tai puutteet pätevydessä. THL ja Opetushallitus 2018 perusopetuksen kuraattoreille ja koulupsykologeille teettämän tutkimuksen mukaan kyselyyn vastanneista kuraattoreista 83 % ilmoitti olevansa laillistettuja sosiaalihuollon ammattihenkilöitä, 2 % laillistettuja terveydenhuollon ammattihenkilöitä ja 15 % vastaajista ilmoitti taustakoulutuksensa olevan jokin muu. Vastaavista kuraattoreista 96 % ilmoitti olevansa sosiaalihuollon

ammattihenkilöitä, 1 % terveydenhuollon ammattihenkilöitä sekä 3 % muita. (Hietanen-Peltola ym. 2019, 1.)

### **3.3 Kuraattorit sosiaalityön asiantuntijoina oppilaitoksissa**

Kuraattorien työ on oppilaitoksissa tapahtuvaa sosiaalityötä. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Opetushallituksen mukaan kuraattori on ”sosiaalialan sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen osaaja, joka edistää yhteisön hyvinvointia vahvistamalla oppilaiden sosiaalisia taitoja, yhteisöön kiinnittymisen edellytyksiä sekä koulun ja kodin välistä yhteistyötä” (Hietanen-Peltola ym. 2018, 17–18). Koulun sosiaalityön päätavoitteena on mahdollistaa oppilaiden toiminta ja oppiminen koulun ympäristössä (Openshaw 2008, 5).

Sosiaalityön käsikirjan (2017) mukaan vastaava kuraattori sekä kuraattori, jolla on sosiaalityöntekijän kelpoisuus ovat työssään oppilaitoksen sosiaalityön asiantuntijoita. Sosiaalityö on asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeiden mukainen sosiaalisen tuen ja palveluiden kokonaisuus, joka sovitetaan yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa. Sosiaalityössä myös ohjataan ja seurataan palveluiden toteutumista sekä vaikuttavuutta. Sosiaalityö on muutoista tukevaa työtä, jonka tavoitteena on lieventää elämäntilanteen vaikeuksia, vahvistaa yksilöiden ja perheiden omia toimintaedellytyksiä ja osallisuutta sekä edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä. Työtä tehdään yhdessä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 365.)

Sosionomikoulutuksella työskentelevän kuraattorin työ on sosiaaliohjausta, jolla tarkoitetaan yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen neuvontaa, ohjausta ja tukea palvelujen käytössä sekä yhteistyötä eritukimuotojen yhteensovittamisessa. Vastaava kuraattori tukee ja toimii konsulttina sosionomikoulutuksella toimivalle kuraattorille ja sosiaalityöntekijänä hänellä on vastuu koko sosiaalityön prosessista, johon sisältyy asiakastilanteen arviointi, kokonaisvaltainen toimenpiteiden suunnittelu ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointi. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 366–367.) Niin kuraattorien kuin vastaavien kuraattorien tehtäväkuvat ja keskinäinen työnjako päätetään kuitenkin paikallisesti (STM 2015, 4–5).

Kuraattorien työtä ohjaa sekä sosiaalihuollon että opetustoimen lainsäädäntö, erityisesti oppilas- ja opiskelijahuoltolaki (1287/2013) ja sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Ne ohjaavat kuraattorien työtehtäviä, velvollisuuksia ja niiden toteuttamista sekä määrittelevät samalla koulun sosiaalityön asiantuntijuutta ja paikkaa. (Laitinen ym. 2018, 154–155.) Oppilas- ja opiskelijahuoltolain mukaan (OhL

1287/2013, 7§) psykologi- ja kuraattoripalvelut ovat opiskeluhoollon psykologin ja kuraattorin antamaa opiskelun ja koulunkäynnin tukea sekä ohjausta, joilla edistetään koulu- ja opiskeluyhteisön hyvinvointia, yhteistyötä opiskelijoiden perheiden ja muiden läheisten kanssa sekä tuetaan opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointia sekä sosiaalisia ja psyykkisiä valmiuksia.

Kuraattorit tekevät työtä lasten kanssa, joten työhön vaikuttavat olennaisesti myös alaikäisten asemaa ja oikeuksia koskevat säännökset, joita sisältyy muun muassa perustuslain perusoikeussäännöksiin (731/1999), hallintolakiin (434/2003) sekä YK:n lapsen oikeuksien yleissopimukseen (60/1991) (Laitinen ym. 2018, 155). Opiskeluhoolto on myös osa ehkäisevää lastensuojelua, jota kunta järjestää lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi ja joissa lapsi tai perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana. Ehkäisevää lastensuojelua on tuki ja erityinen tuki, jota annetaan muun muassa opetuksessa, nuorisotyössä, päivähoidossa, äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muussa sosiaali- ja terveydenhuollossa ja jolla edistetään ja turvataan lasten kasvua, kehitystä ja hyvinvointia sekä tuetaan vanhemmuutta. (LSL 417/2007, 3a §.)

Sosiaalityön käsikirjan (2017) mukaan kuraattorit pyrkivät työssään lisäämään asiakkaiden voimavaroja tilanteita jäsentämällä sekä etsimään myönteisiä ratkaisuja oppilaan tai opiskelijan opiskelu- ja elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti tarkastellen. Tällöin kiinnitetään huomiota niin yksilön, perheen kuin oppilaitosyhteisön näkökulmiin. Työssä tarkastellaan asiakkaan arjen sujumista, toimintakykyä sekä vuorovaikutussuhteita. Koulun sosiaalityössä korostuu myös lapsen ja nuoren etu, joka merkitsee sitä, että asiakkaiden sosiaaliset ja emotionaaliset tarpeet huomioidaan ja asiakkaat tulevat kuuluisiksi itseään koskevissa asioissa. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 366.)

Koulun sosiaalityössä yhdistyvät lapsi-, nuoriso- ja perhesosiaalityö, sillä sitä toteutetaan lasten, nuorten ja perheiden parissa. Työssä tehdään myös yhteisösosiaalityötä, sillä pyrkimyksenä on edistää kouluyhteisössä koko yhteisön hyvinvointia sekä rakenteellista sosiaalityötä. Lain (SHL 1301/2014, 7 §) mukaan rakenteellisella sosiaalityöllä huolehditaan sosiaalista hyvinvointia ja sosiaalisia ongelmia koskevan tiedon välittymisestä sekä sosiaalihuollon asiantuntemuksen hyödyntämisestä hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi. Koulukuraattori tuottaa rakenteellisen sosiaalityön avulla tietoa lasten, nuorten ja perheiden tarpeista sekä niiden yhteiskunnallisista yhteyksistä ja toimenpiteiden vaikutuksista. Kuraattori tuo työssään kouluilla sosiaalityön ja sosiaalihuollon asiantuntemuksen osaksi koulun sekä muiden palveluiden suunnittelua ja kehittämistä. Kuraattorien työssä edellytetään koulujärjestelmän, lasten, nuorten ja perheiden palvelujärjestelmän sekä opetustyön käytännön toimintaa ohjaavan lainsäädännön ja sosiaalilainsäädännön tuntemusta. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 365–366.)

Sosiaalihuoltolaki (1301/2014) myös velvoittaa sosiaalityötä tuomaan osaamistaan vahvemmin muiden toimialojen käyttöön. Koulujen sosiaalityötä koskettavat siis rakenteellisen sosiaalityön, sosiaalisen kuntoutuksen, hyvinvointisuunnitelmien ja -strategioiden laadinnan ja elinolojen seurannan kysymykset. (Laitinen ym. 2018, 155.) Jotta sosiaalityö voisi toteuttaa opetuksessa tarkoituksensa, profession on rakennettava luottamusta sekä uskottavuutta kaikilla koulutusjärjestelmän eri asteilla tavoitteiden saavuttamiseksi. Sosiaalityöntekijöiden tulee yhdessä opetuksen henkilöstön ja muiden ammattilaisten kanssa pyrkiä vaikuttamaan opetusta koskevaan päätöksentekoon ja lainsäädäntöön, jotka varmistavat kestävä ja voimaannuttavan opetuksen järjestämisen. (Huxtable, Sottie & Ulziitungalag 2012, 244.)

Koulun sosiaalityöntekijä on koulun ja usein tietyn koulun alueen ainoa sosiaalityöntekijä, joten itsenäinen työ vaatii taitoja työskennellä sekä mikro-, meso- että makrotasolla (Openshaw 2008, 5). Kuraattorit työskentelevät koulu yhteisöissä oman alansa asiantuntijoina ja heillä on ammattieettinen vastuu omasta toiminnastaan (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 366). Työ on vaativaa sekä vastuullista ja erilaisten vaihtoehtojen pohtiminen sekä ratkaisujen tekeminen täytyy usein tehdä ilman kollegiaalista tukea (Rautava & Laitinen 2019, 60). Kuraattorit tarvitsevat työssään asiantuntemusta myös lasten ja nuorten kehityksestä ja nuorisokulttuurista. Työssä vaaditaan myös hyviä vuorovaikutus- ja neuvottelutaitoja, sillä työtä tehdään eri-ikäisten sekä eri kulttuuritaustan omaavien oppilaiden ja opiskelijoiden sekä vanhempien kanssa sekä monien eri ammattikuntien edustajien kanssa. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 366.) Työssä siis edellytetään koulu yhteisön hyvinvoinnin edistämisen taitoja sekä laaja-alaista osaamista yksilötyöstä verkostotyöhön sekä konsultoinnista kriisityöhön (Rautava & Laitinen 2019, 60).

Tärkeää on myös hallita sosiaalityön prosesseja sekä työmenetelmiä yksilö-, perhe-, ryhmä-, verkosto-, kriisi- ja yhteisötyöhön liittyen, jotta muutosta on mahdollista käynnistää. Uusi oppilas- ja opiskelijahuoltolaki edellyttää yhteisöllisen opiskelu huollon työmenetelmien kehittämistä, joten kuraattorityöhön kuuluu myös opiskelu huoltotyön sekä kuraattorityön menetelmien kehittäminen. Työssä lisääntyvinä haasteina ovat muuttuva yhteiskunta sekä sen vaikutukset lapsiin ja nuoriin, yhä tiukentuvat taloudelliset resurssit, lisääntyvä kriisityö sekä työskentely monikulttuuristen opiskelijoiden ja perheiden parissa. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 366, 374.)

### 3.4 Yhteisöllinen opiskeluhoitotyö peruskouluissa

Koulut eivät ole vastuussa vain oppimista vaikeuttavien ongelmien ratkaisemisesta vaan myös erilaisten sosiaalisia ja terveydellisiä ongelmia, kuten lasten kaltoinkohtelun, kiusaamisen, päihteidenkäytön ja syrjinnän, ennaltaehkäisevien ohjelmien tarjoamisesta. Sosiaalialan ammattilaiset ovat merkittävässä asemassa näiden ohjelmien toteuttamisessa. (Huxtable, Sottie & Ulziitungalag 2012, 236.) Suomessa koulukuraattorien työhön kuuluvat yksilökohtainen sekä yhteisöllinen opiskeluhoito (OhL 1287/2013, 4–5 §.).

Yhteisöllinen opiskeluhoito tarkoittaa toimintakulttuuria sekä kaikkia toimia, joilla edistetään opiskelijoiden terveyttä, hyvinvointia, oppimista, sosiaalista vastuullisuutta, vuorovaikutusta sekä osallisuutta. Se pyrkii kehittämään ja edistämään opiskeluympäristön terveellisyyttä, esteettömyyttä, turvallisuutta ja yhteisön hyvinvointia. Yhteisölliseen opiskeluhoitotyöhön osallistuvat oman työtehtävänsä ja opiskeluhoitosuunnitelman mukaisesti koko oppilaitoksen henkilöstö ja kaikki opiskelijoiden kanssa työskentelevät ja työhön voidaan myös kutsua tarvittaessa paikallisia yhteistyökumppaneita. Yhteisöllinen opiskeluhoito sisältää myös oppilaitoksen toimintakyvystä huolehtimisen ongelma-, onnettomuus- ja kriisitilanteissa. Opiskeluhoitoa on tarkoitus toteuttaa lain pohjalta ensisijaisesti ennaltaehkäisevänä ja koko oppilaitosyhteisöä tukevana yhteisöllisenä opiskeluhoitona. (STM 2015, 8–9; OhL 1287/2013, 3–4 §.)

Yhteisöllinen työ tarkoittaa kouluissa muun muassa säännöllisiä osallistumisia koulun opiskeluhoitoryhmään, luokissa ja ryhmissä työskentelyä muun muassa hyvän luokka- ja yhteisödynamiikan varmistamiseksi, kiusaamisen ehkäisyä, vanhempainiltoja, kouluterveyskyselyn tulosten analysointia ja jatkotoimenpiteiden suunnittelua sekä kiinteistön terveellisyydestä ja turvallisuudesta huolehtimista. Hyvin toimiessaan yhteisöllinen opiskeluhoitotyö vahvistaa lasten ja nuorten hyvinvointia ja vähentää yksilökohtaisen tuen ja avun tarvetta. Yhteisöllinen työ vaatii kuitenkin kuraattorin vakiintunutta roolia koulun aikuisten työyhteisössä sekä paneutumista koulun toimintakulttuuriin. (Hietanen-Peltola 2019, 7; Hietanen-Peltola ym. 2019, 5, 8.)

Koulujen tulee turvata oppilaiden ja opiskelijoiden turvallisuus ja laatia oppilas- ja opiskelijahuoltolain (13 §, 1287/2013) ja perusopetuslain (29 §, 1267/2013) mukaisesti oppilashuoltosuunnitelma, joka sisältää suunnitelman oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä sekä toiminnan äkillisissä kriiseissä, uhka- ja vaaratilanteissa (OPH 2014, 83–84). Koulussa tulee olla ydinryhmä, joka on erikseen perehtynyt äkillisten kriisien psykososiaalisen tuen suunnitteluun ja

toteuttamiseen, joka voi olla myös oppilashuoltoryhmä. Kriisitilanne, jossa koulussa järjestetään psykososiaalista tukea, voi olla esimerkiksi oppilaan tai opettajan kuolema, onnettomuus tai väkivaltatilanne koulussa. (OPH 2021 a.) Myös kansainvälisesti koulujen sosiaalityöntekijät voivat olla osa kriisiryhmiä, muun muassa antaen perheille tukea surutyössä sekä ohjaten tarvittaviin palveluihin koulun ulkopuolelle (Openshaw 2008, 5–6).

Osana yhteisöllistä opiskeluhoitoa jokaisessa koulussa toimii monialainen opiskeluhoitoryhmä, joka on koulun hyvinvointityön keskeinen toimija (Hietanen-Peltola ym. 2018, 15). Monialainen oppilaitoskohtainen opiskeluhoitoryhmä vastaa oppilaitoksen opiskeluhoitoon suunnittelusta, kehittämisestä, toteuttamisesta ja arvioinnista (OhL 1287/2013, 14 §). Siellä käsitellään asioita yleisellä ja yhteisöllisellä tasolla, ei siis yksittäisiä oppilaita koskevia asioita (Hietanen-Peltola ym. 2018, 15).

Koulun sisällä opiskeluhoitoryhmien työhön osallistuvat oppilaiden, vanhempien ja kuraattorin kanssa rehtori tai apulaisrehtori, opettaja tai mahdollisesti erityisopettaja ja opinto-ohjaaja, psykologi, terveydenhoitaja sekä koululääkäri. Näiden lisäksi kokoontumisiin voidaan tarvittaessa kutsua muita asiantuntijoita koulusta tai koulun ulkopuolelta. Kouluissa työskentelevistä esimerkiksi koulunuorisotyöntekijä, koulunkäynninohjaaja, vahtimestari, siistijä tai keittiöhenkilöstön edustaja, jotka voivat osallistua ryhmän työskentelyyn tuoden yhteisölliselle työlle tärkeää tietoa esimerkiksi fyysiseen oppimisympäristöön tai koulun työrauhaan liittyvistä asioista. Myös koulun ulkopuoliset tahot voivat osallistua yhteisölliseen opiskeluhoitoon tuoden tietoa alueen lasten ja nuorten hyvinvoinnista. (Hietanen-Peltola ym. 2018, 17–18.)

### **3.5 Yksilökohtainen opiskeluhoitotyö peruskouluissa**

Yksilökohtainen opiskeluhoito pitää sisällään yksittäiselle oppilaalle tai opiskelijalle annettavat kuraattorin, psykologin ja koulu- ja opiskeluterveydenhuollon palvelut sekä monialaisen yksilökohtaisen opiskeluhoitoon, jota toteutetaan monialaisessa asiantuntijaryhmässä opiskelijan tueksi (STM 2015, 9). Kuraattorien työ painottuu tosiasiallisesti vahvasti juuri yksilötyöhön. Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen sekä Opetushallituksen 2018 toteuttaman tutkimuksen perusteella kuraattorit käyttävät yksilökohtaiseen työhön 60 % työajastaan ja yhteisölliseen vain noin 20 % (Hietanen-Peltola ym. 2019, 1).

Oppilas- ja opiskeluhoitolain (1287/2013, 14§) mukaan opiskelijalla on oikeus päästä tarvittaessa keskustelemaan joko kuraattorin tai psykologin kanssa viimeistään seitsemäntenä oppilaitoksen työpäivänä ja kiireellisessä asiassa samana tai seuraavana työpäivänä. Tie kuraattorin asiakkuuteen voi alkaa opettajan, huoltajien tai jonkin muun tahon aloitteesta tai ohjauksesta tai opiskelijan omasta

yhteydenotosta. Yksilökohtaista opiskeluhoiltoa toteutetaan yhdessä opiskelijan ja tarvittaessa huoltajien ja muiden läheisten kanssa toiveet ja yksilölliset tarpeet huomioiden. Tällöin huomioidaan opiskelijan ikä ja kehitystaso ja mikäli opiskelija ei ole kykenevä itse arvioimaan asioiden merkitystä, tehdään yhteistyötä huoltajan tai muun laillisen edustajan kanssa suostumukseen perustuen. Huoltajalla ei kuitenkaan ole oikeutta kieltää alaikäistä hakeutumasta ja saamasta opiskeluhoillon palveluita. (STM 2015, 9–10.) Asiakkuus perustuu aina oppilaan vapaaehtoisuuteen (STM 2015, 5).

Osana yksilökohtaista opiskeluhoiltoa ovat monialaiset asiantuntijaryhmät. Kuraattorit osallistuvat usein näihin monialaisiin asiantuntijaryhmiin sekä myös kokoavat niitä ja toimivat vastuuhenkilöinä (Hietanen-Peltola ym. 2019, 6). Ne kootaan tapauskohtaisesti opiskelijan tueksi tilanteissa, joissa on herännyt huoli ja tilanteen varhaiseen selvittelyyn ja hoitamiseen tarvitaan eri alojen asiantuntijoita sekä monialaista yhteistyötä. Monialaisissa asiantuntijaryhmissä on paikalla opiskeluhoillon eri ammattiryhmien edustajia ja sen tehtävänä on tukea opiskelijaa ja opiskelijan oppimisedellytyksiä. Monialaisen asiantuntijaryhmän kokoamiseen tarvitaan aina opiskelijan suostumus tai opiskelijan iän ja kehitystason edellyttäessä huoltajan tai muun laillisen edustajan suostumus. (STM 2015, 10–11.)

Myös esimerkiksi Yhdysvalloissa työ painottuu vahvasti yksilötyöhön, mutta koulun sosiaalityöntekijät myös kehittävät ja järjestävät erilaisia ryhmiä oppilaille sekä vanhemmille (Openshaw 2008, 5). Koulun sosiaalityöntekijät ovat myös usein osana koulujen moniammatillisia tiimejä, joissa yhteistyössä muiden tiimin jäsenten kanssa sosiaalityöntekijä pyrkii paikallisten toimijoiden ja yhteisöjen resursseja hyödyntämällä vastaamaan oppilaiden ja perheiden tarpeisiin. Koulun sosiaalityöntekijän erityisenä panoksena on tuoda kodin, koulun ja yhteisöjen näkökulmia moniammatillisiin prosesseihin. (Openshaw 2008, 3.)

Osana moniammatillista yksilökohtaista opiskeluhoiltoa kuraattorit myös tekevät kirjauksia sekä antavat ja pyytävät konsultaatioita (Hietanen-Peltola ym. 2019, 6). Konsultaatit voi toteuttaa anonyymeinä konsultaatioina tai tunnisteellisesti lainsäädännön (OhL 1287/2013 23 §; POL 628/1998, 40 §; Asiakaslaki 254/2015, 17 §) nojalla tai opiskelijan tai hänen laillisen edustajansa suostumuksella (Perrälä ym. 2015, 106). Kuraattorit tekevät opiskelijoiden yksilökäynneistä kirjaukset asiakaskertomukseen, joka tallennetaan opiskeluhoillon kuraattorin asiakasrekisteriin (STM 2015, 16; OhL 1287/2013 20§). Asiakastietojen laatimisen ohjeistus koulun sosiaalityössä on ollut niukkaa ja eri lakeihin hajautetut ohjeet aiheuttavat myös tulkinnanvaraisuutta. Kirjausten sisällöt ja kirjaustavat vaihtelevat kunnittain sekä organisaatioiden sisällä yksiköittäin. Monet kunnat ovat laatineet myös omia sisäisiä ohjeistuksia kirjaamiseen. (Suhonen 2009, 6, 19, 21.)



Kirjaamista säätelee laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista (254/2015) ja lisäksi salassapitovelvoitteista säädetään sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa (812/2000). Näiden lisäksi monialainen yksilökohtainen opiskeluhoitotyö eli monialaisissa asiantuntijaryhmissä tehtävä työ kirjataan opiskeluhoitokertomukseen, joka säilytetään opiskeluhoitorekisterissä. Kirjausvastuu näistä on asiantuntijaryhmän vastuuhenkilöllä. (Perälä ym. 2015, 100–102.)

### **3.6 Lapset ja nuoret peruskoulujen kuraattorien asiakkaina**

Koulu on lapsille ja nuorille tärkeä kehitysyhteisö ja samalla myös keskeinen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen areena (Wiss ym. 2017, 1). Hyvinvointi kouluissa on jo pitkään esillä ollut aihe. Esimerkiksi WHO:n Euroopan aluetoimisto, Euroopan Neuvosto ja Euroopan Komissio käynnistivät vuonna 1991 koulujen terveyden edistämisen ohjelman nimeltä Euroopan terveet koulut, johon Suomi liittyi mukaan vuonna 1993. Ohjelman tavoitteena on ollut, että kaikista kouluista kehittyisi terveyttä edistäviä oppimis- ja työympäristöjä. (Tossavainen ym. 2000, 10.)

Oppilaiden kouluhyvinvointiin ja kouluviihtyvyyteen vaikuttavat muun muassa rakenteelliset olosuhteet, vuorovaikutussuhteet koulupäivien arjessa sekä laajasti ymmärrettyä koulunkäynnin fyysinen ympäristö (Harinen & Halme 2012, 65). Esimerkiksi Anne Konu jakaa kouluhyvinvoinnin käsitteen Erik Allardin teoriaan pohjautuen neljään osa-alueeseen, jotka ovat koulun olosuhteet (having), sosiaaliset suhteet (loving), itsensä toteuttamisen mahdollisuudet (being) ja terveydentila (health) (Konu 2002, 43–46).

Vuonna 2019 toteutetun kouluterveyskyselyn mukaan lapset ja nuoret ovat pääosin tyytyväisiä elämäänsä ja pitävät koulunkäynnistä (Ikonen & Helakorpi 2019, 1). Kuitenkin niin hyvä kuin paha olo kouluissa on kasaantuvaa ja ongelmia ilmenee usein juuri niillä oppilailla, joiden elämään sisältyy muitakin ongelmia tai huono-osaisuutta (Harinen & Halme 2012, 66). Kumuloituvat hyvinvointia heikentävät tekijät aiheuttavat myös suurempaa tuen ja avun tarvetta (Wiss ym. 2017, 9). Suuri osa lapsista ja nuorista käyttää opiskeluhoitopalveluita, kokee pääsyn vastaanotolle helpoksi ja on saanut opiskeluhoitopalvelujen ammattilaisilta hyvinvointiinsa apua ja tukea. (Kivimäki, Hietanen-Peltola & Ikonen 2020, 8.)

Terhi Pippurin (2015) Espoon kuraattoripalveluihin kohdistuneen lisensiaattitutkimuksen mukaan yleisimmät syyt peruskoulujen oppilailla kuraattorin asiakkuuteen olivat sosiaalisten suhteiden ongelmat, kuten kiusaamistilanteet ja kaverisuhdeongelmat, käyttäytymiseen liittyvät tekijät, kuten koulupoissaolot, uhakas sääntöjä rikkova käyttäytyminen sekä motivaatio- ja keskittymisongelmat (Pippuri 2015, 58, 63, 67). Muita usein ilmeneviä syitä olivat oppilaan tunne-elämään liittyvät syyt

kuten masentuneisuus, alakuloisuus, ahdistuneisuus tai pelot. Myös perhetilanteeseen liittyvät tekijät kuten hoitoon, huolenpitoon ja kasvatukseen liittyvät asiat, kriisitilanne perheessä sekä perherakenteen muutokset näyttäytyivät asiakkuuden syinä. (emt, 71, 73.) Sipilä-Lähdekorven (2004, 118) tutkimuksen mukaan kuraattorit arvioivat peruskoulun yläasteen oppilaiden yleisimmiksi ongelmiksi samoja tekijöitä, kuten motivoitumattomuus koulutyöhön, työrauhaongelmat, mielenterveysongelmat, päihteet, oppimisvaikeudet sekä kiusaaminen.

Kouluterveyskyselyn tulokset antavat kuvaa lasten ja nuorten hyvinvoinnin tilasta. Yksinäisyyden kokemukset näyttäytyvät yleisempinä yläluokilla kuin alaluokilla ja jopa 15 prosenttia yläluokkalaisista tytöistä koki kouluterveyskyselyn mukaan itsensä usein yksinäiseksi. Myös koulukiusaaminen on pitkään huolta herättänyt ilmiö. Noin joka kahdeskymmenes lapsi ja nuori koki kiusaamista viikoittain. (Ikonen & Helakorpi 2019, 2, 5–6.) Yläluokkalaisten humalahakuisen juomisen ei ole havaittu viime vuosina vähentyneen ja kymmenen prosenttia ilmoitti juovansa itsensä tosi humalaan vähintään kerran kuukaudessa ja yhdeksän prosenttia oli kokeillut kannabista (emt, 4–5).

Myös väkivallan kokemukset näyttäytyvät huolestuttavina. Yläluokilla jopa 28 prosenttia ilmoitti kokeneensa henkistä väkivaltaa vanhempien tai muiden huolta pitävien aikuisten aiheuttamana ja 12 prosenttia fyysistä väkivaltaa. Alaluokilla taas henkistä väkivaltaa oli kokenut 17 prosenttia ja fyysistä 13 prosenttia vastaajista. Kouluterveyskyselyn mukaan joka neljäs yläluokkalaisista oli kokenut vuoden aikana seksuaalista ehdottelua tai ahdistelua vähintään kerran. (Ikonen & Helakorpi 2019, 7–8.) Huolta on herättänyt myös niin sanottu Grooming-ilmiö, jolla viitataan nuoreen luodun luottamuksuhteiden avulla manipuloimista ja nuoren houkuttelemista seksuaalisiin tekoihin, erityisesti digitaalista mediaa hyväksi käyttäen (Väestöliitto 2014, 3; Karhu 2020, 18).

Huono-osaisuus on kasautuvaa. Erityisen haavoittuvassa asemassa ovat esimerkiksi ulkomailla syntyneet maahanmuuttaja taustaiset nuoret, toimintarajoitteiset tai kodin ulkopuolelle sijoitetut nuoret. Tutkimusten mukaan he harrastivat muita vähemmän liikuntaa, olivat alttiimpia henkisellem ja fyysiselle väkivallalle, heillä oli enemmän poissaoloja, päivittäistä oireilua, yksinäisyyttä, ahdistuneisuusoireilua ja uupumusasteista väsymystä koulunkäynnissä. (Aalto-Setälä ym. 2020, 23.) Myös perheiden taloudellisella tilanteella on yhteys lasten ja nuorten hyvinvointiin ja heikko taloudellinen tilanne on yhteydessä muun muassa nuorten oireiluun, huonompiin terveystottumuksiin ja kokemuksiin heikommasta terveydentilasta. Näiden lisäksi koulu-uupumus, yksinäisyys, kiusatuksi tuleminen ja ahdistuneisuus ovat tavallisempia nuorilla, joiden perheissä on heikompi taloudellinen tilanne. (Wiss ym. 2017, 9.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen viimeisimmän lastensuojelun tilastoraportin (2020) mukaan kii-reellisesti sijoitettuja, huostassa olevia tai muuten sijoitettuja lapsia ja nuoria ei ole koskaan ennen ollut yhtä paljon kuin vuonna 2019. Myös lastensuojeluilmoitusten määrä on kaksinkertaistunut kym-menessä vuodessa. (Forsell, Kuoppala & Säkkinen 2020, 1.) Vuoden 2019 aikana 18 928 lasta ja nuorta oli sijoitettuna kodin ulkopuolelle. Sijoitettuna asuvien lasten ja nuorten hyvinvointi eroaa monin tavoin ikätoveriensä hyvinvoinnista. Yleisesti sijoitettuna asuvat olivat vähemmän tyytyväisiä elämäänsä ja kokivat muita yleisemmin terveytensä keskinkertaiseksi tai huonoksi. Myös mielen hy-  
vinvoinnin ongelmat ovat yleisempiä ja terveellisten elintapojen noudattaminen on vähemmän yleistä muulla tavoin asuviin ikätovereihin verrattaessa. Sijoitetut myös pitivät muita vähemmän koulun-  
käynnistä. Myös väkivaltakokemukset olivat huomattavan yleisiä. (Ikonen ym. 2020, 2.)

Suomessa yläkouluissa on arvioitu olevan vähintään 4000 oppilasta, joiden kohdalla koulunkäynnin epäsäännöllisyys ja poissaolot aiheuttavat niin suuria ongelmia, että voidaan puhua koulukäymättö-myydestä (Määttä ym. 2020, 32). Koulukäymättömyys on yhteydessä heikkoihin oppimistuloksiin, mielenterveysongelmiin, koulukiusaamiseen ja päihteidenkäyttöön. Pidemmällä aikavälillä se voi johtaa koulupudokkuuteen, joka taas on yhteydessä muun muassa aikuisuuden työllistymis-, talous- ja terveysongelmiin ja rikollisuuteen. (Määttä ym. 2020, 8.) Tilastokeskuksen koulutustilastojen mu-  
kaan myös erityisopetuksen tuen tarve kouluissa on ollut kasvussa ja vuonna 2019 joka viides perus-  
koululainen sai tehostettua tai erityistä tukea (TK 2020). Usein juuri opiskelijat, jotka ovat oppimisen ja koulunkäynnin tuen tai erityisten opetusjärjestelyjen piirissä, tarvitsevat myös yksilökohtaisen opiskeluhuollon tukitoimia (Perälä ym. 2015, 109).

Kuraattorien työhön haasteita tuovat myös muutokset lasten ja nuorten elämäntavoissa ja olosuh-teissa, kuten esimerkiksi median vaikutus lasten ja nuorten ajatusmaailmaan, sosiaalisen median tuo-mat haasteet, kuten siellä tapahtuva kiusaaminen sekä peli- ja internetriippuvuuksien yleistyminen. Myös nuorten kokema näköalattomuus tulevaisuuden suhteen näyttäytyy poissaoloina ja motivaation puutteena. Lisäksi monikulttuurisuus tuo työhön omat haasteensa, sillä maahanmuuttajataustaiset lap-set ja nuoret tarvitsevat monenlaista tukea. Nykyään monet asiat aiheuttavat paineita myös vanhem-muuteen, kuten avioerot, yksinhuoltajuus ja uusperheet, työelämän koventuneet vaatimukset sekä tu-kiverkostojen vähäisyys. (Gråsten-Salonen & Mehtiä 2017, 374–375.) Myös koulujen resurssointi, kuten esimerkiksi koulutoimintaan kohdistuneet säästöt, koulujen lakkauttamiset, rakentamiset, kor-jaukset, opettajien palkkaamiset tai lomautukset, oppilashuoltohenkilökunnan määrä sekä koulujen kerhotoiminta vaikuttavat oppilaiden kouluhyvinvointiin (Harinen & Halme 2012, 69).

### 3.7 Moniammatillinen työ koulujen sisällä ja ulkopuolella

Sosiaalityöllä on keskeinen rooli koordinoida ja sovittaa yhteen eri palveluiden ja toimijoiden tarjoamaa tukea, jotta asiakkaiden tarpeisiin saadaan rakennettua toimivia kokonaisuuksia. Erityisesti vastaavalla kuraattorilla on tärkeä rooli monimutkaisten tilanteiden ratkaisemiseksi sektorirajat ylittävän ja joustavan yhteistyön käynnistämiseksi. (STM 2017, 54–55.) Myös sosiaalihuoltolaki velvoittaa monialaiseen yhteistyöhön tarpeen vaatiessa. Sosiaalihuoltolain (SHL 1301/2014, 41 §) mukaan sosiaalihuoltoa toteutetaan yhteistyössä eri toimijoiden kanssa siten, että palvelut muodostavat asiakkaan edun mukaisen kokonaisuuden ja työntekijän tulee tarpeen mukaan olla yhteydessä eri yhteistyötahoihin ja asiantuntijoihin.

Kuraattorit tekevät moniammatillista yhteistyötä eri ammattilaisten kanssa sekä koulujen sisällä että niiden ulkopuolella. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Opetushallituksen vuonna 2018 teettämän tutkimuksen mukaan perusopetuksessa toimivat kuraattorit tekevät koulujen sisällä yhteistyötä tiiviisti luokanopettajan tai luokanvalvojan, erityisopettajan, kouluterveydenhoitajan, rehtorin ja koulupsykologin kanssa sekä näiden lisäksi, mutta harvemmin myös koululääkärin ja koulunkäyntiavustajan kanssa. Koulujen ulkopuolisista tahoista yhteistyötä tehdään erityisesti lastensuojelun, sosiaalitoimen, kasvatus- ja perheneuvolan sekä nuorisotyön ja lasten- ja nuorisopsykiatrian kanssa. Muita mahdollisia yhteistyökumppaneita koulun ulkopuolella voivat olla muun muassa järjestöt ja seurakunnat sekä muut terveydenhuollon palvelut, kuten lastenneuvola, -neurologia tai perusterveydenhuolto. (Hietanen-Peltola, Vaara & Laitinen 2019, 7.)

Koulun sosiaalityöntekijän rooli saattaa olla koulun eri ammattilaisille epäselvä, joten osana työtä on myös verkostoitua sekä tehdä oma rooli näkyväksi sekä tiedottaa muun muassa koulun henkilöstöä sekä vanhempia koulun sosiaalityön palveluista, jotta niitä osataan hyödyntää (Openshaw 2008, 13). Erityistyöntekijän, joka työskentelee työyhteisössä oman erityisalansa ainoana edustajana, on tärkeää pitää oman ammattikuntansa perustehtävä ja eetos kirkkaana mielessä sekä huolehtia sen toteutumisesta (Mönkkönen ym. 2019, 69).

## **4 KOULUKURAATTOREIDEN TYÖHYVINVOINTI AIEMMAN TYÖHYVINVOINTI-TUTKIMUKSEN VALOSSA**

### **4.1 Kouluympäristössä työskentelevien fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä**

Kuraattoreihin kohdistuvan tutkimuksen puuttuessa, voidaan heidän työnsä fyysiseen hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä saada viitettä muiden samanlaisessa työympäristössä eli koulurakennuksissa työskentelevien hyvinvointia koskevista tutkimuksista. Fyysinen hyvinvointi pitää sisällään muun muassa fyysiset työolosuhteet, fyysisen kuormituksen sekä ergonomiset ratkaisut. Työolosuhteisiin liittyvät työpaikan siisteys, lämpötila, melu ja työvälaineet. Fyysinen osa-alue korostuu erityisesti fyysisesti rasittavissa työtehtävissä. Kuitenkin esimerkiksi toimistotyössä voi kuormittaa istumatyön aiheuttama yksipuolinen kehon kuormitus ja liikkumattomuus. (Virolainen 2012, 17.)

Koulujen sisäilmaongelmat ovat olleet pitkään Suomessa julkisen keskustelun aiheena. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ:n teettämän tutkimuksen mukaan tutkimuksen lähes 5 000 opetushenkilöstöön kuuluvasta vastaajasta 85 % ilmoitti, että omalla työpaikalla on sisäilmaongelma ja 40 %:lle sisäilmatekijöistä oli aiheutunut terveydellistä haittaa (Putus ym. 2017, 6, 12). Julkisen alan työhyvinvoinnin tutkimuksessa erityisen kriittisesti työympäristöään arvioivat varhaiskasvatuksen ja terveystieteiden työntekijät sekä myös sivistyksen ammattiala. Näillä ammattialoilla työtä saatetaan tehdä ikääntyneissä ja korjauksia vaativissa rakennuksissa, kuten sairaaloissa, päiväkodeissa ja kouluissa. (Pekkarinen 2018, 30.)

Myös Suomen ja Viron koulun henkilöstön työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa nousi esille muun muassa sisäilmatekijöihin liittyvä lisääntyvä sairastelu. Lisäksi ongelmakohtiksi nousivat esille epäasianmukaiset työtilat ja työvälaineissa ja laitteissa olevat puutteet. (Saaranen 2014, 32, 36.) Myös esimerkiksi Englannissa tehdyssä tutkimuksessa sosiaalipalveluiden ongelmatekijöinä työhön liittyen nousivat esille välineiden tai laitteiden puute ja niiden heikkolaatuisuus (Coffrey, Dugdill & Tattersall 2004, 740).

### **4.2 Psykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sosiaalialalla ja kuraattorien työssä**

Psykinen hyvinvointi korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä. Psykinen hyvinvointi pitää sisällään esimerkiksi työhön liittyvät paineet, työilmapiirin sekä työn stressaavuuden. Yleisesti yksi suurimmista kuormitustekijöistä on kiire. Vastaavasti mielekäs ja mielenkiintoinen työ edistävät mielen-terveyttä ja psyykkistä hyvinvointia. Psykkiseen hyvinvointiin liittyy myös tunteet ja niiden il-

maiseminen, joka olisi tärkeää myös työpaikalla, sillä niiden tukahduttaminen voi aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Henkistä hyvinvointia voidaan tarkastella joko osana psyykkistä hyvinvointia tai omana osa-alueenaan. Henkisyys ei viittaa uskonnollisuuteen vaan muun muassa toisten kohtaamiseen, kokemuksiin merkityksellisen työn tekemisestä, työstä nauttimiseen, itsensä toteuttamiseen, yhteisöllisyyden tunteeseen sekä tunteeseen oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaamisesta. (Virolainen 2012, 18, 26–27.)

Toimialoittain tarkasteltuna erityisen paljon stressioireita on havaittu ammateissa, joissa tunteet aktivoituvat paljon ja joissa vaaditaan jatkuvaa läsnäoloa sekä sosiaalista vuorovaikutusta ihmisten kanssa, kuten juuri sosiaali- ja terveysalojen ammattilaisilla sekä opettajilla (Virolainen 2012, 34). Työolobarometrin (2020) mukaan työn henkinen rasittavuus on selvästi yleistynyt. Lähes puolet palkansaajista oli ainakin joskus kokenut työuupumuksen oireita. Toisaalta samaan aikaan valtaosa kokee myös työuupumukselta suojaavaa työn imua. (TEM 2020, 141–142.) Terveysongelmien ja iän ohella muun muassa naissukupuoli, matala ammattiasema, julkisella sektorilla työskentely sekä sote-alalla työskentely ennustavat sairauspoissaoloja (Leinonen ym. 2018, 1738).

Sosiaalialan ammattilaisten työolot näyttäytyvät huolestuttavina niin kotimaisen kuin kansainvälisen tutkimuksen valossa. Suomessa sosiaalialasta on muodostunut yksi työpahoinvoinnin kärkialoista. Tämä näkyy muun muassa sairauspoissaolojen kasvuna, kuormittavan kiireen lisääntymisenä sekä vakavan työuupumuksen kohonneena riskinä. (Mänttari-van der Kuip 2015, 74–76.) Mielenterveyden sairauksista on tullut yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy, ja ne ovat korostuneet myös sosiaalityöntekijöillä työkyvyttömyyden syynä (ETK 2019, 67; Salo ym. 2016, 23). On kuitenkin hyvä huomioida, että sosiaalityö ja sosiaalialan tehtävät ovat moninainen kokonaisuus niin sisällöltään kuin kuormitustekijöiltään. Sosiaalialan kuormittavuuden tarkastelussa on olennaista kiinnittää huomiota siihen, että työn luonne vaihtelee huomattavasti eri työaloilla ja erilaisissa konteksteissa. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 60.)

Kunta-alalla sosiaaliala on erityisesti yksi ala, jolla henkisen kuormituksen on koettu selvästi kasvaneen (Pekkarinen 2018, 48). Mielenterveyssektorin ohella, sosiaalipalvelujen vastaajien on havaittu myös tuntevan muita sosiaali- ja terveysalan toimintasektoreita harvemmin iloa tai mielihyvää työssään (Laine ym. 2006, 87). Pohjoismaita vertaillen suomalaiset sosiaalityöntekijät ovat näyttäytyneet erittäin kuormittuneilta ja heidän on havaittu kokevan paljon ristiriitoja työssään. Eron muihin pohjoismaihin havaittiin olevan merkittävä. (Saarinen, Blomberg & Kroll 2012, 413.)

Sosiaalityöhön liittyy yleisesti työn sisällöllisinä kuormittavina piirteinä suuri työ- ja asiakasmäärä, työn hektisyys, jatkuva keskeneräisyys sekä ennakoimattomuus, joiden vuoksi työt myös helposti

ruuhkautuvat. Kuormitusta lisäävät pakkotahtisuus ja keskittymisen jakaminen moniin tehtäviin saman aikaisesti. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 60–62; Salo ym. 2016, 25.) Työ on myös itsenäistä eikä työtehtäviä ole mahdollista siirtää muille, vaan työntekijöiden on edettävä itsenäisesti työprosesseissa (Hämäläinen & Niemelä 2006, 61). Sosiaalialalla työoloja kuormittavat myös työvoimapula ja vaihtuvat työntekijät, jolloin riittämätön henkilöstön määrä aiheuttaa työhön pakkotahtisuutta sekä töiden ruuhkautumista. (Yliruka ym. 2009,13; Hämäläinen & Niemelä 2006, 62.)

Useampi kuin joka toinen sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalouden henkilöstöstä arvioi, ettei aikaa ole riittävästi työn tekemiseen (Pekkarinen 2018, 50). Myös vuoden 2016 Kunta10-tutkimuksen mukaan jopa 49 % sosiaalityöntekijöistä koki työmäärän lisääntyneen yli sietokyvyn (TTL 2017). Myös kansainvälisessä tutkimuksessa sosiaalipalveluiden ongelmina esille ovat nousseet samat tekijät, kuten resurssien puute, tiukat aikataulut, työtaakka, keskeytykset työn tekoon sekä puutteet henkilöstön määrissä (Lloyd, Mckenna & King 2005, 89; Coffrey, Dugdill & Tattersall 2004, 740–741, 744). Sen lisäksi, että kiire ja resurssien puutteet kuormittavat työntekijöitä, ne rajoittavat eettisesti oikein toimimista (Laine ym. 2011, 126).

Pirkko Sipilä-Lähdekorven (2004) tutkimuksessa koulukuraattorit kuvasivat työnsä pahimpia piirteitä, joista monet olivat erityisesti psyykkiseen työhyvinvointiin liittyviä. Näitä olivat muun muassa resurssien puute, kiire, riittämättömyyden tunne ja siihen liittyvä moninaisuus ja hajanaisuus. Muiksi negatiivisiksi tekijöiksi nimettiin epärealistiset odotukset, huonot työolosuhteet sekä oma ja toisten väsyminen. (Sipilä-Lähdekorpi 2004, 145.) Myös Emilia Veijolan (2020) pro gradu -tutkimuksessa kuraattorit kuvasivat kuormitustekijöiksi muun muassa koulujen toimintakulttuurien ja -käytäntöjen erilaisuuden ja resurssien niukkuuden. Näiden lisäksi uupumuskokemusten taustalla näyttäytyi liiallinen määrä asiakkuuksia sekä työn keuhko organisointi. Yleisesti koulun sosiaalityöntekijöiden työhön vaikuttavat monet tekijät, joihin työntekijöillä ei itse ole mahdollista vaikuttaa, kuten juuri suuret asiakasmäärät, työntekijöiden vähyyys sekä kohtuuttomat odotukset esimiehiltä ja johdolta (Allen-Meares 1994, 565).

Kuraattorien työssä haasteena on useilla eri toimipisteillä työskentely sekä suuret oppilasmäärät kouluissa. Koulukuraattorien ja -psykologien henkilöstömitoituksesta ei ole olemassa virallisia suosituksia. Tämän sijaan opiskeluhoitolaissa on asetettu määräajat palveluihin pääsulle ja velvoitus palvelujen kokonaistarpeen arviointiin, joilla pyritään turvaamaan palvelujen saatavuutta. (STM 2015, 11.) THL:n ja Opetushallituksen vuonna 2018 teettämän tutkimuksen mukaan koulukuraattorien vastuulla olevien toimipisteiden määrä sekä oppilaiden määrä vaihtelivat suuresti. Tavallisimmin perusopetuksessa työskentelevä kokoaikainen koulukuraattori työskentelee kahdessa toimipisteessä, mutta osalla kuraattoreista on toimipisteitä jopa yli kymmenen. Oppilaiden määrän keskiarvo on yhtä kuraattoria

kohden 875, mutta vaihtelee alle 700 oppilaasta jopa yli 1700 oppilaaseen. Työalueeseen saattaa kuulua myös eri päiväkotien yhteydessä olevia esiopetusryhmiä. THL:n tutkimuksen mukaan työn toteuttamisen edellytyksissä oli havaittavissa suurta vaihtelua ja työntekijäkohtaiset oppilasmäärät sekä toimipisteiden määrät olivat ylimitoitettuja laadukkaaseen työn toteuttamismahdollisuuteen nähden. (Hietanen-Peltola ym. 2019, 4–5, 8; Gråsten-Salonen & Mehtiö 2017, 367.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö on lähettänyt kesällä 2021 lausuntokierrokselle hallituksen esitysluonnoksen oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta. Sen mukaan lakiin ehdotetaan lisäystä kuraattori- ja psykologipalveluiden sitovista henkilöstömitoituksista sekä lisäksi kuraattorien kelpoisuusehdon täsmennystä. Henkilömitoitukseksi on ehdotettu, että perusopetuksessa sekä toiseen asteen koulutuksessa tulisi molemmissa olla vähintään yksi koulukuraattori 670:tä oppilasta kohden. (OKM 2021.)

Asiakasmäärällä on merkittävä vaikutus koulun sosiaalityöntekijöiden mahdollisuuteen tarjota vaikuttavia palveluita. Liiallinen asiakasmäärä voi lisätä työn vaihtamisen aikeita ja madaltaa palveluiden laatua. The School Social Work Association of America (SSWAA) on suositellut koulun sosiaalityöntekijöiden ja oppilasmäärän suhteeksi yhtä sosiaalityöntekijää 250 oppilasta kohden, huomioiden kuitenkin koulujen ja yhteisöjen resurssit, erityispiirteet sekä sosioekonomisen tilanteen, jotka voivat lisätä oppilaiden tuen tarvetta. (Richard, Monroe & Garand 2019, 21–22.)

Edellä mainittuja kuormittavia tekijöitä on havaittu kouluissa myös muiden eri ammattilaisten kohdalla. Kouluissa työskentelevät ammattilaiset näyttäytyvät kuormittuneilta. Terveystieteiden työssä vuosittaiset ikäryhmätarkastukset ja hallinnolliset tehtävät vievät suuren osan työpanoksesta, mikä rajaa muun muassa terveydenhoitajien palveluiden ja tuen joustavaa saatavuutta äkillisissä ongelmatilanteissa (VTV 2017, 6). Opetusalan työolobarometrin mukaan myös opettajat kokevat työmääränsä lisääntyneen ja työstressin määrä oli vastaajien keskuudessa selvästi korkeampi kuin keskimäärin suomalaisessa työelämässä (Golnick & Ilves 2019, 8, 21). Suomalaisissa kouluissa henkilökuntien jäsenet nimesivät työssä ongelmakohdiksi muun muassa seuraavat: jatkuva kiire, työn henkinen kuormittavuus, töiden ruuhkautuminen, välttämättömät iltatöiden ja viikonlopputyöt, epäasianmukaiset työtilat ja työvälineissä ja laitteissa olevat puutteet. Ongelmina nähtiin myös uusien työntekijöiden liian vähäinen perehdyttäminen ja puutteellinen muutoksista tiedottaminen henkilökunnalle. Myös tehtävistä kieltäytymistä sekä työn rajaamista pidettiin vaikeina. (Saaranen ym. 2014, 36.)

Sosiaalialan työssä kuormittavat myös arvostuksen puute sekä odotusten ristiriitaisuus. Asiakkailta, heidän verkostoiltaan, yhteistyökumppaneilta sekä esimiehiltä on ymmärtämättömyyttä työn luon-



netta kohtaan, josta aiheutuu epärealistisia odotuksia. Eri tahoilla voi olla myös keskenään hyvin ristiriitaisia intressejä ja odotuksia. Henkiseen kuormitukseen liittyy työn vähäinen arvostus yhteiskunnassa, eikä sosiaalityön ole katsottu saavuttaneen sitä arvostusta, joka työn vaativuuteen ja merkittävyyden perusteella sille kuuluisi. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 62.) Myös palkka on yksi työn arvostuksen mittari. Suomalaisessa tutkimuksessa on havaittu sosiaalityöntekijöiden olevan tyytymättömiä palkkaansa (Saari, Blomster & Väänänen 2005, 26). Palkkaus alalla on heikko työn vaativuuteen nähden tarkasteltuna (Hämäläinen & Niemelä 2006, 62). Esimerkiksi Kari Matela havaitsi lastensuojelua koskevassa tutkimuksessaan palkan olevan sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiselle tai siitä lähtemiselle hyvin merkittävä yksittäinen vaikutin (Matela 2011, 117).

Lisäksi sosiaalialalla kuormittavat asiakkaiden väkivaltaisuus ja asiakastyöhön liittyvät eettiset ja moraaliset ongelmat (Laine ym. 2011, 125–126). Kunta-alan töistä väkivallan kokemukset olivat keskimääräistä yleisempiä juuri sosiaali-, työnvälitys- ja terveystalveluiden henkilöstön keskuudessa (Pekkarinen 2018, 54). Vuonna 2020 Kunta10-tutkimuksen mukaan 49 % sosiaalityöntekijöistä ilmoitti kokeneensa väkivalta- tai uhkatilanteita ja 47,5 % henkistä väkivaltaa asiakkaan taholta (TTL 2020). Opetusalan työolobarometrin myös opettajat kohtaavat työssään häirintää sekä väkivaltaa (Golnick & Ilves 2019, 12, 16). Englannissa tehdyn tutkimuksen mukaan erityisesti julkisissa sosiaalipalveluissa työskentelevät kokivat enemmän stressiä ja väkivaltaa kuin muissa terveys- ja hyvinvointipalveluiden osissa työskentelevät (Balloch, Pahl & McLean 1998, 329).

Järkyttävien tilanteiden kohtaaminen asiakastyössä on yhteydessä myös sekundaaritraumatisoitumisen riskiin (Salo ym. 2016, 24), joka näyttäytyy erityisesti lastensuojelussa, jossa erityisinä kuormittavina tekijöinä ovat rankat asiat ja tunteet asiakastyössä (Forsman 2010, 155). Tunnekuormitus on tyypillinen kuormitustekijä sosiaalialalla. Työssä ollaan usein tekemisissä vaikeiden ja herkkien asioiden kanssa, joten työ vaatii tunteiden hallintaa. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 61.) Myös Englannissa sosiaalipalveluiden työntekijät toivat esille työssä vaikeimmiksi asioiksi asiakkaiden moninaiset ja haastavat tarpeet (Coffrey, Dugdill & Tattersall 2004, 740). Asiakastyöhön liittyvää tunnekuormitusta ei työstä voida kuitenkaan täysin eliminoida (Salo ym. 2016, 25).

Sosiaalialalla työssä auttaa jaksamaan muun muassa työn merkityksellisyys, innostus ja työn imu. Julkisen alan henkilöstö kokee usein työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi (Pekkarinen 2018, 23). Kunnan ammattialoista eniten innostusta ja työn iloa tunnetaan juuri sivistyksen, varhaiskasvatuksen ja sosiaalialan ammattialoilla (Pekkarinen 2018, 22). Tero Meltti ja Hanna Kara (2009, 27) kuvaavat systemaattiseen tutkimuskatsaukseen perustuen, kuinka useissa eri kansainvälisissä sosiaalialan tutkimuksissa erityisesti asiakkailta saatu palaute sekä kiitos nousevat esiin keskeisinä työtyytyväisyy-

den ja motivaation lähteinä. Vaikka asiakkaat kuormittavat, ne myös auttavat jaksamaan. Tyytyväisyyttä ja motivaatiota työssä lisää myös muutosten mahdollistaminen asiakkaan elämässä. Myös esimerkiksi Kari Matelan tutkimuksen mukaan lastensuojelussa 80 % sosiaalityöntekijöistä koki työnsä merkitykselliseksi ja tunti olevansa sopivalla ammattialalla (Matela 2011, 3). Matelan mukaan mitä vahvemmin työntekijä tuntee olevansa itselleen sopivalla alalla ja mitä tyytyväisempi hän on työoloihinsa, työnsä johtamiseen, työtovereihinsa sekä palkkaansa, sitä epätodennäköisemmin hän harkitsee muun työn hakemista (Matela 2011, 117).

Tero Meltin ja Hanna Karan (2009, 23–24) mukaan työtyytyväisyyttä sosiaalialalla lisäävät myös työn monipuolisuus, hallittavuuden kokemus ja ammatillinen autonomia. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta keskeisiä tekijöitä ovat myös työn suunnitelmallisuus, työn itsenäisyys ja vaihtumismahdollisuudet sekä osaamisen kehittäminen (Vataja & Julkunen 2004, 26). Sosiaalialan työpaikoilla on pidetty keskimääräistä parempina mahdollisuuksia vaikuttaa työhön sekä työaikoihin (Laine ym. 2011, 125). Hallittavuuden kokemuksen on havaittu nousevan erityisen tärkeäksi työtyytyväisyyteen ja -uupumukseen vaikuttavaksi tekijäksi. Hallittavuuden kokemukseen liittyvät palvelujen resurssointi ja työn sopiva mitoitus sekä mahdollisuus oman ajankäytön suunnitteluun ja toteutukseen. (Meltti & Kara 2009, 33.)

Myös erilaisten työntekijästä itsestään lähtöisin olevat tekijät voivat vaikuttaa työhyvinvointiin. Esimerkiksi Forsman kokoaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työntekijälähtöiset työssä jaksamista ja jatkamista edistäviksi nimetyt asiat neljän teeman alle: 1) työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet, joita ovat muun muassa, hyvä organisointikyky sekä sosiaalinen luonteenlaatu; 2) työtaidot; 3) vastuunotto itsestä ja työn tekemisestään sekä 4) arvot ja motiivit, kuten esimerkiksi halu auttaa ja rakkaus lapsiin. (Forsman 2010, 156–158.) Tietoisuustaitojen sekä tunteiden eriyttämisen on havaittu suojaavan sosiaalityöntekijöitä sekundaaritraumatisoitumiselta, joten on mahdollista, että yksilön kyky tunnekokemusten säätelyyn ja kyky eritellä niitä asiakkaan tunnekokemuksista voi edistää myös sosiaalityöhön liittyvän empaattisen kuormituksen sietämistä (Salo ym. 2016, 24).

### **4.3 Sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sosiaalialalla ja kuraattorien työssä**

Sosiaalinen hyvinvointi viittaa sosiaaliseen kanssakäymiseen työssä. Hyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä, että työpaikalla on mahdollisuus keskustella vapaasti asioista, työntekijöitä on helppo lähestyä, työntekijöillä on hyvät välit ja sosiaaliset kohtaamiset rakentavat positiivista työilmapiiriä. (Virolainen 2012, 24.) Myös esimiehen ja johdon toiminta sekä johtamistyyli vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin. Johdon asettamat toimintanormit, vastuun ja valtuuksien jakami-

nen sekä viestintätyylit vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin ja tätä kautta henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin. (Virolainen 2012, 134.) Työhyvinvoinnin kannalta toimivaksi johtamistyyliksi on havaittu demokraattinen, työntekijäkeskeinen, sopivasti vapauksia ja vastuuta antava sekä oikeudenmukainen johtamistyyli. Siinä johto keskustelee henkilöstön kanssa sekä antaa vaikutusmahdollisuuksia työhön. (Virolainen 2012, 106.)

Myös sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta keskeisiksi tekijöiksi on havaittu johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tuki (Vataja & Julkunen 2004, 26). Johtamisen ja henkilöstökehittämisen puutteiden on havaittu kuormittavan sosiaalialalla (Yliruka ym. 2009, 14). Esimiehen tuen merkitys on havaittu tärkeäksi työtyytyväisyyttä sääteleväksi tekijäksi, erityisesti suoraa asiakastyötä tekevien sosiaalityöntekijöiden keskuudessa (Meltti & Kara 2009, 26). Myös koulun sosiaalityöntekijöihin kohdistuneen tutkimuksen mukaan he olivat tyytyväisempiä työhönsä, mikäli he olivat tyytyväisiä työn valvontaan (Staudt 1997, 48–49).

Työn tuen merkityksestä työhyvinvoinnille on myös useita tutkimuksia. Esimerkiksi Tanja Viinamäen tutkimuksessa havaittiin, että muun muassa vähäinen sosiaalinen tuki sekä riittämätön mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista työtovereiden kanssa olivat niin opettajilla kuin sosiaalityöntekijöillä yhteydessä psyykkiseen rasittuneisuuteen (Viinamäki 1997, 5). Työyhteisöjen hyvä ilmapiiri ja luottamus taas lisäävät työhyvinvointia ja työn tuloksia. Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksessa kuntatyön ammattialoista erottuivat myönteisesti sosiaaliala ja varhaiskasvatus ja vaikka näillä ammattialoilla työ on henkisesti melko raskasta, koettiin työyhteisön ilmapiiri yleensä hyväksi. (Pekkarinen 2018, 39.)

Myös koulun sosiaalityöntekijöiden ammatillisen roolin ristiriidoilla ja ammattisuhteilla eli suhteilla esimerkiksi koulunkäyntiavustajiin ja koulupsykologeihin, on havaittu olevan vaikutusta koulun sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyteen (Agregta 2006, 51). Myös lastensuojelun sosiaalityöntekijöihin kohdistuvassa tutkimuksessa havaittiin, että työyhteisö ja kollegiaalisuus olivat jaksamisen näkökulmasta hyvin merkittävässä roolissa ja esimerkiksi työyhteisö ja kollegat näyttävät tärkeinä työnkuormituksen jakamisessa. Hyvä työyhteisö kannattelee jäseniään ja auttaa stressin purkamisessa. (Forsman 2010, 156–158.)

Samana on havaittu myös kansainvälisessä tutkimuksessa. Kalifornialaisten tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden työautonomian ja sosiaalisen tuen puute kasvattivat työpaikan vaihtamisaikeita, mutta tukea antava työyhteisö auttoi ylläpitämään sosiaalityöntekijöiden pysymistä organisaatiossa, vaikka he kokivat korkealla tasolla rooliinsa liittyvää stressiä. Burnoutia ja työpaikan vaihtamisen

aikeita on hyödyllistä tarkastella työntekijöiden erilaisten työoloihin liittyvien kokemusten näkökulmasta. (Hansug & Stoner 2008, 20.) Myös Suomen ja Viron koulun henkilöstön työhyvinvointia käsittelevän tutkimuksen mukaan eri kouluissa voimavaroina pidettiin muun muassa työyhteisössä vallitsevaa hyvää ilmapiiriä, yhteistyökykyä, avoimuutta, sallivuutta, sekä kollegiaalista tukea sekä ammattitaitoista, osaavaa, motivoitunutta ja välittävää henkilökuntaa (Saaranen 2014, 32).

Sosiaalityössä moniammatillinen yhteistyö on olennainen osa työtä. Se voi kuitenkin pitää sisällään erilaisia jännitteitä. Jännitteitä voivat aiheuttaa erilaiset tiedetaustat ja professionalisoitumisen aste. Asiantuntijuusalueiden rajauspyrkimykset voivat synnyttää ammattikuntien välistä kilpailua, jolloin yhteistyötahojen erityisosaamista ei tunnisteta, mikä voi johtaa toisten ammattikuntien ja heidän rooliaan koskevaan tietämättömyyteen, väärinkäsityksiin ja kielteisiin stereotypioihin (Mönkkönen ym. 2019, 67.) Erilaisissa moniammatillisissa työryhmissä sen jäsenet myös hahmottavat asioita oman logiikkansa ja koulutustaustansa mukaisesti (Mönkkönen ym. 2019, 60). Moniammatillinen työskentely edellyttää tuntemusta eri toimijoiden työalueista, työtavoista ja kiinnostusta oppia niistä (Mönkkönen ym. 2019, 73).

#### **4.4 Palvelujärjestelmän ja kunnallisen tason ongelmakohdat työhyvinvointiin vaikuttavina organisatorisina tekijöinä sosiaalialalla sekä oppilashuollossa**

Työhyvinvoinnin kehittämisen tulisi koskea koko organisaatiota ja sen tulisi olla sekä suunnitelmallinen että pitkäjänteinen prosessi (Virolainen 2012, 135). Organisatoriset ongelmat kuitenkin kuormittavat sosiaalialalla. Maija Mänttari-van der Kuipin mukaan sekä organisatorinen tilivelvollisuus että tehokkuusvaatimukset ja säästöpainet vaikuttavat olennaisesti kunnallisissa sosiaalipalveluissa siihen, millaiset mahdollisuudet työntekijöillä on tehdä eettisesti vastuullista sosiaalityötä. Nämä paineet selittävät sosiaalityöntekijöiden kokemaa pahoinvointia työssä. (Mänttari-van der Kuip 2015, 74–76.) Tutkimusten mukaan mitä useammin sosiaalityöntekijän oli tehtävä kompromisseja organisaation asettamien taloudellisten reunaehtojen ja ammatilliseettisten näkemystensä välillä, sitä alhaisempi oli työtyytyväisyys (Meltti & Kara 2009, 26 ref. Egan & Kadushin 2004). Työtyytyväisyyden on tutkittu myös koostuvan pitkälti oman työn saamasta arvostuksesta organisaatiossa sekä integraation ja organisaatioon kuulumisen asteesta (Meltti & Kara 2009, 28 ref. Pockett 2003).

Opiskeluhoolto on koulussa tarjottava lasten, nuorten ja perheiden peruspalvelu (Hietanen-Peltola ym. 2018, 9). Yhteiskunnalliset muutokset ja ilmiöt, kuten sosiaalisten ongelmien vaikeutuminen ja monimutkaistuminen, tuovat sosiaalialalle haasteita ja vaatimuksia. Haasteina ovat ylivelkaantumisen yleistymisen, taloudellinen turvattomuus sekä perheiden, nuorten ja lasten lisääntyneet ja vaikeu-

tuneet ongelmat. Nämä ilmenevät muun muassa psykososiaalisen työn, lastensuojelun tarpeen, erityiskasvatuksen ja psykiatrisen hoidon tarpeen lisääntymisenä. (Hämäläinen & Niemelä 2006, 19–21.) Myös esimerkiksi Pirkko Sipilä-Lähdekorven (2004, 145) tutkimuksessa kuraattorit mainitsevat työn negatiivistiksi tekijöiksi yhteiskunnan muutoksen ja koulusysteemin jäykkyyden.

Vuonna 2014 voimaan tulleen oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013) keskeisenä tavoitteena oli siirtää painopistettä opiskeluhoitotyössä yksilökeskeisestä työstä kohti yhteisöllistä ja hyvinvointia edistävää työtä sekä parantaa opiskeluhoollon suunnitelmallista toteuttamista (STM 2015, 4). Yhteisöllisen ja yksilökohtaisen opiskeluhoollon toteuttamisessa on kuitenkin paljon vaihtelua ja opiskeluhoitoryhmien työskentelyssä voi olla eroja jopa saman kunnan sisällä (Hietanen-Peltola ym. 2018, 7–8).

Syksyllä 2017 Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Opetushallituksen teettämässä peruskouluihin kohdistuvassa tutkimuksessa havaittiin, että lain mukaisessa toiminnassa oli edelleen puutteita. Vaikka henkilöstöressurit olivat kasvaneet ja oppilashuollon psykologi- ja kuraattoripalveluja oli käytettävissä aiempaa paremmin, niitä ei löytynyt kaikista kouluista. Kolmessa prosentissa kouluista kuraattoripalvelut ja 10 prosentissa psykologipalvelut puuttuivat kokonaan tai niiden järjestämisestä ei ollut tietoa. Myös oppilashuoltoryhmien toiminnan järjestämisessä ja toimintatavoissa oli eroja ja niiden kokoontumistiheys vaihteli. Ongelmana oli myös lainvastainen toiminta, sillä suuressa osassa koulujen oppilashuoltoryhmistä käsiteltiin yksilökohtaisia oppilashuollon ja oppimisen tuen asioita, vaikka näiden käsittelyn pitäisi tapahtua tapauskohtaisesti kootuissa kokoonpanoissa. (Wiss ym. 2018, 1–2.)

Haasteita aiheuttavat myös rakenteelliset puutteet kuraattori- ja psykologipalveluissa. Vuonna 2015 Länsi- ja Sisä-Suomen kuntiin tehdyssä Aluehallintoviraston selvitystyössä havaittiin, etteivät oppilas- ja opiskelijahuoltolain velvoitteet kuraattori- ja psykologipalvelujen osalta monessa kunnassa toteutuneet kaikilta osin. Puutteita havaittiin kuraattori- ja psykologipalveluihin pääsyssä määräaikojen sisällä sekä riittämättömissä henkilöstömäärissä. (Honkakorpi & Lehtinen 2016, 13.)

Oppilashuollon toiminnassa on havaittu erilaisia haasteita, jotka linkittyvät moniammatilliseen työhön. Valtiontalouden tarkastusviraston selvityksen mukaan koulujen sisällä kouluterveydenhuollon, koulukuraattorin ja -psykologin työnjaoissa on epäselvyyksiä ja päällekkäisyyksiä. Myös opiskeluhoitolain (1287/2013) tietosuojaan epäselvät tulkinnat vaikeuttavat oppilaskohtaisen tiedon jakamista ja tiedonkulkua opiskeluhoollon eri toimijoiden välillä. (VTV 2017, 6.) Yhteistyötä kouluissa vaikeuttavat myös toimintamallien, työn- ja vastuunjaon puutteet sekä yhteistyökulttuurin kehittymättö-

myys, kuten sulkeutunut ilmapiiri ja tiedon jakamisen kankeus (Kontio 2010, 21). Terveiden ja Hyvinvoinnin laitoksen asiantuntija-arvion mukaan toimimaton yhteistoiminta ja vastuu lasten ja nuorten mielenterveystyöstä voi johtaa myös siihen, että osa tukea tarvitsevista lapsista ja nuorista jää palvelujen ulkopuolelle (Rissanen ym. 2020, 24–25).

Myös palvelujärjestelmän rakenteissa, sisällössä, resursseissa ja toimintamalleissa on haasteita, jotka heijastuvat opiskeluhuollon työhön. Peruspalvelujen toimimattomuus on kasvattanut erityispalvelujen tarvetta eivätkä palvelut ole lasten, nuorten ja perheiden saatavilla yhdenvertaisesti. Myös järjestelmän hajanaisuus haittaa palvelujen oikea-aikaista ja yhdenvertaista saatavuutta. (Rissanen ym. 2020, 24.) Julkista sosiaali- ja terveydenhuoltoa vaivaa myös krooninen henkilöstöpula, mikä vaikuttaa perustason palvelujen saatavuuden ongelmiin (Rissanen ym. 2020, 4). Esimerkiksi mielenterveyspalvelujen ongelmakohdat tuovat haasteita opiskeluhuollon työhön. Lasten ja nuorten mielenterveyden lähipalvelut ovat THL:n lausunnon mukaan riittämättömät ja mielenterveyden peruspalvelut ovat rakenteellisesti ja toiminnallisesti pirstaleisia (Aalto-Setälä ym. 2019, 2).

Vain terveyskeskuksilla on lakisääteinen mielenterveyden häiriöiden hoitamisen velvoite. Opiskeluhuollon psykologi- ja kuraattoripalveluiden tehtävänä on lain mukaan ainoastaan tukea ja edistää mielenterveyttä. (Aalto-Setälä ym. 2019, 2.) Lievät ja keskivaikeat mielenterveydenhäiriöt on määriteltä terveydenhuollon perustason tehtäväksi, mutta ongelmana on, ettei terveyskeskuksissa ole tarpeenmukaisia toimintarakenteita, -malleja eikä henkilö- ja osaamisresurssia. Tämän lisäksi useissa kunnissa myös koululääkäri- ja psykologiresurssit ovat riittämättömiä ja kouluterveydenhuollon resurssit käytetään pääosin terveystarkastuksiin. (Aalto-Setälä ym., 2019, 3.)

Myöskään ongelmien tunnistamiseen ei ole samanlaisia edellytyksiä kaikissa kouluissa, sillä opiskeluhuollon resursseissa ja toimintatavoissa on huomattavia eroja eri alueiden ja kuntien välillä (VTV 2017, 5–6). Koulujen kuraattori- ja psykologipalveluiden saatavuudessa on suurta vaihtelua ja laadussa epätasaisuutta, mikä myös johtaa oppilaiden ja opiskelijoiden eriarvoiseen asemaan. Resurssit kouluissa on mitoitettu ehkäisevää työtä ajatellen, mutta samaan aikaan erikoissairaanhoidon konsultatiivinen tuki on heikkoa. (Rissanen ym. 2020, 24.)

Käytännössä mikään taho ei vastaa eikä johda lasten ja nuorten mielenterveyden edistämisen, häiriöiden ehkäisemisen ja hoitamisen kokonaisuutta (Aalto-Setälä ym., 2019, 2). Vaikka monimutkaisemmissa mielenterveyden ongelmissa ohjataan koulun ulkopuoliseen arvioon sekä hoitoon, on palveluihin hoitoon pääsyssä usein viivettä. Näissä tilanteissa lapsen tukeminen jää tosiasiallisesti koulun opiskeluhuollon tehtäväksi. Mielenterveyspalveluiden lähetekäytännöissä, -prosesseissa ja jo-noissa on alueellisia ja kuntien välisiä eroja. Eri palveluiden nivelvaiheet eivät toimi saumattomasti.

Kehitettävää on myös eri palveluntuottajien ja opiskeluhuollon välisessä tiedonkulussa, jotta tieto hoidossa olemisesta, tuen saamisesta sekä tarvittavista jatkotoimista kulkisi kaikille koulun opiskelu- huoltopalveluiden toimijoille. (VTV 2017, 6.)

Sosiaalityöntekijöiden psyykkinen kuormittuneisuus ei selity ainoastaan organisatorisilla tekijöillä, mutta työn tunnekuormitusta olisi resurssien kehittämisen lisäksi mahdollista lievittää organisatorisilla järjestelyillä koskien työn tekemisen järjestelyjä, työilmapiiriä sekä työyhteisön tukea (Salo ym. 2016, 25). Esimerkiksi Kari Matela ehdottaa erilaisia toimenpiteitä lastensuojelun sosiaalityön henkilöstön rekrytoimiseksi ja työssä pitämiseksi. Näitä ovat palkka, palaute ja työn merkittävyyden esiin tuonti, työn määrän ja tehtäväkuvan rajaaminen hallittavaksi, sekä ammatillisen että hallinnollisen johtamisen varmistaminen ja työn määrän ja laadun hallinta organisaatiotasolla sekä etenemismahdollisuudet. (Matela 2011, 120.)

Myös työn ja muun elämän yhteensovittaminen on tärkeää yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin sekä myös yhteiskunnan kannalta. Työntekijöiden elämäntilanteen huomioiminen lisää työntekijöiden hyvinvointia ja parantaa työpaikan ilmapiiriä ja tätä kautta myös työn tuloksellisuutta. Perheystävällinen henkilöstöpolitiikka voi myös auttaa organisaatiota henkilökunnan saatavuudesta kilpaillessa. (Laine ym. 2006, 103.) Esimerkiksi Forsmanin (2010) tutkimuksen mukaan lastensuojelun työntekijöiden mukaan työhyvinvointia edistävät pienetkin asiat, kuten esimerkiksi tehtävien tasapuolinen jakaminen, alaisten kuuntelu ja vakavasti ottaminen, työn kehittäminen, asianmukaiset työvälineet ja korvaukset esimerkiksi kotikäynneistä ja työmatkoista (Forsman 2010, 158). Andreas Baldschunin tutkimuksen mukaan puutteet lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työolosuhteissa vaikuttavat olennaisesti sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin ja olisikin tärkeää, että organisaatiot ja sosiaalityöntekijät jakaisivat vastuun kehittää ja ylläpitää sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia (Baldschun 2018, 72).

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävänä oli selvittää koulukuraattorien omia kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan, sen taustalla olevista tekijöistä sekä kehittämisehdotuksista heidän työhyvinvointinsa parantamiseksi. Tutkimus oli laadullinen tutkimus ja siinä oltiin kiinnostuneita kuraattorien omista subjektiivisista työhyvinvoinnin kokemuksista. Tutkimuksessa TV-TV-malli, aiempi tutkimus työhyvinvoinnista ja sosiaalialalla ilmenevistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ohjasivat työhyvinvoinnin tarkastelua. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ollut tarkoitus testata, kokevatko kuraattorit aiemmasta tutkimuksesta nousevia työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä, vaan tuottaa lisää tietoa aiheesta, jota ei aiemmin ole tutkittu laajasti. Tutkimuksen taustalla on myös positiivisesta psykologiasta nouseva ajatus työhyvinvoinnista kokonaisvaltaisena ilmiönä, sillä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita sekä työssä ilmenevistä voimavara- että vaatimustekijöistä.

Tarkemmat tutkimuskysymykset olivat:

- 1) Millaisia työhyvinvointia vähentäviä vaatimustekijöitä koulukuraattorit kokevat työssään?
- 2) Millaisia työhyvinvointia edistäviä voimavaratekijöitä koulukuraattorit kokevat työssään?
- 3) Millaisia tekijöitä kuraattorien mielestä tulisi muuttaa, jotta heidän työhyvinvointinsa lisääntyisi?

### 5.2 Aineistonkeruu temahaastatteluina

Tutkimuksen aineisto muodostui yhdessä kunnassa kuuden perusopetuksessa toimivan koulukuraattorin haastatteluista. Tutkimukseen haettiin lupa kunnalta tammikuussa 2020. Tutkimusluvan saamisen jälkeen kunnan kaikille kuraattoreille, jonka sähköpostit olivat löydettävissä kunnan verkkosivuilta, lähetettiin haastattelupyyntö sähköpostitse (Liite 1). Tutkimukseen osallistuvien suojaamiseksi tutkimuksessa ei mainita tarkkaa kunnan kuraattorien määrää, joille kutsu lähetettiin, jotta myöskään kunta, jossa tutkimus on toteutettu ei olisi tunnistettavissa. Sähköpostissa tiedusteltiin halukkuutta osallistua tutkimukseen ja pyydettiin yhteydenottoa. Haastateltavat oli rajattu niin, että he olivat tehneet työtään vähintään vuoden ja he toimivat kokoaikaisina kuraattoreina kunnan perusopetuksessa.

Sähköpostitse lähetettyyn haastattelupyyntöön vastasi seitsemän kuraattoria, joista lopulta kuusi haastateltiin. Yksi kuraattori perui haastatteluun osallistumisen ennen haastattelua. Haastateltavat olivat saaneet ennen haastatteluja sähköpostilla tiedotteen tutkimuksesta (Liite 2) ja heiltä pyydettiin



kirjallinen tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumiseen (Liite 3). Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina helmikuussa 2020 viikkojen 6–8 aikana. Haastatteluihin pyrittiin varaamaan aikaa noin puolitoista tuntia. Toteutuneiden haastattelujen kesto vaihteli 69 minuutista 119 minuuttiin. Haastattelut toteutettiin kasvokkaisina haastatteluina kuraattorien omissa työtiloissa kouluilla ja ne nauhoitettiin nauhurilla.

Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joka valittiin aineistonkeruumenetelmäksi sen joustavuuden vuoksi. Haastattelun etuna aineistonkeruumenetelmänä on mahdollisuus toistaa kysymys, oikeista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 85). Haastattelu sopii tutkimusmenetelmäksi silloin, kun halutaan korostaa ihmistä subjektina, merkityksiä luovana ja aktiivisena osapuolena. Se sopii myös tilanteisiin, joissa tutkimusaihetta on kartoitettu vain vähän tai aihe on aiemmin tuntematon sekä myös silloin, jos vastausten suuntia on vaikea tietää etukäteen tai jo ennalta tiedetään, että aihe tuottaa monipuolisesti vastauksia. Haastattelu sopii myös arkojen ja vaikeiden aiheiden tutkimiseen, joten sen katsottiin sopivan työhyvinvoinnin teeman käsittelyyn. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 35.) Haastattelua hyödynnetäessä ei myöskään ollut pelkoa vastaamattomuudesta, jota voi ilmetä esimerkiksi kysely- tai kirjoituspöytätyö tutkimuksissa.

Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit eli teema-alueet on ennalta suunniteltu, mutta kysymyksillä ei ole tarkkaa muotoilua tai järjestystä. Haastattelun aikana varmistetaan, että kaikki teema-alueet käydään haastateltavien kanssa läpi, mutta järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastattelusta toiseen. (Eskola, Lähti & Vastamäki 2018, 30.) Etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimuksen viitekehukseen eli tutkittavasta ilmiöstä jo tiedettyyn. Teemahaastatteluiden toteutukset voivat vaihdella lähes avoimesta haastattelusta jopa strukturoidusti etenevään haastatteluun. (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 88.)

Tässä tutkimuksessa haastattelurunko (Liite 4) muodostui tutkimuskysymysten pohjalta ja jakautui karkeasti jaoteltuna kolmeen laajaan teemaan eli taustatietoihin, työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin sekä kehittämisehdotuksiin. Taustakysymyksillä pyrittiin hahmottamaan kuraattorien työhyvinvoinnin taustatekijöitä ja kontekstia. Taustakysymyksiä olivat ikä, koulutus, aikaisempi työkokemus ja mahdolliset lisäkoulutukset, työkokemus kuraattorina toimimisesta sekä nykyisen työn sisällön ja siihen vaikuttavien tekijöiden, kuten koulujen ja oppilasmäärän, asiakkaiden määrän ja tärkeimpien yhteistyökumppanien läpikäynti.

Haastattelurungossa (Liite 4) työhyvinvointiin liittyvien teemojen ja apukysymysten hahmottelu aloitettiin työhyvinvointiin sekä TV-TV-malliin liittyvään kirjallisuuteen perehtymällä, joita on avattu erityisesti tämän tutkimuksen luvuissa 2 ja 4. Haastattelurungossa hyödynnettiin TV-TV-mallin jaottelua fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin vaatimus- ja voimavaratekijöihin. Tarkoituksena oli saada työhyvinvoinnin laajan ja moninaisen ilmiön tarkasteluun jäsennelty runko sekä samalla saada selkeät käsitteet aiheen käsittelyyn.

Haastattelurunkoon koottiin oman muistin tueksi apusanoja eli esimerkkejä, mitä mikäkin TV-TV-mallin jaottelu pitää sisällään. Esimerkkien koostamisessa haastattelurunkoon hyödynnettiin kirjallisuudesta muun muassa Hakasen (2011) Työn Imu -teosta sekä työterveyslaitoksen, työturvallisuuskeskuksen, ja työsuojeluhallinnon verkkosivuilta löytyviä esimerkkejä (TTL 2021b, TTK 2021a, TTK 2021b, TSHAL 2021). Työhyvinvointiin liittyen TV-TV-mallin jaottelun lisäksi teemaksi otettiin myös yksilön mahdolliset omat henkilökohtaiset voimavarat ja vahvuudet, sillä nämä tekijät nousivat esille myös kirjallisuudessa (ks. mm Hakanen 2011, 71–74). Viimeisenä teemana haastattelurungossa olivat työn kehittämis ehdotukset. Lopuksi haastateltaville oli varattu mahdollisuus vielä vapaasti tarkentaa kertomaansa tai antaa lisätietoa.

Tutkimukseen osallistujista viisi oli naisia ja yksi mies. Haastateltavat olivat iältään 30 ja 60 ikävuo- den välillä ja heillä oli kuraattorityöstä kokemusta neljästä vuodesta yli 25 vuoteen. Kuraattoreilla oli vankka kokemus omasta työstään, sillä jopa neljällä oli kokemusta kuraattorityöstä vähintään 10 vuotta. Kuraattorien koulutustausta vaihteli. Heistä neljä oli koulutukseltaan sosionomeja, yksi sosi- aalityöntekijä ja yksi muulla soveltuvalla korkeakoulututkinnolla työtä tekevä. Kuraattoreilla oli myös monenlaista täydentävää koulutusta sekä aiempaa työkokemusta. Viidellä heistä oli jonkinlaista aiempaa työkokemusta lastensuojelun kentältä. Haastateltavien vastuulla olevien peruskoulujen määrä vaihteli yhdestä koulusta kolmeen kouluun. Koulut olivat joko yhtenäiskouluja sisältäen sekä ala- että yläkoulun tai alakouluja, osalla sisältäen myös esiopetuksen ryhmiä. Kaikilla kuraattoreilla oli koulupaketeissaan myös kouluja, joissa oli erilaisia erityisluokkia tai eri kieli- ja kulttuuriryhmiin kuuluville oppilaille järjestettävää opetusta, kuten esimerkiksi perusopetukseen valmistavaa opetusta. Oppilasmäärät kuraattorien vastuulla olevissa koulupaketeissa vaihtelivat noin 600–1000 oppilaan välillä heidän omien arvioidensa mukaan.

Haastattelu on vuorovaikutustilanne. Tutkijan on huomioitava, että haastattelun ominaispiirteenä on sen tilanteisuus ja siksi on tärkeää, että tutkija pohtii vuorovaikutusta osana aineiston muodostumista (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 29). Haastatteluiden toteutusvaiheessa ilmeni, etteivät kaikki haas- tateltavat tuottaneet laajasti teemoihin pohjautuviin kysymyksiin omaa puhetta työhyvinvoinnistaan

ja siihen vaikuttavista voimavaratekijöistä sekä vaatimustekijöistä, vaan haastatteluissa oli tarpeen hyödyntää enemmän tarkempia kysymyksiä. Eskolan ja Suorannan (2008, 87) mukaan haastateltavat usein eroavat toisistaan puheen tuottamisessa, joten teemahaastattelussa teema-alueluettelon lisäksi on hyvä olla lisäksi muuta, jonka avulla pääsee eteenpäin niukkasanaistenkin vastaajien kanssa. Kuraattoreiden haastatteluissa suunnitellun vapaamuotoisemman teemahaastattelun sijaan haastattelut etenivät enemmän kysymys-vastaus-kysymys-tyyppisesti. Haastatteluissa hyödynnettiin paljon haastattelurunkoon (Liite 4) alun perin omiksi muistisanoiksi tarkoitettuja esimerkkejä siitä, mitä mikäkin TV-TV-mallin jaottelu pitää sisällään.

Kaikkien haastateltavien kanssa käytiin läpi taustakysymykset, TV-TV -mallin mukaiset teemat eli työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset voimavaratekijät sekä työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset vaatimustekijät sekä kehittämisehdotuksia. Teemojen läpikäyntijärjestys sekä laajuus vaihtelivat haastattelusta toiseen. Edellä mainittujen teemojen lisäksi esimerkiksi sosiaalisia voimavara- ja vaatimustekijöitä käsiteltäessä kaikilta haastateltavilta kysyttiin tarkentavia kysymyksiä siitä, miten he kokivat yhteistyössä erikseen koulun sisällä ja koulun ulkopuolella olevan erilaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Haastatteluissa oli myös mahdollisuus tarkentaa, miten haastateltava koki esimerkiksi vuorovaikutuksen koulun sisällä oppilaiden sekä tarkempien ammattiryhmien, kuten psykologien, rehtorien, opettajien sekä koulun ulkopuolella esimerkiksi vanhempien tai lastensuojelun työntekijöiden kanssa.

Tutkimusta tarkasteltaessa on myös huomioitava, etteivät kaikki haastateltavat käyttäneet puhuessaan minämuotoa kuten esimerkiksi ”Koen työssäni voimavarana...”, vaan saattoivat kuvailla myös yleisellä tasolla kuraattorien kokemuksia vaatimus- ja voimavaratekijöistä sekä asioita, joita olivat kuulleet kollegoiltaan, mutta eivät välttämättä itse kokeneet. Vastaavasti haastateltavat painottivat paikoin sitä, että jokin heidän ilmaisemansa asia oli juuri heidän oma kokemuksensa, eivätkä välttämättä kaikki kuraattorit jaa samaa kokemusta. Tämä nostatti pohdintaa siitä, että haastatteluihin valmistautuessa olisi voitu vahvemmin painottaa, että tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita juuri heidän omista henkilökohtaisista kokemuksistaan. Myös haastatteluissa käytetyt käsitteet vaatimustekijä tai voimavaratekijä saattoivat olla haastavia, ja tuottaa vain vähän haastateltavissa puhetta. Toisin kuin kysyttäessä esimerkiksi mikä työssä on hankalaa, mikä ei toimi tai mitä voisi parantaa, haastateltavat tuottivat puhetta enemmän. Näin ollen haastatteluissa käytettiin monia työhyvinvoinnin eri käsitteitä synonyymeina. Haastatteluita ennen olisikin voinut olla tarpeen käydä tarkemmin haastateltavien kanssa läpi käsitteiden määrittelyä tai vastaavasti pyytää haastateltavia itse määrittelemään, mitä ne heille merkitsevät.

### 5.3 Tutkimusaineiston analyysi teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä

Haastattelut litteroitiin, jotta ne saatiin käsiteltävään muotoon. Litteroinnissa hyödynnettiin Express Scribe Transcription Software- ohjelmaa. Litteroituna aineistoa oli yhteensä 240 sivua (Fontti Times New Roman, fonttikoko 12, riviväli 1,5). Litterointi tehtiin sisällönanalyysin vaatimalla tasolla, kirjoittamalla puhe tekstimuotoon, eikä esimerkiksi äänenpainoja tai muita yksityiskohtia kirjoitettu auki. Hyvin valikoiduissa tapauksissa kirjattiin äännähdyksiä tai toimintaa, mikäli se oli relevanttia antamaan kuvaa puheen kontekstista, kuten esimerkiksi tilanteessa, jossa haastattelu keskeytyi hetkeksi, sillä kuraattorin ovelle koputeltiin, eikä keskustelussa jatkettu aivan siitä mihin oli jääty.

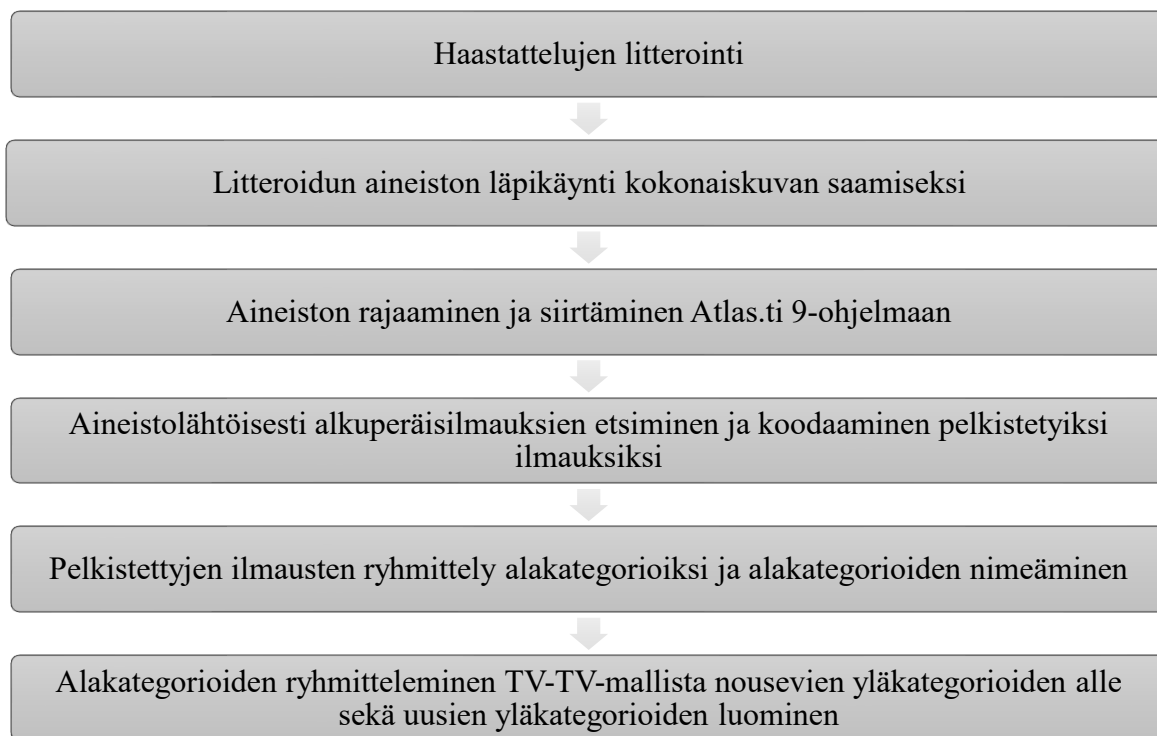
Aineisto analysoitiin teoriaohjaavalla sisällönanalyysillä. Pertti Alasuutarin (2011, 39) mukaan laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä sekä arvoituksen ratkaisemisesta. Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on luoda selkeyttä aineistoon ja tuottaa näin uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Analyysin pyrkimys on tiivistää aineisto kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (Eskola & Suoranta 2008, 137.) Aineiston laadullinen käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan, jossa aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään sekä kootaan uudestaan uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 122). Sisällönanalyysillä pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa, mutta sillä saadaan kerätty aineisto kuitenkin vain valmiiksi johtopäätösten tekoa varten (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 117).

Sisällönanalyysi ei etene lineaarisesti eikä esimerkiksi kvantitatiivisen analyysin lailla vakinaisen kaavan mukaisesti (Elo & Kyngäs 2007, 113 ref. Polit & Beck 2004). Laadullisen aineiston analyysia tehdäänkin tutkimusprosessin jokaisessa vaiheessa (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 122). Sisällönanalyysiin ei ole yksinkertaisia ohjeita, vaan jokainen tutkimus on omanlaisensa ja tulokset ovat riippuvaisia tutkijan taidoista, analyttisistä kyvyistä sekä tutkijan tutkimustavasta (Elo & Kyngäs 2007, 113 ref. Hoskins & Mariano 2004).

Teoriaohjaavassa analyysissä teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. Analyysissä on tällöin teoreettisia kytkeitä, mutta se ei pohjautu suoraan teoriaan eikä sen ole tarkoitus testata teoriaa. Teoriaohjaavassa analyysissä analyysiyksiköt valitaan aineistosta aineistolähtöisen analyysin tavoin, mutta aikaisempi tieto ohjaa analyysia ja analyysista on tunnistettavissa aikaisemman tiedon vaikutus. Tutkijan päättelyn logiikassa vaihtelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit yhdistelemällä näitä. (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 109–110.) Ei ole olemassa sääntöä, milloin teoriaohjaavassa analyysissä teoria otetaan ohjaamaan päättelyä, vaan päätös on aineistolähtöinen ja tutkijakohtainen. Mitä nopeammin analyysin alussa teoria otetaan ohjaamaan päättelyä, sitä lähempänä deduktiivista päättelyä

ollaan ja toisaalta mitä lähempänä päättelyn loppua ollaan, sitä lähempänä ollaan induktiivista päättelyä. (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 113.) On keskeistä, poimiiko tutkija alkuperäisestä aineistosta ilmauksia tietyn teorian mukaan vai lähestyykö hän aineistoa sen omilla ehdoilla ja analyysin edetessä pakottaa sen sopivaksi katsomaansa teoriaan (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 133).

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi eteni samoilla lähtökohdilla kuin aineistolähtöinen sisällönanalyysi, mutta abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitettiin teoreettisiin käsitteisiin (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 133). Aineiston koodauksessa lähdettiin liikkeelle aineistolähtöisesti, ilman teoreettisia etukäteisolettamuksia eli vaikka tutkijalla on olemassa etukäteistietoa sekä oletuksia tutkittavasta kohteesta, niiden ei anneta häiritä aineistosta itsestään nousevia teemoja (Eskola & Suoranta 2008, 151–152).



*Kuvio 2: Aineiston analyysin etenemisen vaiheet teoriaohjaavaa sisällönanalyysia hyödyntämällä*

Kuviossa 2 avataan teoriaohjaavan sisällön analyysin eteneminen tutkimuksessa vaihe vaiheelta. Kun haastattelut oli litteroitu, analyysissä edettiin aineistolähtöisen analyysin mukaisesti ensimmäisen vaiheen mukaisesti aineiston redusointiin eli pelkistämiseen. Aineisto luettiin ensin läpi useasti kokonaiskuvan saamiseksi. Tämän jälkeen haastattelut käytiin yksitellen läpi ja niistä karsittiin pois kohdat, jotka eivät käsitelleet tutkimusaiheen ja tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä asioita.

Näin aineistoa saatiin pienemmäksi ennen sen syöttämistä Atlas-ohjelmaan, jossa aineiston alkupe-  
räisilmauksista alettiin koodata pelkistettyjä ilmauksia. Atlakseen syötettäessä haastattelut olivat kuu-  
tena eri dokumenttina, jotta aineistomassaa oli helpompi käsitellä yksi haastattelu kerrallaan.

Analyysissa hyödynnettiin kvalitatiivisen aineiston analyysiin tarkoitettua Atlas.ti 9-ohjelmaa. Laa-  
dulliseen analyysiin tarkoitetut ohjelmistot auttavat sekä aineiston hallinnassa, rajaamisessa, organi-  
soinnissa että taltioinnissa. Samaan aikaan ne toimivat aineiston varastona ja tallennuspaikkana. Oh-  
jelmat mahdollistavat aineistokatkelmien etsimisen, valitsemisen, merkitsemisen ja nimeämisen sekä  
havaintojen ryhmittelyn. Hyötynä on aineistokatkelmien nopea löytäminen, selaaminen, tarkistami-  
nen, linkittäminen ja vertailu. (Laajalahti & Herkama 2018, 108.) Samalla kuin ohjelmat voivat auttaa  
sisällönanalyysin tekemisestä helpommin hallittavaa, ne voivat mahdollistaa myös uusien tasojen  
löytämisen analyysissa (Gerbic & Stacey 2005, 48). Ohjelmisto on kuitenkin vain väline tutkijan työn  
tukena ja tutkija itse tekee analyysin (Laajalahti & Herkama 2018, 109).

Atlas.ti-ohjelmassa haastattelut käytiin yksitellen läpi koodaten merkityksellisiä kohtia, joissa haas-  
tateltavat kuvaavat työhyvinvointiaan ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Aineistoa lähestyttiin aineisto-  
lähtöisesti, joten tässä vaiheessa aineistoa ei siis vielä tarkasteltu TV-TV-mallin ”silmälasein”. Ai-  
neiston analyysissa ensimmäinen vaihe eli pelkistäminen sekä toinen vaihe klusterointi eli vaihe,  
jossa pelkistettyjä ilmauksia ryhmiteltiin ja niistä muodostettiin alaluokkia (Tuomi & Sarajärvi  
2018b, luku 4.4.3.) kulkivat vahvasti käsi kädessä ja niitä tehtiin päällekkäin. Analyysin edetessä  
pelkistettyjen ilmausten koodauksia sekä alaluokkia nimettiin uudelleen ja koodeja vaihdettiin ala-  
luokasta toiseen sitä mukaan, kun aineiston kokonaisuus sekä alkoi hahmottua ja uusia tekijöitä nousi  
esiin.

Litteroituna aineisto näyttäytyi rajauksista huolimatta laajana, haasteellisena hallita ja käsitellä sekä  
saada kuvaa sen kokonaisuudesta. Aineistosta alkuperäisilmauksia koodattiin hyvin matalalla kyn-  
nyksellä mielenkiintoisia työhyvinvointiin liittyviä kohtia, jolloin pelkistettyjä ilmauksia eli koodeja  
alkoi muodostua suuria määriä. Aineisto sisälsi laajasti eri näkökulmia ja työhyvinvoinnin laajuus  
ilmiönä ja moninaisuus käsitteenä alkoi tulla hyvin esiin. Eskolan ja Suorannan mukaan laajan ai-  
neiston koodaaminen kattavasti on mahdotonta, sillä aineistoa ei koskaan ole ammennettu loppuun  
saakka, vaan siitä riittää aina uusia näkökulmia ja koodattavia. Näin ollen aineisto kannattaa pyrkiä  
koodaamaan riittävästi (Eskola & Suoranta 2008, 157). Toiseksi tutkijan koodatessa aineistoa ensi  
kertaa ja palatessaan aineistoon myöhemmin uudelleen eri mielentilassa ja eri tavalla valmistautu-  
neena, saattaa tulos olla aivan toinen (Eskola & Suoranta 2008, 156–157).

Kun kaikki kuusi haastattelua oli käyty läpi ja alkuperäisilmaukset oli pelkistetty eli koodattu ja ryhmitelty niitä kuvastavien alakategorioiden alle, jaoteltiin alakategoriat TV-TV-mallin mukaisten yläkategorioiden alle. Tässä kolmannessa vaiheessa teoriaohjaavuus nousi esille, sillä abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä yläluokat muodostuivat jo valmiina tutkittavasta ilmiöstä tiedettynä eli tässä tutkimuksessa tietystä työhyvinvointimallista (Tuomi & Sarajärvi 2018b, luku 4.4.4). Teoreettisiksi käsitteiksi muodostuivat TV-TV -mallin mukaisesti työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset vaatimustekijät sekä työn fyysiset, psyykkiset, sosiaaliset ja organisatoriset voimavaratekijät. Taulukossa 1 on kuvattu esimerkkien kautta aineiston analyysin etenemistä alkaen alkuperäisilmausten pelkistämisestä ja alakategorioiden luomisesta niiden asettamiseen TV-TV-mallin mukaisten yläkategorioiden alle.

*Taulukko 1: Esimerkki aineiston teoriaohjaavasta sisällönanalyysistä*

<b>Alkuperäisilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alakategoria</b>	<b>Yläkategoria</b>
”tässä on tosi surkee äänieristys. Tästä kuuluu ihan kaikki ja tossa on iltapäiväkerho vielä, et se on neljään saakka se metakka kuuluu eli se on kyllä semmonen kuormitustekijä” (H6)	Melu ja äänieristuksen puutteet	Työtilojen puutteet vaatimustekijöinä	Fyysiset vaatimustekijät
”kun sitä työtä on vaan niin paljon, et tuntuu et välillä ei oikein... tulee ihan semmonen lamaannus, ettei tiedä et mitä pitäis nyt tehdä, et tätä on niin paljon yhtä aikaa” (H4)	Liiallinen työn määrä	Työn määrä vaatimustekijänä	Psyykkiset vaatimustekijät
”se et kun saa kumminkin semmosta palautetta et on se sit jonkun käppyrän muodossa taikka sitte niin että joku oppilas tulee itse halaamaan tai tuomaan jonkin kortin tai pienen jonkun, ei sen nyt tarvii mikää suklaapatukka tarvii olla mut se et se symboloi sitä, että on jotenkin onnistunu antamaan ehkä ne nyt auttaa jaksamaan.” (H2)	Kiitos ja palaute auttavat jaksamaan	Palaute ja arvostus voimavaroina	Sosiaaliset voimavaratekijät

Aineiston analyysissä näyttäytyi haastavana se, että aineistosta oli vaikeaa hahmottaa mikä oli haastateltavan oma kokemus asiasta ja mikä kuvausta ilmiöstä yleisellä tasolla tai ammattikunnan kokemana. Toiseksi haasteita aiheutti se, että haastatteluissa työhyvinvointiin liittyvät käsitteet sekoittuivat toisiinsa. Tässä tutkimuksen analyysissä vaatimus- sekä voimavaratekijöihin on sisällytetty sekä ne tekijät, joita kuraattorit kertovat omiksi kokemuksikseen sekä ne, joita he kuvaavat oman ammatikuntansa kokemuksiksi, sillä analyysia tehdessä näitä oli mahdotonta erottaa toisistaan niiden limityessä niin vahvasti toisiinsa.

Analyysissa erilaiset työhyvinvoinnin käsitteet on myös katsottu synonyymeina eli esimerkiksi kuraattorien kuvatessa mikä heitä auttaa jaksamaan, vastaukset on analysoitu voimavaratekijöiksi ja myös esimerkiksi käsitteet vaatimus- ja kuormitustekijä on katsottu synonyymeiksi. Näin ollen vaatimustekijät sekä voimavaratekijät on ymmärretty tässä tutkimuksessa hyvin laajoina käsitteinä, joiden alle sisältyy niin pieniä kuin suuriakin työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joita haastateltavat kuvaavat useilla erilaisilla käsitteillä. Tuloksissa vaatimustekijöiksi on siis katsottu kaikki, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin negatiivisesti, vaarantavat sen tai vähentävät sitä ja vastaavasti voimavaratekijöiksi sellaiset tekijät, jotka lisäävät ja edistävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Myös TV-TV-mallista muodostuvat yläkategoriat aiheuttivat haasteita, sillä työhyvinvointi on kokonaisuus ja eri tekijät linkittyvät vahvasti toisiinsa. Monesti esimerkiksi psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä ei kirjallisuudessa välttämättä tarkastella näin jaoteltuna, vaan psykososiaalisina tekijöinä. Näin ollen tulososiossa on tehty valintoja jaotella tekijät jommankumman alle, vaikka ne linkittyvätkin vahvasti toisiinsa. Tämän voidaan katsoa olevan myös yksi TV-TV-mallin rajoituksista ja valittu jaottelu on vaikuttanut osana analyysia myös siihen, millaisiksi tulokset lopulta muodostuivat.

#### **5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

Tutkimuksen eettisyys on sidoksissa tutkimuksen luotettavuus- ja arviointikriteereihin, ja tutkimuksen uskottavuus ja eettiset ratkaisut ovat erottamattomia. Uskottavuus perustuu siihen, että tutkija noudattaa hyvää eettistä tieteellistä käytäntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 149–150.) Tässä pro gradu tutkimuksessa noudatettiin hyvän tieteellisen käytännön periaatteita (TENK 2012). Tutkimusta varten haettiin ja saatiin tutkimuslupa kunnalta, jossa tutkimus toteutettiin. Tutkimukseen osallistuminen oli kaikille osallistujille vapaaehtoista ja osallistujien oli mahdollista keskeyttää osallistumisensa missä tahansa vaiheessa tutkimusta. Tutkimuksessa varmistettiin, ettei tutkimuksesta koidu haittaa siihen osallistujille. Tutkimuksessa jokaiselta haastateltavalta pyydettiin kirjallinen tietoon perustuva suostumus tutkimukseen osallistumiseen (Liite 3) ja heille annettiin ennen haastatteluja tiedote tutkimuksesta (Liite 2), josta ilmeni tutkimuksen sisältö ja tavoite, tutkimuksen käytännön toteutus sekä aineiston käsittely ja säilytys. Osallistujilla oli myös mahdollisuus esittää tarkentavia kysymyksiä tutkimuksen toteutuksesta.

Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina kuraattorien omissa työtiloissa kouluilla. Haastattelut nauhoitettiin litterointia varten erilliselle nauhurille. Aineistoa säilytettiin ja käsiteltiin luottamuksellisesti. Nauhoituksia ja litteroitua aineistoa säilytettiin salasanasuojatuissa tiedostoissa salasanasuojatulla tietokoneella, jolloin vain tutkijalla oli aineistoon pääsy. Nauhoituksista tehtiin varmuuskopiot



tutkimuksen ajaksi ulkoiselle kovalevyllä. Kaikki alkuperäiset nauhoitukset tuhottiin asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä. Koska työhyvinvoinnin kokemukset voivat olla tutkimusaiheena herkkiä ja tunteita herättäviä, oli haastatteluissa tärkeää huomioida, että osallistujat saivat kertoa kokemuksistaan omin sanoin ja niin laajasti tai kapeasti, kuin itse halusivat. Yhden haastattelun kohdalla tämä tarkoitti sitä, että litterointivaiheessa haastattelusta poistettiin sovitusti tietty pätkä, jota haastateltava ei halunnut tutkimukseen.

Litterointivaiheessa aineisto anonymisoitiin, jolloin aineistosta poistettiin henkilötiedot ja erilaiset tunnistetiedot joko poistettiin tai karkeistettiin yleiselle tasolle. Tutkimuksessa varmistettiin siihen osallistujien anonymiteetti, eivätkä tutkimukseen osallistujat ole tunnistettavissa lopullisesta tutkimuksesta. Haastateltavien suojaamiseksi haastateltavista ei kerrota tarkkoja taustatietoja eikä tutkimuksessa myöskään mainita, missä kunnassa tutkimus on toteutettu. Anonymiteettiin on kiinnitetty huomiota myös suorien lainauksien käytössä. Lainauksista on poistettu tarvittaessa toistoa ja välisanoja sekä muokattu paikoin murreilmauksia, jotka voisivat lisätä tunnistettavuutta, huomioiden kuitenkin se, ettei haastateltavan sanoman merkitys muuttunut näin tehdessä. Valmis Pro-gradu -tutkielma julkaistaan avoimesti verkon välityksellä käytettävänä Open Access -julkaisuna ja tutkimuksesta lähetetään tutkimusluvan mukaisesti tiivistelmä kunnalle, jossa tutkimus toteutettiin.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen arviointi liittyy kysymykseen tutkimusprosessin luotettavuudesta (Eskola & Suoranta 2008, 210). Tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus on merkittävä hyvän tutkimuksen kriteeri (Tuomi & Sarajärvi 2018a, 149). Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rooli korostuu, sillä tutkija on itse tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline ja näin ollen luotettavuuden arviointiin liittyy vahvasti myös tutkijan roolin tarkastelu. (Eskola & Suoranta 2008, 210). Tutkimuksessa on pyritty avaamaan tutkimuksen prosessin eteneminen sekä tutkijan tekemät valinnat.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös aineiston arviointi, kuten aineiston yhteiskunnallinen merkittävyys ja riittävyys, analyysin kattavuus, arvioitavuus ja toistettavuus. Aineisto on sidottu sen kulttuuriseen paikkaan sekä sen tuotantoehtoihin ja on huomioitava, että aineisto kertoo ja on koottu rajatusta tapauksesta. (Eskola & Suoranta 2008, 214–215.) Aineistoa analysoidessa korostui se, että työhyvinvointi on yksilöllinen kokemus, ja siihen vaikuttavat monet tekijät, joista kaikkiin ei ollut mahdollista perehtyä tämän tutkimuksen resurssien puitteissa. Jokaisen kuraattorin työhyvinvointiin vaikuttaa muun muassa oma henkilökohtainen elämäntilanne, mutta näihin tekijöihin tutkimuksessa ei erityisesti keskitytty, joten ne rajautuivat melko lailla tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimus on laadullinen tutkimus, eikä sen ole tarkoitus antaa yleistettävää tietoa koulukuraattorien työhyvinvoinnin tilasta.

Haastatteluissa ilmeni myös paikoin tilanteita, joissa haastateltava ilmaisi, ettei halua eritellä tarkemmin kysyttyä työhyvinvointiin vaikuttavaa tilannetta tai tekijää. Esimerkiksi Ilkka Pietilän (2010) mukaan yksilöhaastatteluiden analyysissä yhtenä usein ilmenevänä haasteena on se, että haastateltavat saattavat antaa vastauksia, joita olettavat tutkijan odottavan heiltä erityisesti, mikäli aiheisiin liittyy moraalisia ulottuvuuksia, jolloin puhuja voisi joutua epäedulliseen asemaan tai tilanne johtaisi tutkijan esittämään paheksuntaan. Pietilän mukaan tämä saattaa ilmetä välttelevinä vastauksina ja saattaa olla erityisen tyypillistä, mikäli haastattelun kysymykset koskevat haastateltavan henkilökohtaista elämää, toimintaa ja mielipiteitä.

Työhyvinvointiin liittyy vahvasti myös työympäristö sekä työolosuhteet, jotka työntekijälle on annettu ja joihin työntekijä itse voi rajatusti vaikuttaa. Mikäli esimerkiksi näihin liittyy haasteita, voidaan pohtia sitä, kuinka yksilö kokee voivansa nostaa esiin omia kokemuksiaan ja liittykö tähän stigmaa tai pelkoa siitä, että esiin nostaminen nähdään kritiikkinä työnantajaa kohtaan tai aiheuttaa ongelmia työpaikalla tai työyhteisössä. Tämä liittyy myös siihen, millaista puhetta haastateltavat tuottavat haastattelutilanteessa ja mistä asioista halutaan kertoa.

Työhyvinvointiin tutkimusteemana liittyy myös eettisiä näkökulmia. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät liittyvät vahvasti siihen, miten yksilö itse kokee jonkin asian tai ilmiön. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö, eikä työhön liittyvää hyvinvointia ole mahdollista erottaa yksilön henkilökohtaisesta hyvinvoinnista, kuten terveydellisestä tilasta, työn ulkopuolisen ajan ja elämäntapojen vaikutuksesta ihmisen kokonaishyvinvointiin. Kaiken kaikkiaan työhyvinvointiin liittyy siis hyvin henkilökohtainen aspekti, joten se on myös tutkimusaiheena henkilökohtainen ja herkkä.

Tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa on hyvä huomioida aineiston muodostumiseen vaikuttaneita tekijöitä. Tämän tutkimuksen aineisto kuvastaa siihen osallistuneiden kuraattorien henkilökohtaista kokemustilaa haastattelutilanteessa vallitsevalla hetkellä. Työhyvinvointi ei ole pysyvä ja staattinen tila, vaan monista alati muutoksessa olevista tekijöistä koostuva ihmisen yksilöllinen kokemus. On myös huomioitava, että haastateltavien motivaatio osallistua tutkimukseen; heidän valintansa siitä, mitä tekijöitä he haastatteluissa tuovat esille sekä haastattelujen vuorovaikutustilanne ja kokemus sen luottamuksellisuudesta, jotta myös herkkiä asioita voidaan tuoda esiin, on vaikuttanut siihen, millaiseksi tutkimusaineisto on muodostunut.

## 6 KURAATTORIEN TYÖN FYYSISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT

### 6.1 Työtilojen ja työvälineiden puutteet sekä siirtymät työn fyysisinä vaatimustekijöinä

Koulukuraattoreja kuormittivat työssä erilaiset työtilojen ja työvälineiden puutteet ja niiden aiheuttamat haasteet työn arkeen sekä rasittavat siirtymät koululta toiselle. Koska kuraattoreilla on tyypillisesti vastuualueellaan useita kouluja, työ vaatii usein useina päivinä viikossa liikkumista koululta toiselle työpäivän aikana. Kuraattorit myös tyypillisesti käyttävät samaa työtilaa vuorotellen koulujen muiden ammattilaisten, kuten koulupsykologin, -terveydenhoitajan ja -lääkärin tai kaikkien näiden kanssa. Harvalla koulukurattorilla on täysin omassa käytössään olevaa työhuonetta.

Haastateltavien mukaan työhuoneen jakaminen muiden ammattilaisten kanssa kuormittaa työssä, sillä se aiheuttaa haasteita oman kalenterin hallintaan, vaikeuttaa moniammatillista yhteistyötä kouluilla sekä vähentää koulun arjessa läsnäoloa. Työhuoneen jakaminen vaatii kuraattoreilta sopimista työtilojen vuorottaisesta käytöstä jokaisella koululla kyseisen koulun ammattilaisten kanssa. Tähän lisähaastetta tuo se, että usein jokaisella koululla on eri koulupsykologi, -terveydenhoitaja sekä -lääkäri. Useampi haastateltava kuvasi kalenterien yhteensovittamista joka syksyisenä palapelinä.

*”...me jaetaan terveydenhoitajan huonetta, niin kun meitä on terveydenhoitaja, kuraattori, psykologi ja koululääkäri. Me jaetaan kaikki sitä samaa huonetta, niin se on ihan järjetön palapeli, kun me mietitään sitä, et kuka siellä on minänkin päivänä ja mihinkin aikaan ja millä viikolla.” (H4)*

Työhuoneen jakamisen koettiin myös aiheuttavan sen, ettei omassa työkalenterissa ollut joustovaraa ja eikä koululta toiselle voinut siirtyä yllättäen, sillä kouluilta ei löytynyt tarvittavia työtiloja. Myös satunnaiset työhuoneen päällekkäin huonevaraukset aiheuttivat rasitusta, sillä kuraattorit joutuivat kesken työpäivää vaihtamaan koulua tai selvittämään mahdollisuutta löytää työtilaa kunnan muista rakennuksista. Oman työtilan puute vaikutti myös viihtyvyyteen, sillä kuraattoreilla ei ollut mahdollisuutta tilaan, jonka voisi laittaa itselle viihtyisäksi.

Työhuoneen jakamisen koettiin vähentävän työn tukea sekä heikentävän moniammatillista työskentelyä. Koulupsykologi koettiin yhdeksi tärkeimmäksi yhteistyökumppaniksi ja työn tuen koettiin heikkenevän sen vuoksi, ettei kuraattorin ja psykologin ollut mahdollisuutta olla kouluilla samaan aikaan. Tämän koettiin heikentävän myös psykologin kanssa konsultointia, työnjaosta sopimista sekä vähentävän yhteistä luokkatyöskentelyä. Myös yhteistyön opettajien ja muun oppilashuollon työntekijöiden, kuten terveydenhoitajan, lääkärin ja erityisopettajien kanssa koettiin kärsivän työtilojen puutteen vuoksi.

*” Mutta se minkä mä olen ehkä itse kokenut kaikista kuormittavimpana, on se, että kun käytetään samaa työhuonetta, niin se tarkoittaa sitä, et me ollaan aina eri aikaan koululla. ”, ”... Eli siis se tarkoittaa sitä, että se meidän yhteinen työ mun mielestä jotenkin ehkä kärsii, et tietyllä lailla myös työn tuki.” (H2)*

*” et kun tääkään ei oo itsestään selvää, että me voidaan olla samoina päivinä koulussa, et sitku se toimii hyvin, niin me voidaan työparina mennä yhdessä luokkiin tai pitämään tai kouluttamaan opettajia, vaikka huolenpolusta, mutta sit jos me ollaan eri päivinä niin semmonen yhteistyö jää kokonaan pois.” (H5)*

Kuraattoreita kuormittivat myös työympäristössä ilmenevä melu, työtilojen puutteellinen äänieristys sekä epäterveet ja sisäilmaongelmaiset rakennukset. Äänieristyksen puute näyttäytyi haasteellisena myös kuraattorien asiakkaiden yksityisyyden suojaamisen sekä salassapidon kannalta, sillä puhe huoneista saattoi kuulua käytäville. Puutteena salassapidon kannalta nähtiin myös se, ettei tiloissa ollut erillistä odotushuonetta, vaan oppilaat joutuivat tulemaan kuraattorin tapaamiselle suoraan käytävältä. Lisäksi fyysisenä vaatimustekijänä kuraattorit kokivat epäterveet rakennukset. Kuraattoreja kuormittivat niin koulujen sisäilmaongelmat kuin myös niistä aiheutuvat väistöt eli väliaikaiset tilat, joissa koulu sijaitsee remonttien tai rakennustöiden ajan. Väistöjen vuoksi koulujen oppilaat saattoivat olla jaettu eri rakennuksiin, työtiloissa saattoi olla puutteita ja väistöt aiheuttivat työympäristön muutoksia.

Työvälineiden puutteet nousivat esille haastatteluissa melko vähäisesti ja lähinnä välineiden mukana kantamisen rasittavuuden ja toimimattomien verkkoyhteyksien kautta. Työvälineitä on tyypillisesti vain yhdet ja mikäli kuraattoreilla ei ole omaa työhuonetta, on työvälineitä kannettava jatkuvasti mukana koululta toiselle siirryttäessä, mikä koettiin kuormittavana. Työvälineitä ovat muun muassa kannettava tietokone ja erilaisia asiakastapaamisissa hyödynnettäviä materiaaleja, kuten pelit ja erilaiset kortit. Myös tilanteissa, joissa työhuoneeseen ei yllättäen ollutkaan pääsyä, koettiin ongelmallisena se, ettei asiakastietojärjestelmään pääsyn vaativa verkkoyhteys välttämättä toiminut kaikissa koulun tiloissa.

## **6.2 Työtilat ja työvälineet työn fyysisinä voimavaratekijöinä**

Kuraattoreiden kokemuksissa työn fyysisinä voimavaroina korostuivat erityisesti käytössä oleva oma työhuone tai muuten toimivat työhuoneen jakamisjärjestelyt. Työtä helpotti myös se, mikäli kouluilla sekä kunnan muissa rakennuksissa oli selkeästi sovittuja muita käytettävissä olevia työtiloja. Oman työhuoneen koettiin olevan tärkeä voimavara ja sen koettiin helpottavan asiakastyötä, moniammatillista työtä ja mahdollistavan koulujen arjessa läsnäoloa, joka koettiin työn kannalta hyvin merkitykselliseksi. Kaiken kaikkiaan toimivien työtilaratkaisuiden ja työtilojen viihtyvyyden koettiin lisäävän työhyvinvointia.

*”Me ollaan kyllä siinäkin onnellisessa asemassa, että mulla on tää oma huone -- et se on kyl iso tekijä, että kaikilla ei oo omaa huonettakaan et sit saattaa jakaa lääkärin kaa tai jonku muun kaa myös huoneen ja helpottaa myös sitä asiakastyötä, et voi lapselle et se on se mun huone siellä terveydenhoitajan huoneen vieressä, et ei tarvii sit sumplii sitä johonki toiselle puolelle kouluu” (H1)*

Toimivien työtilaratkaisujen lisäksi kuraattorit kokivat tärkeänä, ettei kouluilla ollut sisäilmaongelmia ja työtiloissa oli hyvä äänieristys. Näin ollen edellä mainittujen (ks. luku 6.1) vaatimustekijöiden poissaolo lisäsi työhyvinvointia. Voimavaroina nousivat esille myös erilaiset työvälineisiin liittyvät työtä helpottavat tekijät. Suuri osa kuraattoreista koki, että oma auto on työssä välttämätön, sillä se mahdollistaa nopeat siirtymät kouluilta toiselle. Samalla myös koulujen välinen lyhyt matka helpotti työtä. Lisäksi osa kuraattoreista mainitsi kokevansa työn kannalta merkityksellisinä työvälineinä oman kannettavan tietokoneen, älypuhelimien ja isot tietokoneen näytöt työhuoneessa. Osa koki myös erilaisten sähköisten työalustoiden, kuten Microsoft Teams -sovelluksen käytön työtä helpottavana ja työhyvinvointia lisäävänä.

## 7 KURAATTORIEN TYÖN PSYKKISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT

### 7.1 Psyykkiset vaatimustekijät

#### 7.1.1 Työn määrälliset tekijät työn psyykkisinä vaatimustekijöinä

Kuraattorien työssä psyykkisinä vaatimustekijöinä esille nousi työn määrällisiä ja laadullisia vaatimustekijöitä, työnhallinnan haasteet (ks. luku 7.1.2) sekä muutoksiin ja työn järjestelyihin liittyviä tekijöitä ja (ks. luku 7.1.3). Nämä eri tekijät nivoutuivat vahvasti toisiinsa. Kuraattoreilla oli myös keskenään näistä hyvin erilaisia kokemuksia. Työn määrälliset vaatimustekijät sisältävät liiallisen työn määrän sekä jatkuvan kiireen ja aikapaineet. Liiallisen työn määrän taustalla oli liian monta vastuulla olevaa koulua sekä liian suuri oppilaiden määrä kouluilla. Tämä oli merkittävä kuormitusta aiheuttavana tekijä osalla kuraattoreista.

*”mutta se, että niitä on paljon ja sitten tämä, että ramppaa näiden koulujen välillä joka päivä kaikilla kouluilla, käyt joissain kokouksissa ja sitten, kun sitä työtä on vaan niin paljon, et tuntuu et välillä ei oikein... tulee ihan semmonen lamaanus, ettei tiedä et mitä pitäis nyt tehdä, et tätä on niin paljon yhtä aikaa” (H4)*

*”Et sitten se kyllä vaikuttaa tosi paljon, että jos on liian suuri koulu tai oppilasmäärä. Et sillä on tosi iso merkitys.” (H6)*

Kuraattorit kokivat koulujen ja oppilasmäärien lisäksi työn määrään vaikuttavan sen, kuinka näkyvänä kuraattori on koululla sekä kuraattorin oman tavan tehdä työtä. Näkyvyyden ja läsnäolon kouluilla, esimerkiksi opettajanhuoneessa oleskelun, koettiin lisäävän asiakkuuksia ja töitä. Myös sen, että kuraattori on ollut samalla koululla pidempään ja tullut tutuksi kouluyhteisössä, koettiin madaltavan kynnystä yhteydenottoihin ja näin ollen vaikuttavan lisäävästi työn määrään. Kuraattorit tekevät työtä hyvin itsenäisesti ja vapaasti, joten myös sen, kuinka matalalla kynnyksellä ja millä perustein eri kuraattorit ottavat asiakkuuteen oppilaita koettiin vaihtelevan. Työn määrää lisäsi olennaisesti myös rekrytoinnin haasteet ja niiden myötä koulupsykologin mahdollinen puuttuminen koululta kokonaan.

Työn määrään liittyen nousi esille myös, ettei kuraattoreilla ole mielestään mahdollisuutta painottaa oppilashuoltolain mukaisesti yhteisöllistä työtä, sillä yksilötyötä on niin paljon ja laki vaatii määräaikojen noudattamista. Kuraattorit kokivat, ettei yhteisölliseen työhön ole aikaa eikä resursseja. Yksilöllistä työtä tehtiin siis huomattavasti enemmän kuin yhteisöllistä työtä.

*”Nii näitä yksilöasiakkaita on, niitä on edelleen enemmän eli tavallaan en pysty siihen tahtotilaan vastaan et yhteisöllistä työtä on vähemmän mitä yksilötyötä. Et jos haluan pitää kiinni määräajoista ja laista, niin silloin tavallaan myös kun tulee yhteydenottopyyntö niin siihen on vastattava” (H1)*

Kuraattorit kokivat työssä kuormittavana työn määrään liittyen myös jatkuvan kiireen sekä aikapaineet. Kuraattorien mukaan koko vuosi on tasaisen kiireinen, myös koulujen loma-aikoina. Työtä koettiin olevan niin paljon, ettei yhden oppilaan tilanteen äärelle ole mahdollista pysähtyä niin pitkäksi aikaa kuin haluaisi ja myös luova ajattelu ja työn suunnitelmallisuus kärsivät.

*”koulu on niin hektinen paikka, että täällähän siis vartin palaveri on jo aika pitkä silleen, jos opettajan kanssa puhuu jostain asiasta. Yleensä ne menee muutamassa minuutissa, kun opettaja on menossa tai tulossa vessaan tai vessasta ja menossa välituntivalvontaan tai syö tai kopioi tai selvittää jotain riitaa tai muuta. Et tää on ihan järjettömän sekavaa välillä, et jos sä haluat puhuu jonkun kanssa hetkeks näin, niin viisi minuuttia on jo pitkä aika. -- se semmonen järkevä asioitten pohtiminen ja suunnitelmallisuus musta kärsii senkin takia, et on vaan liian kiire kaikkialle” (H4)*

*”Mut se on semmosta pakkotahtia, et ei siinä vessassa juosta eikä teekupilla istuta opettajanhuoneessa -- kun sä oot käytännössä koko ajan täällä huoneessa takomassa.” (H5)*

Oppilas- ja opiskelijahuoltolain (1287/2013, 15 §) mukainen seitsemän vuorokauden määräaika tapaamisen antamiseksi luo työhön aikapainetta. Tämän lisäksi alakoulujen kuraattoreilla haasteena on se, oppilaat on tavattava heidän koulussaan olo aikanaan ja oppilaat pääsevät kotiin jo varhain. Kuraattorit kokivat, ettei heillä ole myöskään tarvittavaa aikaa asiakastapaamisten tuoman emotionaalisen kuormituksen käsittelyyn, taukojen pitämiseen, kouluyhteisöön jalkautumiseen ja opettajille tavoitettavissa olemiseen esimerkiksi olemalla paikalla opettajan huoneessa. Koulun koettiin olevan hektinen työympäristö, jossa työ opettajien kanssa saatetaan hoitaa pikaisesti samaan tilaan sattuessaa.

### **7.1.2 Työn laadulliset tekijät sekä työhallinnan haasteet psyykkisinä vaatimustekijöinä**

Työn laadullisina eli työn sisältöön liittyvinä vaatimustekijöinä nousivat esille työtehtävien laajuus ja moninaisuus, mitkä liittyivät kuraattorin roolin ja työtehtävien epäselvyyteen. Työtehtävien moninaisuus sekä liiallinen työ määrä ovat yhteydessä myös työn hallinnan haasteisiin, jotka omalta osaltaan kuormittavat työssä. Kuraattorien mukaan työ vaatii paljon rajaamista ja työssä kuormittavat jatkuvat keskeytykset, monen asian käsittely samanaikaisesti sekä keskeneräisyyden sietäminen, jotka ovat yhteydessä myös oman kalenterin hallinnan haasteellisuuteen.

Osa kuraattoreista koki, että työtehtävät ovat lisääntyneet ja sisältävät myös tehtäviä, joihin heillä ei ole pätevyyttä tai koulutusta, kuten esimerkiksi vastuun oppilashuoltorekisterin ylläpitämisestä ja siihen liittyvästä arkistoinnista. Työtehtävien laajuus ja moninaisuus ovat yhteydessä myös työn määrään, johon liittyviä vaatimustekijöitä on kuvattu tarkemmin luvussa 7.1.1.

*”Se semmonen tän työn rajattomuus on semmonen mikä kuormittaa.” (H6)*

*”...et niinkun huomaamattaan kuormittuu sit kuitenkin tästä sillisalaatista” (H4)*

Työtehtävien moninaisuuteen ja työn hallintaan liittyen kuraattorit nostivat esille, että työ vaatii vahvaa rajaamista, joka myös kuormittaa työssä. Työn rajaamisella kuraattorit viittasivat erityisesti tilanteisiin, joissa joutuvat vastaamaan eri puolilta tuleviin työpyyntöihin kieltävästi. Kuraattorien tehtävänkuva on laaja ja rooli kouluissa saattaa olla epäselvä koulun eri ammattilaisille. Lainsäädäntö ei tarkkaan määritä sitä, millaiset yksittäiset työtehtävät kuuluvat kuraattorille, joten on myös osittain kuraattorin itse päätettävissä, millaisia asioita hän ottaa hoitaakseen ja mitä ei.

Kaikki kuraattorit kuvasivat rajaamisen olevan työssä tärkeää, sillä vastaan tulee paljon tilanteita, joissa pyyntöjä tulee eri työtehtävien hoitamisesta, jotka eivät kuulu kuraattorin työnkuvaan. Näitä tulee sekä opettajilta, rehtoreilta että oppilaiden vanhemmilta. Selkeästi tehtäviä, jotka eivät kuraattorien mukaan kuulu heidän hoidettavakseen ovat esimerkiksi oppilaiden vanhempien eroriitojen selvittäminen tai lastensuojeluilmoitusten hoitaminen opettajien pyynnöstä tilanteissa, joissa oppilas ei ole kuraattorin asiakkuudessa. Työn rajaamiseen liittyvää kuormitusta avataan lisää osana moniammatillisen työn haasteita sosiaalisten vaatimustekijöiden luvussa (ks. luku 8.1.2). Työn sosiaalisista kanssakäymisistä nousevaa emotionaalisen kuormituksen aiheuttamaa kuormittuneisuutta taas avataan vuorovaikutustyön vaativuutta kuvaavassa sosiaalisten vaatimustekijöiden luvussa laajemmin (ks. luku 8.1.3).

*”...koska niitä pyyntöjähän tulee ihan hirveesti joka suunnasta. Et niitä tulee vanhemmilta, niitä tulee oppilaita, niitä tulee opettajilta, niitä tulee kauheen monilta yhteistyötahoilta ja näin -- et joutuu tosi paljon teke semmosta työrajausta.” (H2)*

Työn hallinnan haasteellisuuteen liittyen kuraattorit nostivat esille, että työ vaatii keskeneräisyyden sietämistä, siinä on jatkuvia keskeytyksiä ja käsitellään monia asioita samanaikaisesti. Myös oman kalenterin hallinta eli omien aikataulujen suunnitteleminen ja suunnitelmien toteuttaminen on haasteellista. Työn hallinnan haasteet liittyvät näin ollen myös fyysisten vaatimustekijöiden luvussa mainittuihin puutteisiin työtiloista kouluilla (ks. luku 6.1). Jatkuvat keskeytykset aiheutuivat siitä, että koulu koettiin hektisenä työympäristönä, jossa ovelle tultiin usein kolkuttamaan tai puhelin soi. Työ koettiin lyhytjäteiseksi, sillä työpäivät usein koostuvat monen lyhytkestoisen työtehtävän hoitamisesta, mikä vaatii monen asian mielessä pitämistä ja hoitamista samaan aikaan, jolloin ei ole mahdollisuutta keskittyä yhteen asiaan kerrallaan.

*”...onhan siinä se toinenki puoli, että voi olla se kun sä itse suunnittelet sitä kalenteria ja sitte buukkaa sen täyteen tai tosi täyteen -- et joskus tekee vaikkakin kuuskin oppilasta pääkanaan niin jossain vaiheessa ymmärtää itekin, että kannattais pysyä siinä neljässä, mutta kun se ei ole aina tietenkään ihan mahdollista, koska joskus tulee asioita ja tapahtumia ja sitte tietystihän aina tulee tällasia kiireellisiä juttuja tai akuutteja juttuja, niin ne tietysti aina räjäyttää sitä.” (H2)*



Työn itsenäisyys ja vapaus koettiin hyväksi asioiksi, mutta samaan aikaan ne koettiin myös raskaiksi, sillä kuraattori on yksin vastuussa omien aikataulujensa laatimisesta ja toteuttamisesta. Aikatauluihin saattaa tulla myös jatkuvasti muutoksia, muun muassa siksi, että kiireellisissä tapauksissa oppilas- huollon on tarjottava oppilaalle tapaaminen 1–2 päivässä tai oppilaiden poissaolot aiheuttavat tapaa- misten siirtymisiä. Näin ollen oman kalenterin hallinnan haasteellisuus koettiin myös kuormittavaksi.

### 7.1.3 Muutokset ja työjärjestelyjen joustamattomuus psyykkisinä vaatimustekijöinä

Kuraattorien mukaan myös erilaiset muutokset kuormittavat työssä. Muutokset näkyivät erityisesti siinä, että kuraattorien vastuulla oleviin kouluihin eli niin sanottuihin koulupaketteihin saattoi tulla muutoksia jopa vuosittain. Taustalla ovat muun muassa kuraattorien vaihtuminen tai muutokset kuraattoreiden määrässä kunnan sisällä sekä kouluissa todetut sisäilmaongelmat. Koulujen vaihtuminen koettiin kuormittavaksi, sillä niin työympäristö; asiakkaana olevat oppilaat; ammattilaiset, kenen kanssa työtä tehdään sekä myös työn tukena olevat aluekuraattoritimit vaihtuvat koulupakettien muuttuessa. Muutokset vaikuttivat hyvin kokonaisvaltaisesti työn sisältöön, olosuhteisiin, moniammatilliseen työhön sekä työn tukeen. Myös tieto siitä, millä koululla kukin kuraattori työtään jatkaa syksyllä, koettiin tulevan liian myöhään vasta lukukauden alkua edeltävän kesän aikana.

*” Meillä vähän väliä joudutaan tekemään tällasia vaihdoksia, jotka sekin kuormittaa et sä aina aloitat uudesta.” (H5)*

*”Käy monesti niin, että jotkut joutuu vaihtaa kokoajan (kouluja<sup>1</sup>), joka on kauheen rasittavaa -- pitää ottaa niin paljon kerralla haltuun ja sitten se ymmärrys sieltä koulun (opettajilta<sup>2</sup>), että he ei voi ymmärtää sitä kuraattorin erityisroolia, että hyppää eri paikoissa ja kokoajan vaihtuu ja pitäisi ymmärtää minkälaiset luokat on, minkälaiset opettajat on, minkälaiset lapset, minkälainen alue, minkälaiset perheet.” (H6)*

Yhdessä haastattelussa nousi esille vaatimustekijänä myös työn järjestelyihin liittyvä joustamattomuus, joka ilmeni vähäisinä mahdollisuuksissa etätööhön. Kuraattorin mukaan kunnassa etätö oli mahdollista ainoastaan siirtymätilanteissa, kuten esimerkiksi tilanteessa, jossa tapaaminen tai kokous järjestetään kauempana kuraattorin koululta ja alkaa aikaisin aamupäivästä tai on päättynyt myöhään iltapäivällä. Tällöin oli mahdollisuus tehdä alkupäivä ennen kokousta tai vastaavasti loppu iltapäivä töitä etänä. Mahdollisuuksia kokonaisuun etäpäiviin, jolloin työtehtävinä voisivat olla esimerkiksi kirjausten ajan tasalle saattaminen tai koulutus, ei kuitenkaan ollut mahdollista. Myöskin koulujen loma-aikoina oppilaiden ollessa poissa koululta, kuraattoreiden tuli olla läsnä koululla, joka koettiin turhaksi.

---

<sup>1</sup> Sulkujen sisällä ”kouluja” tutkijan tarkennus

<sup>2</sup> Sulkujen sisällä ”opettajilta” tutkijan tarkennus

## 7.2 Psyykkiset voimavaratekijät

### 7.2.1 Työn määrälliset tekijät psyykkisinä voimavaratekijöinä

Sopiva työn määrä näyttäytyi osalla kuraattoreista työn voimavarana. Osa kuraattoreista myös koki, että työn määrä ja työtehtävien sisältö vaihtelee jonkin verran kouluvuoden mukaan esimerkiksi loma-aikoina, mikä helpottaa työtä ja on näin ollen voimavaratekijänä.

*”Että sen takia, että mulla oli yks psykologipari poissa -- niin työn määrä oli suuri, mutta muuten kyllä koen, et (työn määrä<sup>3</sup>) on ihan riittävä tai sopiva.” (H1)*

*”...jos olisi kysynyt vuosi sitten, mä olin varmaa ihan romuna, mutta nytten on tietysti helpompaa ku tuli tämä vähennys tähän työmäärään” (H6)*

Työn määrään liittyvät kokemukset vaihtelivat kuraattorien keskuudessa paljon, kuten toisaalta myös vastuulla olevien koulujen ja oppilaiden määrä. Siitä, mikä olisi kuraattoreiden näkemyksen mukaan sopiva koulujen määrä, ei voida selkeästi aineiston perusteella sanoa. Kuraattorien kokemuksissa oli havaittavissa yhtenäinen näkemys siitä, ettei koulujen tai oppilaiden määrä saa olla liian korkea ja kuraattoreiden vastuualueissa on huomioitava koulualueiden sosioekonomiset taustatekijät, jotka näkyvät usein oppilaiden tuen tarpeessa sekä yhteisöllisessä työssä ja näiden kautta myös työn määrässä. Työn hallittavuuden koettiin vaativan myös sitä, että kouluilla on oltava koulupsykologit eli rekrytoinneissa ei ole varaa olla puutteita.

### 7.2.2 Työn laadulliset ja työn järjestämiseen liittyvät tekijät psyykkisinä voimavaratekijöinä

Kuraattorit kuvasivat useita eri laadullisia eli työn sisältöön liittyviä sekä joitain työn järjestämiseen liittyviä voimavaratekijöitä. Kuraattorit kuvasivat tykkäävänsä työstään ja monet kuvasivat sen olevan kutsumusammatti. Työssä pidettiin sen nopeatempoisesta luonteesta, vaihtelevuudesta ja monipuolisuudesta, työn ennaltaehkäisevästä luonteesta, vapaudesta ja itsenäisyydestä sekä siitä, että työssä voi hyödyntää omia vahvuuksiaan. Työ koettiin myös innostusta herättävänä ja siihen uppouduttiin. Kuraattorit kokivat työnsä merkitykselliseksi ja palkitsevaksi, sillä siinä voi auttaa sekä vaikuttaa oppilaiden ja perheiden tilanteisiin. Koulu myös koettiin työympäristönä mielenkiintoiseksi.

Työn vaihtelevuus ja monipuolisuus näyttäytyivät monella tasolla. Sen lisäksi, että työtehtäviä on monipuolisesti, on työssä mahdollista myös hyödyntää moninaisesti erilaisia työmenetelmiä ja työskennellä monenlaisten asiakkaiden ja perheiden kanssa. Eräs kuraattori kuvasi, että työssä saa kattavan läpileikkauksen yhteiskuntaan sekä kaikenlaisiin perheisiin. Työ koettiin myös innostavana ja

---

<sup>3</sup> Sulkujen sisällä ”työn määrä” tutkijan tarkennus

siihen uppouduttiin, jolloin työpäivien koettiin menevän nopeasti. Osa kuraattoreista toi esille erityisen innostuksensa uusien työmenetelmien hyödyntämiseen työssä, kuten esimerkiksi IPC:n (engl. Interpersonal counselling) eli interpersoonallisen ohjannan sekä Lapset puheeksi (LP) -menetelmän. Työn monipuolisuuden ja vaihtelevuuden vuoksi jokaisen työpäivän koettiin olevan erilainen.

*”...ihan oikeesti jokainen työpäivä on erilainen ja kun mä tulen tänne aamulla - vaikka tietyllä tavalla mulla on ne tietyt jutut mitä mä teen, nii jokainen päivä on kuitenkin semmonen seikkailu, et kun mä lähden sitte kotiin niin niih - tämä oli tällainen päivä.” (H3)*

Koulu työympäristönä nousi esille työn voimavarana. Se koettiin mielenkiintoiseksi, sillä siinä yhdistyy kiinnostavalla tavalla sosiaalityö sekä pedagoginen viitekehys. Yksilötyöskentelyn lisäksi myös luokissa työskentely koettiin antoisaksi ja mielenkiintoiseksi. Monet kuraattoreista kertoivat pitävänsä siitä, että työ on ennaltaehkäisevää, toisin kuin useimmiten esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityö. Kuraattorit kuvasivat, että parhaassa tapauksessa työssä on aikaa tehdä matalalla kynnyksellä muun muassa ohjausta ja neuvontaa sekä yhteisöllistä työtä, jolloin oikea-aikaisella työllä voidaan ehkäistä ongelmien pahentumista.

*”musta on äärimmäisen mielenkiintosta nimenomaan tämä koululla tehtävä työ, koska siinä on se on se pedagoginen viitekehys niin lähellä ja kokoajan mietitään sitä, että me ei olla pedagogeja, mutta me tehdään yhteistyötä, että se on musta äärimmäisen kiehtovaa.” (H3)*

*”Että et ei olla pelkästään sen ihan negatiivisten asioiden kanssa tekemisissä. Et toki usein on aina joku pulma tai haaste, mutta monet asiat saadaan ennaltaehkäistyä ja oikaistua pienilläkin teoilla hyvään suuntaan, nii näkee sitä iloa myös paljon.” (H1)*

Vapaus ja itsenäisyys koettiin työhyvinvointia lisäävinä. Kuraattorit pitivät siitä, että heillä oli mahdollisuus suunnitella työpäiviensä sisältö sekä aikataulut itsenäisesti. Tähän liittyi myös se, että kuraattoreilla on mahdollisuus muokata työtään oman osaamisensa ja kiinnostustensa näköiseksi sekä hyödyntää työssään omia vahvuuksiaan. Erityisesti asiakastyöhön liittyen kuraattorit kokivat työnsä myös palkitsevaksi. Kuraattorit kokivat, että työssä voi auttaa ja vaikuttaa ja työ koettiin merkitykselliseksi ja mielekkääksi. Vuorovaikutustyöhön liittyviä tekijöitä avataan lisää sosiaalisten vaatimus- ja voimavaratekijöiden luvuissa (ks. luvut 8.1.3 sekä 8.2.3).

*”mä jotenkin koen sellasta et mun työ inspiroi mua käyttämään mun vahvuuksia eri tavoin ja synnyttämään jotakin uutta. -- Niin kyl mä koen sillei olevani etuoikeutettu et mä saan tehdä työtä mistä mä nautin.” (H3)*

Työn järjestämiseen liittyvät voimavarat tulivat esille hyvin tiiviisti parissa haastattelussa, joissa koettiin, että työhyvinvointia edistää se, että työaika on joustava ja selkeä. Viikkotyöajan koettiin olevan sopiva ja hyvänä koettiin myös se, että on mahdollista hyödyntää liukuvaa työaika ja työpäivä päättyy selkeästi tiettyyn kellon aikaan, jonka jälkeen voi irrottautua työstä. Esille voimavarana nousi myös mahdollisuus viettää pidempiä lomia, esimerkiksi jouluna.

Erityisesti työn psyykkisiä vaatimus- ja voimavaratekijöitä tarkastellessa käy ilmi työhyvinvoinnin kokemusten yksilöllisyys sekä se, että samojen tekijöiden voidaan kokea olevan samaan aikaan sekä vaatimus- että voimavaratekijöitä. Kuraattorit kuvasivat, kuinka työssä kuormitti kiire ja työaikapaineet, mutta samaan aikaan osa koki nauttivansa työn nopeitempoudesta. Myös työtehtävien moninaisuus koettiin kuormittavana, mutta silti moni koki voimavarana työn vaihtelevuuden ja monipuolisuuden. Myös työn vapauden ja itsenäisyyden toisena puolena näyttäytyy työn yksinäisyys ja tuen puute. Tässä havaitaan myös, kuinka sosiaalinen ja psyykinen ulottuvuus limittyvän vahvasti toisiinsa. Työn yksinäisyyttä ja työn tukeen liittyviä tekijöitä avataan tarkemmin sosiaalisten vaatimus- ja voimavaratekijöiden luvuissa (ks. luvut 8.1.1 ja 8.2.1).

### **7.2.3 Henkilökohtaiset voimavarat sekä vapaa-aika psyykkisinä voimavaratekijöinä**

Kuraattorien kokemuksissa nousi esille myös yksilöllisiä ja henkilökohtaisia voimavaroja, jotka on valittu tässä tutkimuksessa jaotella psyykkisten voimavaratekijöiden alle, sillä ne liittyvät vahvasti psyykkiseen jaksamiseen. Kuraattorien mukaan tietyt henkilökohtaiset ominaisuudet ja kyvyt ovat merkityksellisiä oman työhyvinvoinnin ja jaksamisen kannalta ja toimivat näin ollen voimavaroina työssä. Kuraattorien mukaan työhyvinvointia saattaa edistää muun muassa työntekijän ratkaisukeisyys ja asiakaskeinen asenne työhön sekä tunneälykyys ja kyky reflektoida tunteita. Näiden lisäksi usko omaan ammatilliseen pystyvyyteen sekä pitkä työkokemus voivat vähentää tuen tarvetta työssä ja auttaa samalla jaksamaan.

*” Et ihan sama kiire on joka paikassa muallakin, mut se, että miten se tuodaan esille. Et kun noiki mun mielestä puhuu oman tai kolleegat puhuu, että on hirveetä kiirettä et onhan se kiirettä mut ei tääl hommat tuu koskaan valmiiks, et se musta myös se asenne vaikuttaa paljon, että onko kiire vai ei oo kiire. Et millä asenteella täällä ollaan liikenteessä.” (H1)*

*” se pitää olla ihan täysin erilainen vapaa-aika. Ihan pois näistä ongelmista ja ongelmien ratkaisemisesta ja tämmösestä, että sitten semmosta rentouttavaa vapaa-aikaa, et kyllä tässä pitää itsestä pitää huoli ja omasta jaksamisesta pitää pitää huoli” (H5)*

Kuraattorit nostivat esille, että tärkeää on myös yksilön oma asenne, käsitykset ja toimet, sillä ne vaikuttavat työntekijän suhtautumiseen eri tilanteissa ja omilla toimilla on mahdollista vaikuttaa osittain omaan työn hallintaan. Henkilökohtaisesta hyvinvoinnista ja itsestä huolta pitäminen nousivat myös esille merkityksellisinä tekijöinä työhyvinvoinnin kannalta sekä vapaa-aika merkitys työntekoa tasapainottamassa. Kuraattorit korostivat, että vapaa-ajalla on tärkeää päästä irrottautumaan työstä ja samalla itselle mielekkäät vapaa-ajan toiminnot auttavat myös työssä heränneiden tunteiden käsittelyssä.

## 8 KURAATTORIEN TYÖN SOSIAALISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT

### 8.1 Sosiaaliset vaatimustekijät

#### 8.1.1 Työn tukirakenteiden puutteet sosiaalisina vaatimustekijöinä

Kuraattorien kokemuksissa sosiaalisina vaatimustekijöinä korostuivat kollegiaalisen tuen puute ja puutteet esimiestyöhön sekä työnohjaukseen liittyen. Kuraattorit tekevät työtään kouluilla oman ammattikuntansa ainoina edustajina. Kuraattorit kokivat, että kollegiaalisen tuen puutteen vuoksi työssä joutuu tekemään paljon erilaisia arvioita, päätöksiä ja pohtimaan eettisiä ratkaisuja yksin. Kuraattorit myös vastaavat henkilökohtaisesti saamastaan palautteesta muuan muassa kouluterveyskyselyissä. Näiden lisäksi työssä kuormittaa myös moniammatilliseen työhön liittyvät jännitteet. Kuraattorien mukaan he joutuvat rajaamaan työtään sekä perustelemaan valintojaan muille ammattilaisille, jossa haasteena ilmenee myös se, kouluissa eri ammattilaisten käyttämä kieli on erilaista. Kuraattoreiden mukaan nämä jännitteet ja erimielisyydet voivat olla esteinä myös siinä, kuinka kuraattori pääsee eri kouluilla osaksi työyhteisöä. Työn yksinäisyys liittyy näin ollen vahvasti myös moniammatillisen työn haasteisiin, joita avataan seuraavassa alaluvussa (ks. luku 8.1.2).

*”...että kun täällä on yksin oman ammattikunnan edustaja kaiket päivät ja viikot. Kukaan ei puhu sillä tavalla ihan sitä samaa kieltä” (H4)*

*”Et opettajilla esimerkiksi on toisensa, että he voi miettiä aina yhdessä ja heillä on se kollegiaalinen tuki. Mut meillä sitä ei oikeestaan ole, niin me joudutaan hirveen paljon olemaan yksin ja seisomaan yksin ja perusteleen yksin” (H2)*

Kuraattoreilla on työn tukena erilaisia tiimejä. Kunnassa, jossa tutkimus toteutettiin, kuraattoreilla oli noin kerran kuukaudessa kaikkien kunnan kuraattorien yhteinen tapaaminen sekä kunnan sisäisten alueiden kuraattorien tapaamiset pienemmissä ryhmissä noin 2–3 viikon välein. Kuraattorit kokivat, että koko kunnan kuraattoreiden yhteiset tapaamiset olivat lähinnä tiedottamista varten, joten niistä ei koettu saavan omaan työn arkeen tukea. Aluekuraattoreiden yhteisiä tapaamisia taas koettiin olevan liian harvoin tai ne koettiin kestoltaan liian lyhyiksi. Osa kuraattoreista koki, ettei myöskään tapaamisten sisältö tue omaa työtä.

*”Et nyt meillä ei ole edes sellasta kollegiaalista tiimiä, jossa me voitisiin yhdessä näitä asioita ja toinen toisiamme (nähdä<sup>4</sup>) viikottain ja riittävästi aikaa semmoiselle, että -- me tuettaisiin toinen toisiamme emotionaalisesti, vaan nyt se on vaan semmoista - asiantuntijaryhmä kokoontuu miettimään jotakin. -- Mutku se (tiimitapaamiset<sup>5</sup>) on mennyt sellaseks et me alan asiantuntijoita kokoonnutaan ja tehdään joku mietintä*

---

<sup>4</sup> Sulkujen sisällä ”nähdä” tutkijan tarkennus

<sup>5</sup> Sulkujen sisällä ”tiimitapaamiset” tutkijan tarkennus

*tai lausunto tai joku juttu esimiehelle. Niin siinä (puuttuu<sup>6</sup>) semmonen kollegiaalinen, emotionaalinen tuki ja jakaminen ja ryhmäytyminen.” (H5)*

Työn tukena voi toimia myös esimiestyö sekä työnohjaus. Moni kuraattoreista koki, ettei heillä ole tarvetta työssään vahvasti esimiehen tuelle, siinä mielessä, että pitkä työkokemus mahdollistaa hyvin itsenäisen työnteon. Toisaalta kunnassa oli toteutettu alle vuoden sisällä organisaatiomuutos, jonka myötä tapahtui muutos myös esimiestyön rakenteissa ja tällöin kuraattoreille muodostui kunnan sisäisille alueille lähiesimiehet. Näin ollen moni kuraattori nosti esille, että asiaa oli vaikea tarkemmin avata, sillä muutos on vielä niin tuore. Suuri osa kuraattoreista kuitenkin koki, että esimiestyö jää ohueksi ja osa myös, ettei saa esimieheltä kaipaamaansa tukea työhön ja sen sisällölliseen ja emotionaaliseen kuormitukseen. Esille nousi myös se, ettei palautteen saamiseen ole rakenteita eikä työstä saa palautetta.

*”No tietysti nyt kun on tehnyt niin pitkään, niin sitä on vaikea arvioida, että sitä on varmaan jotenkin tottunut vähän väärälläkin tavalla tähän tilanteeseen, että ei vaadi sitä esimiehen tukea tähän, että ajattelee, että se menee lähinnä niille, jotka tulee uutena tai keillä on vähemmän kokemusta, mutta olishan se tärkeätä, että olis sitä esimiehen tukea tai että se olis kiinnostunut” (H6)*

*”...semmonen palautesysteemi tähän pitäisi kyllä kehittää, että käytännössä hyvä palaute on se, että ei mitään kuulu kouluilta, että ei oo mokannu mitään pahasti.” (H6)*

Esille nousi myös epäoikeudenmukaisuuden kokemusten tuoma kuormitus työhön. Osa kuraattoreista toivoi erilaista johtamistapaa sekä sitä, ettei vastuuta päätöksenteosta annettaisi nykyisen tavan mukaisesti niin suurissa määrin kuraattoreille itselleen. Epäoikeudenmukaisuuden kokemus nousi esille erityisesti koskien vuosittaisia koulupakettien jakoja. Kunnassa koulupakettien jako oli alueen kuraattoreiden vastuulla vuosittain. Kuraattorien toiveena oli, että koulupakettien jakoon tulisi linjaukset esimiestasolta, jotta välttyttäisiin myös jännitteiden muodostumiselta kuraattorien välille.

Myös työnohjauksessa koettiin olevan epäkohtia eikä sen koettu toteuttavan tarkoitustaan yhtenä työn tuen muotona. Suuri osa kuraattoreista koki noin kerran kuukaudessa olevien työnohjausryhmien olevan liian suuria ja työnohjaukseen tarkoitettu aika koettiin liian vähäiseksi. Osa kuraattoreista myös koki, ettei työnohjauksessa ollut tarpeeksi ohjausta ja sisältö jäi usein kuormittavien asioiden ulostuonnin tasolle ja työohjauksessa nousi pelko jopa siitä, että asioistaan kertomalla kuormittaa muita kuraattoreita entisestään.

*”.... paitsi että ne ryhmät on aivan liian suuret, niin sekin sitten, että -- siinä ei tapahdu mitään ohjausta, että mun mielestä ne ei oo poikennut meidän tiimitapaamisista juurikaan. Että se on semmosta samanlaista puhumista, mutta et missä siinä on se työnohjaus, niin se ei ole mulle nyt vielä valjennut.” (H4)*

---

<sup>6</sup> Sulkujen sisällä ”puuttuu” tutkijan tarkennus

Esille nousi myös pohdintaa siitä, palveleeko perinteinen työnohjauksen malli kuraattoreita työntekijäryhmänä, sillä he eivät tee toistensa kanssa yhdessä työtä, toisin kuin esimerkiksi sosiaalitoimiston sosiaalityöntekijät. Moni koki, ettei saa työnohjauksesta tarkoituksen mukaista hyötyä työhönsä, vaan päinvastoin se vie jo ennestään tiukasta työaikataulusta aikaa. Haasteena työnohjauksen kannalta näyttäytyivät myös työntekijöiden vaihtuvuus ja poissaolot, jolloin työnohjaukseen osallistujien kokoonpano vaihtui usein, joka vaikeutti ryhmäytymistä. Osa kuraattoreista koki kaipaavansa myös yksilötyönohjausta työnsä tueksi, mutta sen saaminen kunnassa koettiin hyvin vaikeaksi sekä haastavaksi prosessiksi.

### 8.1.2 Moniammatillisen työn haasteet sosiaalisina vaatimustekijöinä

Moniammatillisen työn erilaiset jännitteet nousivat erityisesti esille työssä ilmenevinä vaatimustekijöinä. Näitä olivat ammatillisen roolin epäselvyyteen liittyvät tilanteet, muiden ammattilaisten kuraattorien työhön kohdistamat epärealistiset odotukset, tietotaitojen puutteet sekä virheelliset toimintatavat, ammattilaisten väliset näkemuserot sekä tiedonkulun ongelmat.

Kuraattorien kokemuksissa nousi vahvasti esille, kuinka työssä kuormittaa se, että kuraattorien ammatillinen rooli on epäselvä muille ammattilaisille. Kuraattorien mukaan moniammatillisessa yhteistyössä niin koulun sisällä työskentelevien kuin koulun ulkopuolistenkin ammattilaisten kanssa haasteeksi nousee se, etteivät kuraattorien rooli sekä työtehtävät ole selkeitä muille ammattilaisille. Moni kuraattori nosti esille, että erityisesti opettajilta, mutta myös muilta ammattikunnilta, kuten terveydenhuollosta, tulee pyyntöjä työtehtävien hoitamisesta, jotka eivät kuulu kuraattorin työtehtäviin tai kuraattorilla ei ole pätevyyttä tai ammatillisia keinoja vastata tarpeisiin. Kuraattorit kokivat, että joutuvat rajaamaan tehtäväkseen otettavia asioita, mikä aiheuttaa jännitteitä yhteistyösuhteisiin. Opettajien pyyntöjen lisäksi kuraattorit nostivat esille terveydenhuollosta esimerkiksi lasten- ja nuorten psykiatrisen poliklinikan puolelta tulevat pyynnöt työtehtävistä, jotka eivät kuulu sosiaalialan ammattilaisena kuraattorin työtehtäviin. Näitä olivat esimerkiksi masennus- tai ahdistuneisuustestit tai itsetuhoisuuden ja koulukuntoisuuden arviointi.

*”Se kuormittaa erityisesti esimerkiksi, kun jos opettajat yrittää saada mua vaikka tekemään semmoista mikä ei mulle kuulu, vaikka lastensuojeluilmoitusta heidän puolestaan, että joutuu jatkuvasti sanomaan ei” (H6)*

*”välillä tulee psykiatriastakin, että no etkö sä voisi nyt jotain arviota tehdä hänen mielentilastaan - ei mulla ole mitään koulutusta arvioida oppilaan vaikka itsetuhoisuutta, että voin totta kai jutella hänen kanssaan -- mutta et enhän mä voi nyt oikeesti ottaa kontolleni semmosta, että mä arvioisin jonkun oppilaan vaikka mielentilan tai koulukuntoisuuden.” (H2)*

Kuraattorit nostivat esille myös, että erityisesti opettajilla ja rehtoreilla on suuria sekä paikoin epärealistisia odotuksia heidän työtään kohtaan osittain juuri siksi, etteivät kuraattorin rooli ja työ ole heille selkeitä.

*”Opettajilla on odotukset ja rehtoreilla on odotukset ja ne on usein semmosia, välillä sellaisia että pystyykö niitä yksi ihminen työpanoksellaan täyttämään. -- Koko ajan tulisi lisää sellaisia tarpeita, että pitäis olla siellä ja pitäis olla täällä ja tuossa luokassa ja tuossa luokassa.” (H5)*

Kuraattorit kuvasivat työssään tulevan vastaan tilanteita, joissa opettajien tai rehtorien tietotaitojen puutteet ja virheelliset toimintatavat aiheuttavat haasteita moniammatillisessa yhteistyössä ja kuormittavat työssä. Kuraattorit kokivat, että erityisesti opettajille saattaa olla epäselvää millaisissa asioissa kuraattorille oppilaita voi ohjata, kuinka asiakkuuteen ohjaaminen tapahtuu sekä millaisia sallassapitoon liittyvää lainsäädäntöä ohjaamiseen ja asiakkuuteen liittyy. Tietotaitojen puutteiden vuoksi opettajat ja rehtorit saattoivat toimia virheellisesti. Opettajat esimerkiksi saattoivat konsultoida kuraattoreilta oppilaan asioista oppilaan tunnistetiedoilla, ilman että olivat keskustelleet asiasta oppilaan kanssa sekä pyytäneet huoltajien suostumuksen. Konsultointia saatettiin tehdä myös yhteisöllisissä oppilashuoltoryhmissä, vaikka näiden tulisi tapahtua tapauskohtaisesti kootuissa yksilökohtaisen opiskeluhuollon monialaisissa asiantuntijaryhmissä.

*”kaikissa kouluissa ei ihan vielä tää oppilashuoltolain mukainen työskentely toimi kovinkaan hyvin - ei muisteta aina kenelle asioista saa puhua. -- Niin sallassapidot ja sitten just, että miten ne proseduurit menee, että kun on huoli oppilaasta niin, miten siinä pitäisi tehdä.” (H4)*

*”No esimerkiksi vaikka yhteisöllinen oppilashuoltoryhmä, nii siellähän ei sais esimerkiksi puhua oppilaista nimellä, niin edelleen puhutaan nimellä ja sitten joutuu ikään kun sit siihen niinku poliisin asemaan ja sanoo, et näin ei sais puhuu täällä nimellä ja on joutuu siihen hankalaks tyypiks ja sit ku se tuki ei tuu sieltä muilta, niin ne on tosi haastavii tilanteita...”(H6)*

Esille nousi myös, että opettajilla ja rehtoreilla on epäselvyyksiä lastensuojeluilmoitusten tekemisessä. Moni kuraattori kuvasi yhteistyössä haastavaksi sen, että kuraattori joutuu ikävään asemaan joutuessaan nostamaan esille moniammatillisessa yhteistyössä muiden ammattilaisten virheellisiä toimintatapoja tai käsityksiä, jotta näitä voitaisiin korjata lainsäädännön vaatimalla tavalla.

*”...edelleen on semmosta -- että opettajat kysyvät lastensuojelullisesta huolesta rehtorilta, joka on heidän esimiehensä ja sit rehtori saattaa olla semmonen, että seurataan vähän. -- Ne ei meinaa millään välttämättä kuunnella kuraattoria -- että soita lastensuojelun päivystykseen, ne soittaa vielä lastensuojelun päivystykseen, josta he saavat saman vastauksen, että se on tehtävä se ilmoitus ja sit ne vieläkin epäröivät, että tekeekö ne ja keskustelevat vielä rehtorin kanssa, että tehdäänkö me...” (H5)*



Kuraattorit kokivat, että moniammatillisessa työssä kuormittavat myös tilanteet, joissa esille nousevat näkemuserot eri ammattilaisten välillä, kuten muun muassa opettajien ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kanssa. Näkemuseroihin liittyvä kuormittuneisuus liittyy myös työn tuen rakenteiden puutteisiin ja työn yksinäisyyteen, joita kuvattiin aiemmassa luvussa (ks. luku 8.1.1).

*”...joskus tosiaan tulee näitä eettisiä tilanteita, et joutuu puolustamaan sen lapsen etua pedagogieja näkemystä vastaan tai että tulee näitä vastakkainasetteluja.” (H5)*

*”kyllä se tietyllä tavalla lisää sitä kuormittavuutta, koska ikään kun joutuu tappelemaan, sen asiansa läpi niin sanotusti -- et ikään kun ollaan samaa ammattikuntaa (lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kanssa<sup>7</sup>) niin me saatetaan nähdä asiat jotenkin aivan eri tavalla, vaikka me ollaan kuitenkin kaikki sen lapsen edun asialla.” (H2)*

Merkittävänä tekijänä sosiaalisissa vaatimustekijöissä nousi esille tiedonkulun ongelmat moniammatillisen työn haasteena. Tiedonkulussa nousi esille haasteita koulun sisällä opetushenkilöstön kanssa sekä koulun ulkopuolella muun muassa lastensuojelun, lasten- ja nuorten psykiatrisen poliklinikan ja perheneuvolan kanssa. Opetushenkilöstön kanssa tiedonkulun ongelmat liittyivät vahvasti siihen, etteivät opettajat tuo sovittujen ja lainsäädännön mukaisten toimintaperiaatteiden mukaisesti oppilaan tilanteesta noussutta huoltaan esille tilanteen arvioimiseksi ja kuraattorin asiakkuuden alkamiseksi. Tiedonkulku huolesta ei siis etene sovitun prosessin mukaisesti kuraattorille tai viestintä on muuten puutteellista.

*” ne on semmosia kiusallisimpia tilanteita, kun joku opettaja raahaa tuolta oppilaita et nyt sinä tästä joudut kuraattorin juttusille, et sit sä oot että - aa ei tää oikeestaan mene näin, että yleensä aina et olis kiva, että kysytään meiltä ja pyydetään se mejän asiantuntijuus ja me tehdään se arvio jo ennen, kun et ei tuoda vaan sillein oven taakse kiikuteta ketään.” (H2)*

*” et tässä on ollukki tän uudenkin lain myötä opettajilla tosi paljon oppimista, ihan viime viikoihin asti siinä, et miten oppilaita ohjataan sit meille kuraattoreille esimerkiks, että et ei niin että ”sovimme äidin kanssa, että tapaavat lasta, voitko sopia äidin kanssa ajan”.” (H4)*

Lastensuojelun kanssa tiedonkulun ongelmina koettiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vaikea tavoitettavuus, tietojen saamisen haasteellisuus sekä se, ettei lastensuojelun vastuutyöntekijöille saatu välttämättä välitettyä tietoja oppilaan tilanteesta lastensuojelun päivystysnumeronkaan kautta. Myös se, ettei tieto kuraattorien tekemien lastensuojeluilmoitusten etenemisestä ja toimenpiteistä kulje koululle koettiin ongelmaksi, sillä tilanteet vaikuttavat myös oppilaan koulunkäyntiin ja arkeen koulussa.

*”...et jos vaikka mulla ei oo vielä sen vastuusosiaalityöntekijän numeroo niin mä soitan päivystyksen kautta, et hei et mulla on tämmönen ja tämmönen oppilas et olis hyvä saada jutella hänen sosiaalityöntekijänsä kanssa, nii siel voi olla ihminen, joka sanoo et en pysty auttamaan... -- Kyl se sinällään kuormittaa sit joko*

---

<sup>7</sup> Sulkujen sisällä ” lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kanssa” tutkijan tarkennus

*henkisesti tai se kuormittaa sen takia et se vaatii sulta enemmän työtä, koska sun pitää sit miettiä, et no okei mitä kautta mä tätä sitte lähden edistämään.” (H2)*

Myös tiedonkulussa lasten- ja nuorten psykiatrisen poliklinikan kanssa koettiin ongelmia. Kuraattorien mukaan oppilaiden tutkimusten ja asiakkuuden päätyttyä psykiatriselle poliklinikalla oppilaan tilanteen seuranta saatetaan jättää koululle, mutta tieto seurannan tarpeesta ei kulje oppilashuollolle eikä asiasta välttämättä olla kouluun yhteydessä.

### **8.1.3 Vuorovaikutustyön aiheuttama kuormitus sosiaalisena vaatimustekijänä**

Kuraattorit kokivat työssä kuormitusta henkisesti ja emotionaalisesti kuormittavista asiakastilanteista ja kriisityöstä. Vaikka edellä mainitut ovat vahvasti myös psyykkiseen kuormittuneisuuteen liittyviä työn sisällöllisiä vaativuustekijöitä, ne on tässä tutkimuksessa jaoteltu sosiaalisten vaatimustekijöiden alle, sillä ne nousevat vahvasti sosiaalisesta kanssakäymisestä muiden kanssa.

Kuolemantapauksiin, onnettomuus tai muihin kriisitilanteisiin liittyvä oppilashuollon kriisityö koettiin työssä kuormittavana. Kriisitilanteet vaikuttavat koko kouluyhteisöön. Henkisesti kuormittaviksi asiakastilanteiksi taas mainittiin muun muassa lastensuojeluilmoitusta vaativat tilanteet, kuten epäilyt perheväkivallasta, seksuaalisesta hyväksikäytöstä tai puutteellisesta huolenpidosta sekä itsetuhoisuudella oirehtivat lapset ja nuoret. Kuraattorit kokivat työn aiheuttavan emotionaalista kuormitusta, jonka purkamiselle työssä ei ollut kuitenkaan aikaa tai paikkaa.

*”Koska sä oot satakymmenen prosenttia läsnä, kun se lapsi tuo sitä tarinaa -- vaikka alkoholismivanhemmista tai jostain mielenterveyden psykoosissa olevasta lähiperheenjäsenestä. Sit sä kuuntelet sen lapsen tarinan ja imet sen itteesi – ja sulla ei oo aikaa itse sen työpäivän sisällä kaikkea sitä kuormaa minkä sä imet, niin käsitellä.” (H5)*

*”No varmasti siis, jos ajatellaan kuormittavimmasta päästä mitä voi kuvitella työtehtävissä – kriisityö, -- eipä ihan heti tule mieleen rankempaa duunia mitä yhteisön tasolla on” (H3)*

Kuraattorit kokivat, että lasten ja nuorten pahoinvointi sekä perheiden moniongelmaisuus ovat lisääntyneet ja osa koki työssään riittämättömyyden tunnetta. Näiden lisäksi osa nosti esille, että maahanmuuttajaperheiden kanssa työskentely vaatii tiiviimpää työskentelyä, joka vie myös enemmän aikaa ja resursseja. Tätä ei kuitenkaan mainittu suoranaisesti kuormittavana tekijänä, sillä samaan aikaan erilaisten oppilaiden ja perheiden kanssa työskentely koettiin mielenkiintoiseksi. Maahanmuuttajien kanssa työskennellessä korostui se, että vastualueen on oltava sopivan kokoinen, jotta työntekijän resursseja riittää tarvittavasti tähän työhön.

## 8.2 Sosiaaliset voimavaratekijät

### 8.2.1 Työn tuen rakenteet sosiaalisina voimavaratekijöinä

Kuraattorien työssä keskeisinä sosiaalisina voimavaroina ja työn tuen rakenteina nousivat esiin kuraattoritiimit, työnohjaus sekä esimiestyö. Kaikkien kuraattoreiden mukaan kuraattorien yhteiset tiimitapaamiset toimivat työn tukea edistävänä rakenteena ja näin ollen voimavarana työssä. Kuraattoritiimit toivat työhön kollegiaalista tukea, jota ei ole mahdollista saada kouluilta, sillä kuraattorit työskentelevät siellä oman ammattikuntansa ainoina edustajina. Kuraattoritiimien koettiin myös antavan konsultaation kautta tukea työlle, sillä siellä oli mahdollisuus keskustella asiakastilanteista, saada tukea arviointiin, päätöksentekoon sekä myös työn rajaamiseen.

*”jaksamista oikeastaan auttaa -- kuraattoritiimi ja kokoonnutaan joka toinen viikko ja se on tietysti tavallista työhyvinvointia, et saa oman ammattikunnan kanssa keskustella ja jakaa näitä asiakascaseja” (H1)*

*”Mutta että onhan se tärkeä, että et on semmonen hetki aina välillä, et on kaltaisensa joukossa -- niin kyllä se niinku voimannuttava on se tiimi.” (H4)*

Moni koki, ettei heillä ollut vahvaa esimiehen tuen tarvetta, sillä pitkä työkokemus mahdollisti itsenäisen työtteen. Kuitenkin myös esimiestyön tuoma tuki työlle koettiin voimavarana, sillä myös esimieheltä oli mahdollisuus tarvittaessa konsultoida ja pyytää tukea haastavissa tilanteissa. Kuraattorit kokivat, että organisaatiomuutos, jossa kuntaan muodostettiin alueille lähiesimiehiä, on tuonut esimiestä lähemmäs heitä ja ollut näin ollen positiivinen muutos. Muutoksen myötä esimiehiltä koettiin löytyvän aiempaa enemmän kapasiteettia työn tukeen ja kehittämiseen. Työnohjauksen ongelmakohdista (ks. luku 8.1.1) huolimatta kuraattorit pitivät myös sitä työn tuen kannalta hyvin merkityksellisenä rakenteena ja työhyvinvointia edistävänä.

*”Tarvittaessahan meillä kaikilla on mahdollisuus konsultoida omia esimiehiä -- et sillen kun oon tarvinnut apua niin olen sitä kyllä saanut ja arvostan” (H3)*

*”Mut sitte on työnohjausrakenne, joka on niin kun äärimmäisen tärkeä tällöinen ihan oman ammatillisen jaksamisen tuki. -- meillä on sisällytetty ne tukirakenteet meidän työaikaan, et mun mielestä, mä nään sen yhtenä hirveen tärkeänä” (H3)*

Kuraattorien kokemuksissa oli havaittavissa eroja suhtautumisessa edellä mainittuihin työn tuen rakenteisiin. Toisaalta ne saatettiin kokea samanaikaisesti työtä tukeviksi, mutta niistä löydettiin myös useita kehittämisen paikkoja (ks. luvut 8.1.1 ja 10.2).

## 8.2.2 Moniammatillinen työ sosiaalisena voimavaratekijänä

Moniammatillinen yhteistyö koettiin hyvin merkittäväksi työhyvinvointiin ja jaksamiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Moniammatilliseen työhön voimavarana liittyi rakenteiden toimivuus, tuloksellisuus, työn tuki sekä yhteenkuuluvuuden tunne. Moniammatillisen työn koettiin tuovan työhön voimavaroja silloin, kun rakenteet toimivat. Rakenteiden toimivuudella tarkoitettiin muun muassa kouluilla kuraattorien asiakkuuteen ohjaamisen prosessien sujuvuutta sekä konsultaation toimivuutta eri ammattilaisten, kuten opettajien ja lastensuojelun kanssa. Yhteistyö koettiin parhaimmillaan mielenkiintoiseksi, opettavaiseksi, voimaannuttavaksi ja hyödylliseksi. Yhteistyön koettiin antavan voimavaroja myös siksi, että sen koettiin tuottavan työssä tuloksia. Esimerkiksi yhteisneuvottelut lastensuojelun kanssa, psykologin kanssa työparityöskentely sekä yhteistyö kouluilla mahdollisesti olevien psykiatristen sairaanhoitajien kanssa koettiin hyödyllisiksi.

*”mut se et toimiessaan yhteistyö on myös melkeinpä tän työn parhaimpia puolia, että harvoin täällä yksin mitään saadaan aikaan, että se yhteistyö on se millä tuloksia saadaan...” (H1)*

*”et parhaimmillaanhan se on ihan tosi ollu opettavaista joidenkin psykologien kanssa, että siinä on oppinu itsekin tosi paljon, kun ollaan tehty parityötä ja nähty hyväks tehä parityötä vaikka jossain kiperissä tilanteissa --, niin ne on ollu tosi hedelmällisiä” (H6)*

Moniammatillisen yhteistyön koettiin tuovan työhön tukea ja auttavan jaksamaan työssä. Esimerkkeinä mainittiin muun muassa työskentely koulupsykologien, -terveydenhoitajien, opettajien, rehtorien, apulaisrehtorien sekä perheneuvolan sosiaalityöntekijöiden kanssa. Moniammatilliseen työhön liittyen koettiin tärkeäksi, että muilta ammattilaisilta saa tukea haastavien asiakasasioiden käsittelyyn ja heidän kanssaan voi reflektoida ja saada sen kautta uusia näkökulmia työhön. Lisäksi hyödyllisenä koettiin, että kunnan lakimiestä voi konsultoida tarvittaessa haastavissa tilanteissa.

*”Et verkostotyö on iso osa kyllä kuraattorin työstä, et ikään kun koululla ollaan yksin, mut laaja verkosto on sitten tukena työssä. -- se on nimenomaan (psykologi<sup>8</sup>) työpari et se työparin merkitys on tärkeä jaksamisenki kannalta. -- psykologin kanssa ja terveydenhoitajan kanssa pystyy jotain haastavia asiakascaseja purkamaan myös sitten, et se on kyllä iso, et saa sen heti purettua, et voi lähtee päivän päätteeks kotiin, että sillein et työn tuki on hyvä.” (H1)*

Eri kouluilla työyhteisöissä yhteenkuuluvuuden tunne ja työyhteisöjen jäseneksi itsensä kokemisen koettiin auttavan jaksamaan työssä. Hyvinvoiva työyhteisö koettiin tärkeäksi tekijäksi oman työhyvinvoinnin kannalta. Tähän liittyen esille nousi, että on tärkeää, ettei kouluilla ole ammattilaisten välillä niin sanottuja kuppikuntia, työyhteisössä on hyvä ilmapiiri sekä vallitsee luottamus ja työyhte-

---

<sup>8</sup> Sulkujen sisällä ” psykologi” tutkijan tarkennus

teisössä pidetään toisista huolta. Kuraattorit nostivat esille, että on tärkeää, että oppilashuolto huomioidaan kouluilla ja siellä on tervetullut olo. Myös huumorin koettiin lisäävän työhyvinvointia työyhteisössä. Edellä mainittujen kautta kouluilla työkaverit ja työyhteisö muodostuivat työssä voimavaraksi.

### 8.2.3 Vuorovaikutustyön palkitsevuus sosiaalisena voimavaratekijänä

Kaikki kuraattorit nimesivät erityisesti lapset ja nuoret voimavaraksi työssä. Lisäksi voimavaraksi koettiin työstä saatu kiitos ja palaute. Osa kuraattoreista koki, että vaikka työn painopistettä on haluttu siirtää myös lainsäädännön uudistamisella kohti yhteisöllistä työtä, on juuri yksilöllinen työ eli oppilaiden henkilökohtaiset tapaamiset työn paras puoli. Kuraattorit kokivat työnsä kannalta merkitykselliseksi, että lapsiin ja nuoriin saa muodostettua yhteyden ja luotua luottamuksellisen suhteen. Luottamuksellisen suhteen ja yhteyden saamiseen liittyen koettiin tärkeänä, että lapselle tai nuorelle tulee kokemus, että hän on tullut kuulluksi ja nähdyksi. Tätä luottamuksen ja yhteyden muodostumista ilmentää esimerkiksi se, että lapset ja nuoret lähestyvät kuraattoria kouluilla muun muassa käytävillä, tulevat juttelemaan ja halaamaan sekä haluavat omasta tahdostaan tulla kuraattorin tapaamisille.

*” sit siis ne lapset haluaa käydä ja se on minusta se iso voimavara tässä ” (H1)*

*” Kyllähän se on oikeesti se yhteyden saaminen nuoreen ja lapseen. -- Ei edes se, että olen arvostettu ja arvostetaan työyhteisössä ja luotetaan niin ei ei sekään merkitse niin paljo vaan se, et ne nuoret. ” (H3)*

Kuraattorien mukaan työssä antaa voimia se, että kuraattorista muodostuu lapselle tai nuorelle yksi turvallinen aikuinen, jota he uskaltavat lähestyä ja jolle pystyvät tulemaan kertomaan pienistäkin murheista. Kuraattorit kokivat, että työssä auttaa jaksamaan se, että näkee oman työpanoksen hyödyllisyyden eli sen, että oma työskentely lapsen tai nuoren kanssa auttaa ja vie oppilaan tilannetta eteenpäin. Työskentely saattaa näyttäytyä esimerkiksi lapsen tai nuoren hyvinvoinnin paranemisena tai jaksamisena käydä koulua kuormittavassa elämäntilanteessa.

Kuraattorien työssä sosiaalisena voimavaratekijänä esille nousi myös työstä saatu kiitos ja palaute. Erityisesti kuraattorit nostivat esille, kuinka lapsilta ja nuorilta saa välitöntä ja avointa palautetta. Osa kuraattoreista koki, että työssä saa hyvinkin paljon positiivista palautetta, joten työ eroaa tässä suhteessa esimerkiksi lastensuojelutyöstä, jossa positiivisen palautteen saaminen on harvinaisempaa.

*”...et vaikka onki rankkojakin tapauksia, mut sitte tästä kuulee tosi paljon sitä positiivista kiitosta ” (H1)*

*” Ne on asiakaskohtaamiset ja se välitön palaute, minkä sä saat lapselta itseltään. Sä saat semmosen, joka tulee tänne huppu päässä ja ”mä en taho mä en taho kuraattorille” niin sen tapaamisen jälkeen ”no tuuks sä seuraavanki kerran” - ”joo”. ” (H5)*

Kuraattorien mukaan työssä auttaa jaksamaan myös muun muassa kiitosviestien saaminen vanhemmilta tai oppilaita, myönteisen palautteen saaminen oppilaskyselyissä, koulun henkilökunnalta tai muilta yhteistyökumppaneilta. Palaute ja kiitos osoittivat kuraattoreille, että heidän työtään arvostetaan ja heidän työllään on vaikutusta oppilaiden hyvinvointiin.

## 9 KURAATTORIEN TYÖN ORGANISATORISET VAATIMUS- JA VOIMAVARATEKIJÄT

### 9.1 Palvelujärjestelmän, kuntien ja koulujen ongelmakohdat organisatorisina vaatimustekijöinä

Organisatoriset vaatimustekijät on tutkimuksessa ymmärretty laajasti sisältäen koulujen, kunnan, sosiaali- ja terveystalvelujen sekä palvelujärjestelmän ongelmakohtia. Kuraattorien mukaan organisatorisina vaatimustekijöinä näyttäytyvät resurssien puutteet ja niiden aiheuttamat ongelmat, puutteet palkassa sekä työsuhde-eduissa, koulujen rakenteiden toimimattomuus, tiedottamisen ongelmat sekä lainsäädännön ja byrokraattisuuden aiheuttamat haasteet työhön. Monet tässä luvussa kuvatut palvelujärjestelmän, kunnan ja koulujen rakenteelliset ongelmat liittyvät vahvasti myös moniammatillisen yhteistyön haasteisiin, joita on kuvattu sosiaalisten vaatimustekijöiden alaluvussa 8.1.2.

Opiskeluhuollon palvelujen järjestämisestä vastaa lakisääteisesti oppilaitoksen sijaintikunta ja useimmiten perusopetuksessa kuraattoripalveluista vastaa opetustoimi. Näin ollen kuntien tasolla on vaikutusta kuraattorien työn järjestelyihin ja reunaehtoihin. Kuraattorit kokivat puutteita ennen kaikkea resursseissa, mutta kehittämisen paikkoja löytyi myös palkassa, palkitsemisessa ja koulutusmahdollisuuksissa. Resurssien puutteet nousivat monesta eri näkökulmasta esiin kuraattorien työn vaatimustekijöinä.

Koulujen henkilöstön rekrytoinnin haasteet, työntekijöiden puuttuminen tai vähäisyys lisäsivät kuraattorien mukaan heidän työnsä kuormitusta. Erityisesti tärkeän työparin eli koulupsykologin puuttumisen koettiin lisäävän merkittävästi työn määrää ja kuormitusta, sillä psykologin puuttuminen vaikuttaa myös työssä saatavaan tukeen. Myös pula koululääkäreistä nousi esille sekä se, että terveydenhoitajien työajasta suuri osa menee lakisääteisten tarkastusten tekemiseen. Kuraattorit myös kokivat, etteivät opettajat saa välttämättä tarvittavaa tukea työhönsä, jolloin opettajien työn kuormittuneisuus heijastuu osaltaan myös kuraattoreiden työhön. Kuraattorien mukaan opettajien työn kannalta merkityksellistä on erityisopetuksen toimivuus, rehtoreiden tuki sekä se, että opettajillakin voisi olla mahdollisuus työnohjaukseen, mitä heillä nykyään ei ole.

*”Ja sitten me kannetaan muut oppilashuollon henkilöt se mejän harteilla, kun ei ole sitä jakajaa (koulupsykologia<sup>9</sup>). -- sit et aina kun tarvitaan monialainen yksilökohtainen asiantuntijaryhmä ja koska koulussa ei ole koulupsykologia niin se on aina kuraattori, joka kutsutaan paikalle oppilashuollosta.” (H5)*

---

<sup>9</sup> Sulkujen sisällä ”koulupsykologia” tutkijan tarkennus

*”...meijän työnjaksamiseen vaikuttaa hyvin paljon myös se, että minkälainen erityisopetus on kouluilla, et onko eloja riittävästi ja onko ne kokeneita -- Et opettajat ei saa sitä tarvittavaa tukea, et se kuormittaa rehtoreita ja sitten se kuormittaa meitä kuraattoreita välillisesti, rupeaa sitte putoamaan sieltä niitä hoitamattomia asioita...” (H4)*

Toiseksi resurssien puute näyttäytyi laajempänä ongelmana palvelujärjestelmän, erityisesti sosiaali- ja terveystalouden, kuormittuneisuuden kautta. Esimerkiksi lastensuojelun ja mielenterveyspalveluiden ruuhkaisuuden koettiin näkyvän kuraattorien työssä. Kuraattorit kokivat, että oppilaiden pääseminen heidän tarvitsemiensa palveluiden piiriin on haastavaa ja prosessit ovat pitkiä ja hitaita. Oppilaiden ei koettu aina saavan oikea-aikaisesti tarvitsemiaan palveluita. Oppilaiden tukemisen koettiin jäävän koulun vastuulle, vaikka koulun keinot saatettiin kokea riittämättöminä suhteutettuna oppilaan vointiin ja tilanteeseen.

*”No jos tekee lastensuojeluilmoituksen tai oikeastaan perhesosiaalityön ilmoituksen niin saatetaan sanoo, että me etsitään kolme kuukautta työntekijää -- se tavallaan se avun saaminen, kun ilmoituksen tekee, niin siinä voi mennä useampi kuukausi -- jollei oo siis kiireellisen perusteita -- että se verkostojen tukkeutuminen turhauttaa -- se on ehkä se yks mikä eniten vaikuttaa siihen työhyvinvointiin, et se suututtaa et kun tuntuu, et mistään ei saa tukea niin sitten kun taas ite kuormittuu työmäärällisesti, vaikka tykkää työstä...” (H1)*

*”No nää on todella nyt jumissa nämä erityistason palvelut. Meiltä tulee paljon läheteitä, meillä on kipeitä oppilaita -- ja sitten lastenpsykiatrialla - jos ei ole oikein kraavi ja akuutti itsetuhoinen, itsemurhariski niin kyllä se vaan täällä oppilashuollossa sitten tuetaan ja kannatellaan -- valuu meille tai meillä ei saada niitä eteenpäin, läheteitä tulee bumerangina takasin” (H5)*

Lisäresurssien saamisen kunnan kuraattoripalveluihin koettiin haastavana. Työtä kokonaisuudessaan koettiin vaikeana saada näkyviin ja perusteltua päättävälle taholle, sillä kaikki työ ei näy tilastoissa. Tilastoihin on myös vaikeaa saada näkyviin esimerkiksi eri alueiden sosioekonomisten tekijöiden vaikutusta oppilashuollon palveluiden tarpeeseen. Kuraattorien mukaan myös mahdolliset resurssien lisäykset tulevat viiveellä. Kuraattorien mukaan muuttovoittoisena kuntana kunnan kuraattorien määrä ei vuosittain automaattisesti lisäännä koulujen oppilasmäärien lisääntyessä.

Resursseihin liittyen puutteita koettiin myös palkassa sekä mahdollisuuksissa lisäkoulutuksiin. Osa kuraattoreista koki, että palkka on liian alhainen työn vaatimuksiin nähden, joka näyttäytyy myös vaatimustekijänä työssä. Myöskään erilaisista työaika- ja vieraista erikoisvastuista ei saa palkkalisiä. Osa olisi kokenut myös tarvetta lisäkoulutukselle saadakseen välineitä työn aiheuttamaan tunnekuormitukseen ja myötätuntouupumuksen ehkäisemiseksi. Työssä koettiin kuormittavaksi se, ettei tällaisiin koulutuksiin ollut mahdollisuutta. Myös esimerkiksi vuosittaisille valtakunnallisille kuraattori-päiville sai osallistua vain liian pieni osa kuraattoreista. Tyytyväisyydessä palkkaan sekä koulutusmahdollisuuksiin oli vaihtelua kuraattorien keskuudessa, sillä vastaavasti osa nosti esille tyytyväisyytensä palkkaan sekä mahdollisuudet erilaisiin lisäkoulutuksiin työnantajan vahvuutena (ks. luku 9.2).



*”Mut siis lähtökohtaisesti palkat on huonot työn vaativuuteen. Tässäkin pitää olla koko ajan tietoinen kaikenlaisista eri palveluista ja mitä tapahtuu ja aluenäkökulma on aika tärkeä ja tehdä yhteistyötä moneen suuntaan nuorisotyöhön ja moneen eri paikkaan.” (H6)*

*”me tarvittas työssäjaksamiseen tueksi käsitellä tai saada työvälineitä, täydennyskoulutusta, jotakin tämän myötätuntouupumuksen tai tämmösen tunnettyöskentelyssä tulevan sisältökuormituksen kanssa, niin me ei saada mitään tukea, eikä mitään täydennyskoulutusta -- mutta tähän myötätuntouupumukseen, siihen, että miten me ollaan toisillemme peilejä, miten me otetaan lasten ja nuorten hätä koko ajan vastaan ja miten me sen kanssa itse pärjätään niin siihen me ei saada mitään, ei mitään.” (H5)*

Koulut ovat kuraattorien jokapäiväisen arkityön työympäristö ja -yhteisö. Kuraattorien mukaan koulujen rakenteiden toimimattomuus sekä puutteet tiedottamisessa näyttäytyivät vaatimustekijöinä heidän työssään. Rakenteilla kuraattorit viittasivat kouluyhteisöissä oleviin rakenteisiin, jotka toimiesaan mahdollistavat sujuvan ja toimivan yksilöllisen sekä yhteisöllisen opiskeluhuollon työskentelyn tiiviinä osana kouluyhteisöä. Rakenteet sisältävät muun muassa oppilashuoltoryhmät sekä moniammatillisen yhteistyön, jonka olennaisena osana ovat muun muassa oppilaiden asioissa kuraattorin konsultointi sekä ohjautuminen kuraattorin asiakkuuteen.

Kuraattorit kokivat, että useilla kouluilla nämä rakenteet eivät toimineet tai kuraattori oli joutunut olemaan se, kuka alkoi aktiivisesti luomaan näitä rakenteita eri kouluille niiden puuttuessa. Kuraattorien työn sisältö ei myöskään ole aina muille ammattilaisille selkeä, mikä vaikeuttaa rakenteiden toimivuutta. Lisäksi esille nousi, ettei kouluilla koettu olevan selkeitä rakenteita monikulttuurisen työn toteuttamiseksi, vaikka koululla on suuri vastuu osana maahanmuuttajien kotoutumista. Työ näiden rakenteiden luomisesta saattaa jäädä kuraattorien vastuulle.

*”...että jos on koulurakenteet kunnossa eli esimerkiksi se, että et toimiiko se yhteisöllinen oppilashuoltoryhmä, tietääkö opettajat miten tuoda sitä huolta, miten sitä yhteistyötä tehdään, onko konsultaatioaikaa, ja kaikki tämmöset, miten hoidetaan pedagogisia asiakirjoja, tietääkö mitä minä teen, mikä kuuluu heidän hommiin, miten sitä kouluhyvinvointityötä johdetaan -- niin jos ne rakenteet ei ole kunnossa, niin sit se on kyl tosi kuormittavaa” (H6)*

Kuraattorit kokivat myös puutteita tiedottamisessa. Koulujen sisäisen tiedottamisen puutteet nousivat esille erityisesti kuraattorin tullessa uutena kouluun. Koulujen viestinnän haasteena kuraattorien näkökulmasta on se, että kuraattorit ovat työviikkonsa aikana useilla eri kouluilla. Mikäli koulujen tiedottamisessa opiskeluhuoltoon on puutteita, on kuraattoreiden erityisen haastavaa pysyä koulujen ajankohtaisista asioista ajan tasalla. Esimerkkinä nousi esille, että oppilaitosten turvallisuusohjeistukset sekä tieto kouluissa vuosittain järjestettävästä turvallisuuskävelystä ei välttämättä kulkeutunut oppilashuollon työntekijöille.

Lisäksi tiedottamiseen liittyen puutteita koettiin esimiestahojen sekä kunnan eri tahojen, kuten opetusviraston ja kunnan sivistystoimen tiedottamisessa työntekijöille. Esimerkkinä nostettiin esille Kunta10-kyselyt, joita kuraattorit täyttävät säännöllisesti osana työtään. Kuraattorien mukaan

kyselyiden tulokset ovat olleet jo vuosia huolestuttavia ja havainnollistaneet sekä koulupsykologien että -kuraattorien suurta työmäärää ja kuormittuneisuutta. Kuraattorit kuitenkin kokivat, etteivät tutkimuksien tulokset näy käytännössä eikä heitä ole tiedotettu, millaisia toimia on tehty tai aiotaan tehdä oppilashuollon työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi. Toiseksi esiin nousivat tilanteet, joissa kuraattorit olivat laatineet ylempien tahojen pyynnöstä selvityksiä tai tuotoksia eri aiheista, mutta laadinnan jälkeen heillä ei ollut tietoa, oliko heidän laatimillaan tuotoksilla vaikutusta johonkin. Tiedottamisen puutteisiin liitettiin vahvasti kokemus siitä, etteivät kuraattorit ammattiryhmänä tule kuulluksi ja nähdyksi huoliensa kanssa.

*”Tehdään taas yhteinen ryhmätyö, joka tulee tuolta ylhäältä päin meille annettuna, että he hoitavat jonkun tällaisen jostakin, että nyt on käyty tätä asiaa työyhteisössä läpi. Ja sitten siitä meille mitään vaikutuksia tule tai meille jää epäselväksi, että johtiko se mihinkään. Ja sitten meillä on kuntakymppi tulokset. Ne on molemmilla ammattiryhmillä huutanut sitä, että työn määrä on kasvanut yli sietorajan. Psykologeilla pyörii kahdeksassa kymmenessä prosentissa ja meillä pyörii seitsemässä kymmenessä ja jotain päälle ja sitte kun me yritetään pitää tätä esillä, niin jotenkin jää semmonen olo, että et tullaanko me kuulluksi työyhteisönä.” (H5)*

Tiedottamisen koettiin olevan puutteellista myös esimerkiksi opetusviraston puolelta. Kuraattorit nostivat esille, että virastolta saatetaan lähettää hyvin tiukoilla aikatauluilla selvityspyyntöjä oppilashuollolle ja toisaalta tiedottaminen ei myöskään muihin asioihin liittyen tapahdu riittävän ajoissa. Esimerkkinä tästä nostettiin esille, ettei oppilashuoltoa ja perheitä tiedotettu ajoissa siitä, milloin ja miten oppilaat voivat hakea erityisluokille.

Kuraattorien mukaan työssä vaatimustekijöinä nousivat esille myös vaitiolovelvollisuuteen ja salassapitoon liittyvien lainsäädäntöjen sekä palvelujärjestelmän jäykkyyden ja byrokraattisuuden muodostamia haasteita työlle. Esimerkiksi salassapitoon liittyvän lainsäädännön koettiin hankaloittavan moniammatillista yhteistyötä lastensuojelun kanssa ja hidastavan oppilaiden asioiden eteenpäin viemistä. Osa kuraattoreista koki, että lastensuojelun päivystyksen kautta lastensuojelun vastuutyöntekijöiden tavoittaminen saattaa olla haastavaa ja yhtenä tekijänä siinä nousee juuri lainsäädäntö, jonka perusteella lapsen lastensuojelun asiakkuudesta ei voida antaa tietoja koulukuraattorille.

*”Et jos se (lastensuojelun päivystäjä<sup>10</sup>) noudattaa kirjaimellisesti lastensuojelulakia niin hänen ei saisi millään tavalla kertoa et soitanko minä tai onko tällä oppilaalla esimerkiksi asiakkuutta että vaikka minä kertosin että mulla on oppilas XX ja sitte mä sanoisin et tiedän et hänellä on lastensuojelun asiakkuus ja minun tulisi saada yhteys hänen sosiaalityöntekijäänsä, niin sitten siellä voi olla et jos se kirjaimellisesti noudattaa lakia, hänhän voi ilmoittaa että minä en voi millään tavalla kertoa sinulle tästä yhtään mitään ja sit on sillei aha ja se yhteistyö ei toimi ja se kuormittaa tietysti enemmän, koska se asia ei etene ja toki mä voin sitte lähtee sitä niinku vanhempien kautta kierrättämään” (H2)*

---

<sup>10</sup> Sulkujen sisällä ” lastensuojelun päivystäjä” tutkijan tarkennus

Palvelujärjestelmän byrokraattisuuden koettiin myös muodostavan työhön haasteita, jotka kuormittavat. Esimerkiksi oppilaan erityisluokalle pääseminen saattaa olla hyvinkin haastava ja hidaskäyttöprosessi, joka etenee koulun vuosikellon mukaan. Kuraattorien mukaan erityisluokille hakijat olivat vain tiettyinä ajankohtina koulu vuoden aikana, jolloin hakua täytyy usein odottaa, vaikka tuen tarve olisi pikainen. Myös oppilaiden pääsy mielenterveyspalveluihin koettiin hankalana tiukkojen ja joustamattomien kriteerien takia. Tiukoilla kriteereillä kuraattorit viittasivat esimerkiksi siihen, että palveluissa on tarkkoja ikärajoja ja pääsyä saattaa vaikeuttaa se, mikäli oppilaalla ole vielä diagnooseja. Mielenterveyspalveluihin pääsyä hankaloitti myös se, että pääsyyn vaaditaan koululta koululääkärin lähete tai koulupsykologin tutkimukset, joita saattoi joutua odottamaan hyvinkin pitkään, mikäli koululta puuttui esimerkiksi psykologi.

*”et jos on oikeesti todella sairas lapsi niin muka oikeesti mitään semmosta väylää nopeesti tarttua siihen, vaan sit mennään niitten prosessien ja päivämäärien mukaan, et kaks kertaa vuodessa voi hakea erityisluokalle ja sit totta kai on erikseen erilaisia sairaalakoulupaikka kouluhakua ja näitä -- mut siis kuitenkin, että joudutaan ikään kuin menee semmosta virallista hakuaikojen mukaan ja jos vaikka on just sattunu menemään, niin sit odotellaan vaan seuraavaa hakua.” (H2)*

Osa kuraattoreista nosti esille, että palveluihin pääsyä on helpottanut terveydenhuollon kanssa samaa asiakastietojärjestelmää käyttävät kouluilla olevat psykiatriset sairaanhoitajat. Psykiatrisen sairaanhoitajan tehdessä ensin arvionsa ja laittamalla lähetteen saman järjestelmän kautta on asiakkuuteen pääsy helpottunut. Psykiatrisia sairaanhoitajia kouluilla on kuitenkin hyvin vähän eikä heitä ole automaattisesti kaikilla kouluilla.

## **9.2 Kuntatyönantajan vahvuudet organisatorisina voimavaratekijöinä**

Kuraattoreiden kokemuksissa nousi esille tyytyväisyys työnantajan erilaisiin vahvuuksiin, joiden koettiin lisäävän työhyvinvointia ja toimivan organisatorisina voimavaratekijöinä. Osa kuraattoreista nosti esille olevansa tyytyväinen kunnan työhyvinvointia edistäviin rakenteisiin ja toimiin, joissa osana ovat muun muassa työhyvinvointipäivät kahdesti vuodessa. Osa koki, että kunta työnantajana viestii heille työhyvinvoinnin teemoista ja painottaa arjen työssä esimerkiksi taukojen pitämisen tärkeyttä. Osa koki myös, että kunnassa on pyritty edistämään toimia kuraattorien työn määrän näkyviin saamiseksi myös resurssien tarpeen tarkastelua varten, joka on näkynyt koulupakettien jakamisen periaatteissa sekä kuraattorien määrän lisääntymisenä kunnassa, vaikka samaan aikaan näissä koettiin myös olevan kehittämisen paikkoja (ks. luku 9.1).

*”mun mielestä tässä työssä ihan niinku siis organisaatiossa asti aika paljon mietitään myös sitten työntekijöiden hyvinvointia eli me mietitään sitä et meillä on itellä riittävästi niinku taukoja ja et me voidaan itse hyvin.” (H2)*

Osa nosti esille olevansa tyytyväinen kuntaan työnantajana sen hanke- ja koulutusmyönteisyyden vuoksi. Koulutusmyönteisyys näyttäytyi muun muassa mahdollisuutena saada tukea erilaisiin lisäkoulutuksiin ja kunnan osallistuminen erilaisiin hankkeisiin.

*”Mut se on varmaan se, että koulutus myönteinen työntaja -- sitte on myös kokenut sen, että mistä mä oon kauheen innostunut, et on hankemyönteinen että [kunnan nimi<sup>11</sup>] on kyl etulinjassa näitä kaikkia niinku [eräs LAPE-hankkeen ohjelma<sup>12</sup>] muitakin näitä niin. Musta se on kauheen inspiroivaa.” (H3)*

*”... se, että kun täällä on kaikille samasta työstä maksetaan sama palkka oli sun koulutus mikä tahansa niin mä ehkä itse koen sen itse hyvänä ehkä myös jopa oikeudenmukaisena eli mä vaikka en nyt sanoo mitää pahaa palkasta” (H2)*

Osa kuraattoreista nosti esiin myös voimavaratekijänä tyytyväisyyden palkkaan sekä työsuhde-etuihin. Tyytyväisiä oltiin siihen, että kunnassa kaikilla kuraattoreina työskentelevillä koulutustaustasta riippumatta on sama palkkataso eli esimerkiksi sosiaalihoajaan ja sosiaalityöntekijöiden peruspalkkojen suuruudessa ei ole eroa. Tyytyväisiä oltiin myös työsuhde-etuna esimerkiksi kulttuuri- ja liikuntaseteleihin sekä siihen, että kunnassa oli mahdollisuus saada kertaluontoisena palkitsemisena henkilökohtaisia palkkalisiä erilaisista erityisistä ansioista. Kuten aiemmin mainittu, kuraattorien keskuudessa tyytyväisyys palkkaan, työsuhde-etuihin sekä koulutusmahdollisuuksiin vaihtelivat (ks. luku 9.1).

---

<sup>11</sup> Poistettu kohdasta kunnan nimi, tutkijan tarkennus

<sup>12</sup> Poistettu kohdasta tarkka hankkeen nimi, tutkijan tarkennus

## 10 KURAATTORIEN TYÖN KEHITTÄMINEN TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMISEKSI

### 10.1 Resurssien lisääminen, työmäärän kohtuullistaminen ja työn pitkäjänteisyyden turvaaminen

Kuraattorien mukaan työhyvinvoinnin kannalta vastuualueeseen kuuluvien koulujen sekä siihen sisältyvien oppilaiden määrä on merkittävä työn kuormitukseen ja työhyvinvointiin vaikuttava yksittäinen tekijä. Kuraattorit toivoivat, että koulujen niin sanotun oppilasmateriaalin arviointiin löytyisi entistä parempia välineitä, jotta eri kouluissa ilmenevä erilainen tuen tarve voitaisiin ottaa huomioon paremmin. Eri koulujen erot työllistävyydessä haluttaisiin siis saada yhä enemmän näkyviin ja huomioitua koulujakoihin ja resursseihin liittyvässä päätöksenteossa. Kuraattorien mukaan yleisesti tulisi myös ottaa huomioon muuttoliikenteen aiheuttama oppilaiden lisääntyminen eri alueilla, joka tulisi myös huomioida lisääntyvinä resursseina oppilashuollossa ja kunnan kuraattorien kokonaismäärässä.

*”No varmaan resursseja lisää eli onhan se ihan selvää, että olis hyvä, että olis vähemmän yksiköitä ja oppilasmäärä pitää olla pienempi, et kun tuhannen oppilaan niin se on aivan liian iso. Nyt jos ajatellaan sitä, jo ihan miten lakikin edellyttää ja nimenomaan tämä -- oppilashuoltolainsäädäntö, joka korostaa nimenomaan ennaltaehkäisevää työtä ja samaan aikaan et oppilailta on lähestulkoon subjektiivinen oikeus meidän palveluihin, niin silloinhan se täytyy olla kohtuullisempi sen työalueen ja oppilasmäärän, et se on ihan selkee juttu.” (H3)*

Työmäärän kohtuullistamiseen liittyen kuraattorit toivoivat myös esimiestahoilta selkeämpiä linjauksia sekä välineitä työtehtävien rajaamiseen. Kuraattorit myös toivoivat, että työssä mahdollistuisi pitkäjänteisempi työskentely niin, että vuosittaisia koulupakettien vaihtumisia pystyttäisiin välttämään mahdollisimman paljon. Kuraattorit toivoivat, että he pystyisivät jatkamaan samoilla kouluilla työskentelyä pidempiaikaisesti muutosten aiheuttamien kuormitusten välttämiseksi.

Osaltaan resurssien riittävyyteen liittyen olennaisena kehittämisen paikkana nousi esille psykologivajeen korjaaminen. Koulupsykologien puuttuminen aiheuttaa monella tavalla kuormitusta kuraattorien työhön, joten kuraattorit kokivat tärkeänä, että avoimena olevat psykologien paikat saataisiin kouluilla täytettyä. Esiin nousi myös matalan kynnyksen mielenterveyspalveluiden tärkeys, joten kuraattorit nostivat esille, että olisi tärkeää, että resursseja lisättäisiin esimerkiksi palkkaamalla kouluille lisää mielenterveyden asiantuntijoita, kuten psykiatria sairaanhoitajia, joiden avulla oppilaat saisivat entistä helpommin tarvitseviaan palveluita.

## 10.2 Työolosuhteiden, työjärjestelyiden ja työn tukirakenteiden kehittäminen

Kuraattorit nostivat esille, kuinka työhyvinvoinnin kannalta on merkityksellistä, että työn tuen rakenteita kehitetään jatkuvasti. Erityisesti esille nousi kehittämis ehdotukset kuraattoritöihin työn tukena sekä työnohjaukseen liittyen sekä toiveita esimiestyön kehittämiseksi. Toisaalta osa nosti esiin myös työntekijöiden omat vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin ja työhön tuen saamiseen. Osana työn tuen rakenteita ovat myös työtilat, jotka voivat toimiessaan joko tukea työn tekemistä tai puutteellisina hankaloittaa sitä olennaisesti. Osa kuraattoreista toivoi myös joustavampia työjärjestelyitä, kuten mahdollisuutta etätyöhön.

Kuraattorit toivoivat kouluilta omia työtiloja, jotka mahdollistaisivat erityisesti koulupsykologien kanssa samaan aikaan kouluilla olemisen sekä vahvemmin koulujen arjessa läsnäolon. Näiden koettiin lisäävän työssä saatavaa tukea, edistävän yksilöllisen sekä yhteisöllisen työn sekä moniammatillisen yhteistyön toimivuutta koulujen sisällä. Fyysisiin työtiloihin liittyen esille nousivat myös sisäilmaongelmat sekä väistöjen kuormittavuus, joten kuraattorit toivoivat, että tulevaisuudessa työskentely olisi mahdollista terveissä rakennuksissa ja niin, että kuormittavilta väistöiltä vältyttäisiin. Työhyvinvointia voidaan tukea myös joustavilla työjärjestelyillä, mikä nousi osalla kuraattoreista esiin esimerkiksi toiveena etätyömahdollisuuksien lisäämisestä sekä siinä, että työn vaatima matkustaminen huomioitaisiin paremmin työajassa sekä resursseissa.

*”...että olis niinku riittävät työtilat kaikilla omat työhuoneet ja se, että ne olis mahdollisuus tämmönen et työparityöskentely, että meillä olis oikeesti mahdollisuus siihen, että me ollaan samana päivänä samassa koulussa” (H5)*

Kuraattorit kokivat kunnan sisäisten alueiden kuraattoritöiden yhteiset tapaamiset tärkeänä työn tuen kannalta, joten toivoivat, että niitä olisi mahdollista olla viikoittain ja niissä olisi riittävästi aikaa keskustella ja käydä läpi asioita. Työn tuen rakenteiden toivottiin muokkautuvan sellaisiksi, että niiden avulla olisi mahdollisuus saada lisää tukea työn emotionaalisen kuormituksen käsittelyyn. Osa kuraattoreista toivoi myös enemmän yhteisiä tiimitapaamisia koulupsykologien kanssa, sillä juuri erityisesti heidän kanssaan kouluilla tehdään työparityöskentelyä sekä muuta yhteistyötä.

Työnohjaukselta toivottiin merkittävästi pienempiä ryhmäkokoja sekä työnohjauksen sisällöllistä kehittämistä tarkoituksenmukaisemmaksi sekä tapaamisissa ohjauksellisuuden lisäämistä. Työnohjauksesta toivottiin työhön toisenlaista tukea, kuin kuraattorien tiimitapaamiset antavat. Osa kuraattoreista toivoi myös, että yksilötyönohjausta olisi helpompi saada tarvittaessa.

Esimiestyöltä toivottiin, että esimiestahot olisivat vahvemmin tietoisempia työntekijöiden työn arjesta, jotta kuraattorien olisi mahdollista saada enemmän palautetta työstään ja kehityskeskusteluja

olisi mahdollista kehittää. Toiveena nousi erilaisten rakenteiden kehittäminen enemmän työntekijöiden tarpeista lähtien. Esimerkiksi kehityskeskusteluiden koettiin voivan olla hyvinkin voimaannuttavia, mikäli niissä on mahdollista huomioida työntekijän näkökulma ja tarpeet. Esimiestahoilta toivottiin myös vahvempaa kantaa vuosittaisissa koulupakettien jakamisessa sekä johtajuuteen liittyen oikeudenmukaista päätöksentekoa. Työn määrällisen kuormittavuuden vähentämiseksi toivottiin myös vahvemmin esimiestahojen tukea sekä ohjeistusta työtehtävien rajaamiseen. Esiin nousivat myös toive tunnejohtajuuden lisäämisestä sekä työntekijöiden tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi. Lisäksi toivottiin, että esimiestahoilla ymmärrettäisiin paremmin kuraattorien tuen tarve työn emotionaaliseen kuormitukseen, jotta myös rakenteita kuormituksen vähentämiseksi voitaisiin parantaa.

*”Et on niin kum näitä rakenteita on, mutta se että miten ne aina sit vastaa siihen tarpeeseen ja minkälainen se on se organisaatio ja mikä on se työtilanne ja kaikki, et niin ne ei välttämättä, ne tuntuu et jotkut asiat on vaan paperilla sillein, et done, done, done, eikä oikeestaan sit ajatella et hyödyttääks se sitä työntekijää.” (H4)*

*” mut sitten samaan aikaan, kun on mahdollista antaa vaan ne tietyt resurssit ja tarve on isompi, niin samaan aikaan sitten mä näen tärkeenä, et mahdollistetaan työn rajaaminen et nämähän kulkee käsikädessä, et sillon kun työtä on liikaa niin mahdollistetaan ja annetaan lupa myös rajata työtä ja sitte annetaan semmoisia välineitä, jotka helpottaa ja tehostaa sitä työn tekemistä, että kaikkia palikoita tarvitaan.” (H3)*

Kuraattoreiden kokemuksissa nousi myös esiin työntekijöiden omat vaikutusmahdollisuudet työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin. Kuraattorien mukaan työhyvinvointia voidaan edistää työyhteisössä pienillä arjen teoilla, kuten kiittämällä, tervehtimällä ja kysymällä työyhteisön jäseniltä kuulumisia. Myös huumorilla, omalla asenteella sekä teoilla koettiin voivan vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Tärkeänä koettiin myös se, että työntekijät pitävät huolta itsestään sekä omasta palautumisestaan. Osa kuraattoreista nosti esiin, että työntekijöillä on itsellään vaikutusmahdollisuuksia muun muassa siihen, ovatko he osana koulujen työyhteisöjä ja tätä kautta heidän kokemaansa yhteisöllisyyteen ja työhön tuen saamiseen.

*”...helposti ihmiset aattelee et työhyvinvointi tai työssä jaksaminen tai mielenhyvinvointi on jotain sellasta, joka on ulkostettu jollekin viisaille ihmisille, jotka tietää ja sit hänen luokse mennään ja jotenkin saadaan semmosta säteilyhoitoa et sieltä tulee se semmonen viisaus, niin varmasti näin on, mut mä nään sen sillä tavalla, että jokainen meistä omassa arjessa pystyy tekee semmosia pieniä arjen tekoja” (H3)*

*” Et jos on paljon huumoria ja sillei et se toimii niin se vaikuttaa myös siihen työssä jaksamiseen ja ehkä myös siihen työn imuunki sitte että miten siihe pääsee homma luistamaan.” (H1)*

Kuraattoreilla oli perehdytyksestä monenlaisia kokemuksia. Osa kuraattoreista nosti esille toiveen perehdyttämisen kehittämisestä. Kehittämisehdotuksena esiin nousi esimerkiksi, että perehdytyksessä tukea voisi lisätä mentorirakenteen käyttöönottaminen perehdytysmallina, jossa jokaiselle uudelle kuraattorille nimettäisiin oma kokeneempi kuraattori mentoriksi ja vierellä kulkijaksi työhön

perehdyessä. Osa kuraattoreista oli perehdytykseen tyytyväisiä ja osa kertoi, että heidän omassa perehdytyksessään vuosia sitten saattoi olla puutteita, mutta moni kuvasi, että kunnassa on kehitetty perehdytystä ja ovat olleet tähän kehityssuuntaan tyytyväisiä. Perehdytykseen liittyen moni kuraattoreista koki, että on tehnyt jo työtä pitkään, joten työn aloittamisesta on jo niin pitkä aika, ettei perehdytys aiheena ole juuri heidän kohdallaan erityisen ajankohtainen ja käytännöt ovat muuttuneet myös organisaatiomuutoksen myötä.

### **10.3 Kunnan organisaatiotason tekijöiden sekä moniammatillisen yhteistyön ja sen rakenteiden kehittäminen**

Kuraattorit toivoivat organisaatiotasolla työn arvostuksesta viestivien tekijöiden parantamista, tiedottamisen parantamista sekä moniammatillisen yhteistyön ja sen rakenteiden kehittämistä. Kuraattoreiden kokemuksissa nousi esiin monia työn arvostuksesta viestiviä tekijöitä, joihin toivottiin organisaatiotasolta parannuksia, kuten esimerkiksi palkan korottaminen, organisaatiotasolla sekä kouluilla oppilashuollon työntekijöiden huomioiminen sekä työstä kiitosten saaminen. Kuraattorit toivoivat työhyvinvoinnin huomioimisen lisääntyvän niin, että se olisi säännönmukaista. Myös pientenkin virkistystoiminnan mahdollisuuksien lisäämistä kaivattiin sekä työhyvinvointipäivien muokkaamista enemmän työntekijöiden toiveista käsin. Esiin nousi myös pohdintaa siitä, kuinka tärkeää olisi lisätutkimuksen tekeminen kuraattoreiden työstä.

Organisatorisiin tekijöihin liittyen kehittämis ehdotuksena esille nousi tiedottamisen parantaminen kunnan eri toimijoiden välillä. Tällä viitattiin esimerkiksi kunnan opetusviraston ja sivistystoimen tiedottamiseen, jolta toivottiin enemmän avoimuutta sekä oikea-aikaisuutta.

*” et semmonen tiedonkulku ehkä semmonen välitiedottaminen, et miten asiat oikeesti on, kuka on tehny ja mitä ja missä, mikä on nyt se hetki sit et mis mennään. -- Niin tää mun mielestä on yks semmonen, mikä totta kai auttais työssä hyvinvointiin ” (H4)*

Kuraattorit toivoivat koulujen moniammatilliseen yhteistyöhön sekä toimintarakenteisiin kehittämistä. Erityisesti kuraattorit nostivat esille kuraattorien työnkuvan ja prosessien selventämistä sekä lainsäädännön tuntemuksen lisäämistä koulu yhteisöissä lisäämällä muun muassa opettajien ja rehtoreiden perehdytystä. Kuraattorit korostivat, että on tärkeää, ettei kouluihin lainsäädännöllisten rakenteiden luominen ja oppilashuollon toimivuus ole yksin kuraattorin vastuulla. Toiveena oli, että rehtorit koulujen esimiehinä huomioisivat paremmin oppilashuollon ja kuraattorien esimiestahot tekisivät tiiviimpää yhteistyötä rehtorien kanssa tämän edistämiseksi. Kuraattorit viittasivat oppilashuollon huomioimisella siihen, että oppilashuoltoa ei nähtäisi kouluissa jonkinlaisena erillisenä osana tai ra-



kenteena, vaan tiiviinä osana koulujen arkea ja osana koulu yhteisöä. Nämä vaikuttavat myös kuraattoreiden kokemukseen yhteenkuuluvuuden tunteesta ja siitä, kokevatko he itsensä eri koulujen työyhteisöjen jäseniksi.

*”No nää koulujen rakenteisiin satsaaminen ihan tuolta hallintotasolta, että se ei jää yksittäisen kuraattorin tai yksittäisten työntekijöitten harteille, -- koska se myös suojaa sitä, et voi tehdä sitä eettisesti kestäväää työtä -- (kuraattorien esimies<sup>13</sup>) perehdyttäisi kaikki uudet rehtorit siihen, mitä oppilashuoltotyö on sekä sen koko yhteisön näkökulmasta ja lainsäädäntöön ja sit sitä et mitä kuraattori, psykologi ja terkkari tekee ja mitä ne ei tee.” (H6)*

*”mun mielestä jokaisen ihmisen olis hyvä kuulua johonkin työyhteisöön ja tavallaan olla osa työyhteisöä, et se vaikuttaa siihen työhyvinvointiin, että joko sitte rehtorin kautta menis se, että rehtorin pitäis huomioida myös se oppilashuolto. -- Mut se, että huomioidaan, että ollaan osa koulun työyhteisöä, niin se on ehkä nyt yks sellanen, et sen pitäisi tulla ehkä niinku korkeemmalta taholta se linjaus -- et saisi olla osa työyhteisöä oppilashuolto, niin se on et se ei oo erillinen saarrekke siellä jossain koulun sivussa.” (H1)*

Moniammatilliseen työhön liittyen tärkeäksi kehittämisen kohteeksi nousi esille tiedonkulun kehittäminen eri yhteistyökumppaneiden kuten lastensuojelun, lasten- ja nuorten psykiatrisen poliklinikan sekä perheneuvolan kanssa. Esille nousivat myös ehdotukset alueellisen yhteistyön kehittämisestä sekä erilaisten hyväksi havaittujen käytäntöjen aktiivisemmasta jakamisesta kuraattorien ja koulujen kesken, kuten esimerkiksi toimivien työmenetelmien sekä moniammatillisten yhteistyömallien jakamisesta. Tähän liittyen ehdotettiin, että tiedonvaihtoa on mahdollista tehostaa erilaisia verkkoalustoja, kuten esimerkiksi Microsoft Teams-sovellusta hyödyntämällä.

---

<sup>13</sup> Sulkujen sisällä ”kuraattorien esimies” tutkijan tarkennus

## 11 TULOSTEN YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 11.1 Yhteenveto kuraattorien työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja kehittämisehdotuksista

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia kuraattoreiden työhyvinvointia ja heidän kokemuksiaan siitä, millaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä he työssään kokevat. Tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita siitä, millaisia työhyvinvointia vähentäviä vaatimustekijöitä sekä työhyvinvointia lisääviä voimavaratekijöitä koulukuraattorit kokevat työssään sekä millaisia tekijöitä kuraattorien mielestä tulisi kehittää, jotta heidän työhyvinvointinsa parantuisi. Tässä tutkimuksen tuloksia koostavassa luvussa kuvataan kuraattorien kokemuksista nousevia keskeisiä työhyvinvointiin vaikuttavia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia ja organisatorisia tekijöitä sekä kehittämisehdotuksia linkittäen tutkimuksen tulokset aiempaan tutkimukseen sekä kirjallisuuteen. Seuraavissa luvuissa (luvut 11.2 ja 11.3.) kuvataan tulosten perusteella tehtyjä johtopäätöksiä sekä kuraattoreiden työhyvinvointiin ja sen tutkimukseen liittyvää pohdintaa.

Tutkimuksen ensimmäinen tutkimuskysymys oli, millaisia työhyvinvointia vähentäviä vaatimustekijöitä koulukuraattorit kokevat työssään. Tutkimuksen tulosten perusteella kuraattoreiden työssä esiintyy runsaasti erilaisia fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä organisatorisia vaatimustekijöitä. Keskeisimpiä olivat liiallinen työn määrä ja kiire sekä työn yksinäisyys ja tukirakenteiden puutteet. Työn koettiin vaativan työtehtävien aktiivista rajaamista laajan työnkuvan vuoksi. Kokemuksissa nousi esille myös työtiloihin, työnhallintaan, muutoksiin, rankkoihin asiakasasioihin, resurssien puutteisiin, johtamiseen, moniammatillisen työn ongelmiin ja rakenteiden toimimattomuuteen sekä laajemmin kunnan ja palvelujärjestelmän ongelmakohtiin liittyvät kuormittavat tekijät.

Tutkimuksen toinen tutkimuskysymys oli, millaisia työhyvinvointia edistäviä voimavaratekijöitä koulukuraattorit kokevat työssään. Tulosten perusteella fyysisiä, psyykkisiä, sosiaalisia sekä organisatorisia voimavaratekijöitä oli paljon. Työ koettiin kutsumustyönä ja keskeisimpänä voimavaratekijänä oli asiakastyö lasten ja nuorten kanssa. Muita merkittäviä voimavaratekijöitä olivat työtä tukevat rakenteet, moniammatillinen työ, työn mielekäs ja monipuolinen sisältö ja luonne sekä saatu kiitos ja palaute. Työhyvinvointia tukivat myös toimivat työtilajärjestelyt, henkilökohtaiset voimavarat ja vapaa-aika sekä kuntatyönantajan vahvuudet.

Tutkimuksen kolmas tutkimuskysymys oli, millaisia tekijöitä kuraattorien mielestä tulisi muuttaa, jotta heidän työhyvinvointinsa lisääntyisi. Tulosten perusteella kehittämisehdotukset kuraattoreiden työhyvinvoinnin parantamiseksi olivat pitkälti edellä mainittujen vaatimustekijöiden vähentämistä ja

poistamisesta sekä voimavaratekijöiden kehittämistä ja lisäämistä. Kuraattorien kokemuksista nousi esille niin pieniä kuin suuria kehittämisenpaikkoja oppilashuollon, koulujen, kuntien ja palvelujärjestelmän tasoilla.

*Taulukko 2: Yhteenveto kuraattorien työn vaatimus- ja voimavaratekijöistä*

	Vaativustekijät	Voimavaratekijät
<b>Fyysiset tekijät</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työhuoneen jakaminen</li> <li>▪ Sisäilmaongelmat</li> <li>▪ Melu ja äänieristysten puute</li> <li>▪ Työvälineiden puutteet</li> <li>▪ Siirtymät koululta toiselle</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Oma työhuone, toimivat työtilajärjestelyt</li> <li>▪ Terveet rakennukset</li> <li>▪ Auto käytössä, työvälineet</li> </ul>
<b>Psyykkiset tekijät</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Liiallinen työn määrä</li> <li>▪ Kiire ja aikapaineet</li> <li>▪ Laaja tehtäväkuva, työn rajaaminen</li> <li>▪ Keskeytykset, monen asian käsittely samanaikaisesti, keskeneräisyyden sietäminen</li> <li>▪ Kapeat etätyömahdollisuudet</li> <li>▪ Koulupakettien muutokset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sopiva työn määrä</li> <li>▪ Työn vaihtelevuus, nopeatempoisuus, monipuolisuus, ennaltaehkäisevyys, innostavuus, mielenkiintoisuus, itsenäisyys, merkityksellisyys, palkitsevyys</li> <li>▪ Joustava ja selkeä työaika</li> <li>▪ Henkilökohtaiset voimavarat ja vapaa-aika</li> </ul>
<b>Sosiaaliset tekijät</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työn tukirakenteiden puutteina kollegiaalisen tuen puute, esimiestahojen tuen vähäisyys, työnohjauksen ongelmat</li> <li>▪ Moniammatillisen työn haasteina ammatillisen rooli epäselvyys, epärealistiset odotukset, tietotaitojen puutteet, virheelliset toimintatavat, näkemuserot, tiedonkulun ongelmat</li> <li>▪ Vuorovaikutustyön aiheuttama kuormitus haastavista asiakastilanteista ja kriisi-työstä</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Työn tukirakenteina kuraattoritii- mit, esimiestyö, työnohjaus</li> <li>▪ Moniammatillinen työ tuottamassa tuloksia, työn tukena ja lisäämässä yhteenkuuluvuuden tunnetta</li> <li>▪ Vuorovaikutustyön palkitsevyys lasten ja nuorten kanssa</li> <li>▪ Kiitos ja palaute</li> </ul>
<b>Organisatoriset tekijät</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Resurssien puutteet kouluissa sekä laajemmin sote-palveluissa</li> <li>▪ Puutteet palkassa, koulutusmahdollisuuksissa ja työsuhte-eduissa</li> <li>▪ Rakenteiden toimimattomuus</li> <li>▪ Tiedottamisen puutteet</li> <li>▪ Lainsäädännön ja byrokraattisuuden aiheuttamat haasteet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kunnan työhyvinvointia edistävät rakenteet ja toimet</li> <li>▪ Työnantajan hanke- ja koulutusmyönteisyys</li> <li>▪ Palkka ja työsuhte-edut</li> </ul>

Tutkimuksen tulokset kuvastavat, kuinka kuraattorien työhyvinvointiin vaikuttavat laajasti monet erilaiset vaatimus- ja voimavaratekijät, joiden yhteenvetoa kuvataan taulukossa 2. Taulukosta 2 ilmenee myös, kuinka samat tekijät saatettiin kokea samanaikaisesti työhyvinvointia lisäävinä sekä sitä vähentävinä. Tämä toisaalta havainnollistaa myös sitä, että kuraattoreilla oli keskenään monesta asiasta hyvin eriäviä kokemuksia. Monet tekijät, kuten erityisesti eri psyykkiset ja sosiaaliset tekijät, olivat myös tiiviisti yhteydessä toisiinsa.

Kuraattorien työhyvinvointiin vaikuttaviin fyysisiin tekijöihin liittyen esiin nousivat erityisesti työtilat, työvälineet sekä siirtymät koululta toiselle. Kuraattoreilla oli monenlaisia työtilajärjestelyitä riippuen muun muassa kuraattorien vastuulla olevien koulujen määrästä. Osalla kuraattoreista oli oma työhuone tai muuten toimivat työtilojen jakamisjärjestelyt ja nämä koettiin työssä isoiksi voimavaroiksi. Toiset taas kokivat eri kouluilla työtilojen jakamisen usean muun ammattilaisen kanssa hyvin kuormittavaksi, sillä sen koettiin luovan haasteita oman kalenterin hallintaan, vaikeuttavan moniammatillista yhteistyötä kouluilla sekä vähentävän koulun arjessa läsnäoloa. Samalla kun toiset työskentelivät sisäilmaltaan terveissä rakennuksissa, osa koki koulurakennusten sisäilmaongelmat merkittäväksi kuormittavaksi tekijäksi työssä. Osalla vastuulla olevat koulupaketit mahdollistivat samalla koululla olemisen koko viikon ajan, kun toisilla työ vaati useita kertoja viikossa kouluilta toiselle siirtymisiä.

Kuraattorien kokemuksissa oli selkeästi havaittavissa, kuinka merkittävä asia työtilat ovat työhyvinvoinnin kannalta. Työterveyslaitoksen mukaan työtila ja sen toimivuus vaikuttavat merkittävästi työntekijöiden hyvinvointiin, terveyteen sekä työsuoritukseen (TTL 2021c). Hyvinvointia edistävän työtilan ulottuvuuksia ovat terveellisyys, turvallisuus, toiminnallisuus sekä psykologinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Ulottuvuuksilla voi olla tuottavuutta sekä hyvinvointia edistäviä tai vastaavasti heikentäviä ominaisuuksia. (Ruohomäki, Lahtinen & Sirola 2017, 110 ref. Ruohomäki, Lahtinen & Reijula 2015.) Työtilat luovat puitteet ja edellytykset työtoiminnalle ja niihin liittyvillä ratkaisuilla voidaan joko helpottaa tai rajoittaa tiloissa tehtävää työtä. Lisäksi työtilat ohjaavat myös ihmisten käyttäytymistä ja vuorovaikutusta. (Ruohomäki, Lahtinen & Sirola 2017, 110.) Työtilojen vaikutus kokonaisvaltaisesti työn tekemiseen sekä vuorovaikutukseen työyhteisöissä kouluilla nousivat selkeästi esille myös kuraattorien kokemuksissa.

Psyykkisinä tekijöinä kuraattoreiden kokemuksissa nousivat esille työn määrä, työn luonne ja sisältö, työn hallinta sekä työjärjestelyt. Kuraattoreiden kokemukset työn määrän sopivuudesta vaihtelivat liiallisesta työmäärästä sopivaan. Toisaalta myös kuraattorien vastuulla olevien koulujen, oppilaiden ja asiakkaiden määrä vaihteli, joka on hyvin yhteneväinen THL:n ja Opetushallituksen tutkimuksen

tulosten kanssa, jonka mukaan kuraattorien vastuulla olevien toimipisteiden ja oppilaiden määrässä sekä työn toteuttamisen edellytyksissä oli suurta vaihtelua (Hietanen-Peltola ym. 2019, 4–5, 8).

Kuraattorit kokivat työnsä yleisesti kutsumusammattiksi ja sisällöltä mielekkääksi muun muassa sen monipuolisuuden, itsenäisyyden ja merkityksellisyyden vuoksi. Jari Hakanen (2011) kuvaa, kuinka työn mielekkyys perustuu osaltaan myös siihen, mitä työ työntekijälle merkitsee ja mitä siltä odottaa. Hakanen jaottelee työhön suhtautumisen työhön työnä, urana tai kutsumuksena. Hakasen näkemys työstä kutsumuksena vastaa osuvasti myös kuraattorien kertomaa. Hakasen mukaan kutsumustyö koetaan kiinteäksi osaksi elämää, eikä sitä tehdä vain toimeentulon tai uran vuoksi. Työ itsessään palkitsee ja vaikka se voi olla vaativaa ja taloudellisesti heikosti korvattua vaatimuksiin nähden, se tuntuu siltä mielekkäältä. (Hakanen 2011, 26–27.)

Kuraattoreiden työssä kuormittivat psyykkisinä tekijöinä myös lavea työnkuva ja jatkuva työn rajaaminen, keskeytykset ja monen asian tekeminen samanaikaisesti. Saija Mauno, Mari Huhtala ja Ulla Kinnunen (2017) ilmaisevat osuvasti, kuinka työn laadullisten kuormitustekijöiden arvioinnissa keskeistä on työntekijän oma arvio ja näkemys työn erilaisten piirteiden kuormittavuudesta, sillä laadulliset tekijät eivät ole välttämättä havaittavissa ulkoisesti. Moni työ myös sisältää usein samanaikaisesti useita laadullisia kuormitustekijöitä, jolloin työntekijä altistuu kasautuvalle kuormitusriskille ja näin myös hyvinvoinnin ongelmille. (Mauno, Huhtala & Kinnunen 2017, luku 3.)

Kuraattoreiden kokemukset psyykkisistä tekijöistä olivat hyvin samankaltaisia aiempien sosiaalityötä koskevien tutkimuksen kanssa, joiden mukaan keskeisinä kuormittavina piirteinä työssä ovat erityisesti suuri työ- ja asiakasmäärä, resurssien niukkuus, kiire, keskeneräisyys, ennakoimattomuus ja keskittymisen jakaminen moniin tehtäviin samanaikaisesti (ks. mm. Hämäläinen & Niemelä 2006, 60–62; Salo ym. 2016, 25; Sipilä-Lähdekorpi 2004, 145; Veijola 2020, Allen-Meares 1994, 565). Toisaalta kuraattorit kuvasivat samaan tapaan myös voimavaroina sosiaalialan töissä usein esiintyviä tekijöitä, kuten työn merkityksellisyyttä, innostusta, monipuolisuutta, ammatillista autonomiaa ja itsenäisyyttä (ks. mm. Pekkarinen 2018, 22–23; Meltti & Kara 2009, 23–24; Vataja & Julkunen 2004, 26; Matela 2011, 3).

Vaikka tutkimuksen keskiössä eivät olleet työntekijöiden henkilökohtaiset voimavarat sekä vapaa-aika, nousivat myös ne esiin kuraattoreiden kokemuksissa. Kuraattorit kuvasivat kuinka työhyvinvointia voivat edistää muun muassa työntekijän ratkaisukeskeisyys, asiakaskeinen asenne työhön, tunneälykkyys, kyky reflektoida tunteita ja usko omaan ammatilliseen pystyvyyteen. Kuraattorien kokemukset ovat yhteneväisiä Piia Seppälän ja Jari Hakanen (2017, luku 6) kanssa, joiden mukaan

työhön liittyvien voimavarojen lisäksi myös yksilöllisillä voimavaroilla on merkitystä yksilön hyvinvoinnille, sillä esimerkiksi ammatillinen pystyvyyden kokemus, optimistinen suhtautuminen työhön ja elämään sekä myönteiset ajatukset ja uskomukset itsestä edistävät työn imua. Toisaalta on myös tutkittu, että kyky tunnekokemusten säätelyyn ja erittelyyn voivat edistää sosiaalityöhön liittyvän empaattisen kuormituksen sietämistä (Salo ym. 2016, 24).

Moni kuraattori koki psyykkisesti erityisen rankkana jopa vuosittaiset muutokset koulupaketeissa, sillä muutokset vaikuttivat kokonaisvaltaisesti työn sisältöön, olosuhteisiin, moniammatilliseen työhön sekä työn tukeen. Jatkuvat muutokset organisaatiossa ja omassa työssä koetaan usein haitallista kuormitusta aiheuttavaksi erityisesti, jos muutosten merkitystä ei ymmärretä tai työntekijät kokevat, että heillä on niihin vähäiset vaikutusmahdollisuudet (Rauramo 2013, 3). Muutostilanteissa korostuu johtamisen ja etukäteen valmistautumisen tärkeys (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 21). Muutoksiin asennoitumiseen vaikuttavat aikaisemmat kokemukset muutoksista ja muutosten seurauksista, terveydentila, elämäntilanne, motivaatio oma rooli työpaikalla ja persoonallisuustekijät. Mikäli muutoksia tapahtuu liikaa, monella tasolla ja liian nopeasti, ihmiset kokevat turvattomuutta. (Rauramo 2013, 13, 24.) Kuraattoreiden kokemuksissa nousivat esille toiveet vahvemmista johtotason linjauksista koulupakettien jakamiseen liittyen sekä toive työskennellä samoilla kouluilla pitkäjänteisemmin.

Kuraattorien kokemuksissa sosiaalisina tekijöinä tärkeitä olivat työn tuen rakenteina kuraattoritiimit, esimiestyö sekä työn ohjaus. Näiden koettiin samanaikaisesti olevan hyviä ja työtä tukevia rakenteita, mutta niissä koettiin olevan useita puutteita, joiden vuoksi niistä ei välttämättä saatu työhön toivottavaa tukea. Kuraattorien kokemuksissa on havaittavissa aiemman tutkimuksen kanssa yhteneväisesti työyhteisön, työn tuen ja johtamisen merkitys työhyvinvoinnin kannalta. Kuraattorien kokemukset näyttävät Viinamäen tutkimuksen (1997, 5) mukaisesti kuinka vähäinen sosiaalinen tuki ja riittämättömän mahdollisuus keskustella työhön liittyvistä asioista työtovereiden kanssa voivat olla yhteydessä psyykkiseen rasittuneisuuteen. Lisäksi aiemmissa tutkimuksissa työhyvinvoinnin kannalta keskeiseksi tekijöiksi on havaittu muun muassa johtamistapa, työyhteisön ilmapiiri ja tuki sekä kollegiaalisuus, joista viimeisimmät ovat erityisen tärkeitä työnkuormituksen jakamisen kannalta ja auttavat stressin purkamisessa. (Ks. mm. Vataja & Julkunen 2004, 26, Pekkarinen 2018, 39; Forsman 2010, 156–158.)

Kuraattorit kokivat sosiaalisiin tekijöihin liittyen moniammatillisen työn koulujen sisällä sekä koulun ulkopuolisten tahojen kanssa mielekkääksi, tuloksia tuottavaksi ja työhön tukea antavaksi, mutta samaan aikaan moniammatillinen työ myös kuormitti. Moniammatillinen yhteistyö koettiin parhaim-

millaan mielenkiintoiseksi, opettavaiseksi, voimaannuttavaksi ja hyödylliseksi, mutta nämä edellyttivät rakenteiden toimivuutta. Kuormittavaksi koettiin muun muassa eri ammattilaisten väliset näkemuserot, epärealistiset odotukset, tietotaitojen puutteet ja virheelliset toimintatavat sekä tiedonkulun ongelmat.

Kuraattorien kuvaamissa tekijöissä on havaittavissa Mönkkösen ym. (2019, 67) kuvaamia moniammatillisen työn jännitteitä, johon voi liittyä toisia ammattikuntia ja heidän roolejaan koskevaa tietämättömyyttä, väärinkäsityksiä ja kielteisiä stereotyyppioita. Hämäläinen ja Niemelä (2006, 62) kuvaavat kuraattorien kokemuksia vastaavasti, kuinka sosiaalityön asiakkailla, yhteistyökumppaneilla sekä esimiehillä voi olla epärealistisia sekä ristiriitaisia odotuksia johtuen ymmärtämättömyydestä työn luonnetta kohtaan.

Kuraattorit kokivat erityisenä voimavarana työskentelyn lasten ja nuorten kanssa. Lisäksi tärkeää oli työstä saatu kiitos ja palaute. Toisaalta henkisesti ja emotionaalisesti kuormittavat asiakastilanteet ja kriisityö koettiin myös kuormittavana työssä. Myös aikaisempien tutkimusten valossa sosiaalityössä asiakastyö ja vaikeat asiakastilanteet aiheuttavat työssä tunnekuormitusta, mutta samaan aikaan asiakkaat auttavat myös jaksamaan (Ks. mm. Forsman 2010, 155; Hämäläinen & Niemelä 2006, 61; Coffrey, Dugdill & Tattersall 2004, 740; Meltti & Kara 2009, 27). Tutkimuksessa psyykkiset sekä sosiaaliset tekijät limittyivät vahvasti toisiinsa. Esimerkiksi kuraattorit kokivat lasten ja nuorten kanssa työskentelyn yhtenä työn suurimpana antina, joka liittyi vahvasti myös työn merkityksellisyyden ja palkitsevuuden kokemuksiin. Kuraattorien mukaan myös kiitos ja palaute auttavat jaksamaan työssä ja näiden on havaittu olevan useiden sosiaalialan tutkimusten mukaan keskeisiä työtyytyväisyyden ja motivaation lähteitä (ks. Meltti & Kara 2009, 27).

Työhyvinvointiin vaikuttavat organisatoriset tekijät luovat erityisesti kuraattorien työn reunaehtoja. Organisatorisina tekijöinä kuraattorien kokemuksissa nousivat esille erityisesti resurssien puutteet. Resurssien puutteet ja niiden aiheuttamat ongelmat näyttäytyivät monella tasolla koulujen, kunnan palveluluiden kuin laajemmin palvelujärjestelmän tasolla. Esiin nousivat työntekijöiden puuttuminen ja rekrytoinnin haasteet kouluilla sekä sosiaali- ja terveystalouden ruuhkautuneisuus ja kuormittuneisuus. Lisäksi kuraattorit kokivat puutteita palkassaan sekä työsuhde-eduissa. Resurssien puutteiden, työvoimapulan ja vaihtuvien työntekijöiden on todettu olevan myös aiempien tutkimusten mukaan sosiaalialalla työoloja kuormittavia tekijöitä (ks. mm. Rissanen ym. 2020, 4, Yliruka ym. 2009,13; Hämäläinen & Niemelä 2006, 62). Toisaalta on tunnistettu myös se, että peruspalvelujen toimimattomuus kasvattaa erityispalveluiden tarvetta eivätkä palvelut ole saatavilla yhdenvertaisesti ja oikea-aikaisesti (Rissanen ym. 2020, 24).

Myös tyytymättömyys palkkaan ja sen määrään suhteessa työn vaativuuteen on havaittu aiemmissa sosiaalityötä koskevissa tutkimuksissa (ks mm. Hämäläinen & Niemelä 2006, 62; Matela 2011, 117). Toisaalta on huomattava, että kuraattorien kokemukset erityisesti kuntatyönantajaan liittyviin tekijöihin vaihtelivat paljon. Organisatorisina voimavaratekijöinä nousi esiin, kuinka osa kuraattoreista oli hyvin tyytyväisiä työnantajan vahvuuksiin, kuten koulutus- ja hankemyönteisyyteen, palkkaan, työsuhte-etuihin ja kunnan työhyvinvointia edistäviin rakenteisiin ja toimiin.

Organisatorisena vaatimustekijänä ilmeni koulujen rakenteiden toimimattomuus, joka liittyy myös moniammatilliseen yhteistyöhön ja sen sujuvuuteen. Kuraattorien kuvaamat tekijät liittyvät vahvasti esimerkiksi Mari Kontion (2010) kuvaamiin yhteistyön haasteisiin. Kontio kuvaa kuinka yhteistyötä kouluissa vaikeuttavat toimintamallien, työn- ja vastuunjaon puutteet sekä yhteistyökulttuurin kehittymättömyys, kuten sulkeutunut ilmapiiri ja tiedon jakamisen kankeus. (Kontio 2020, 21.) Kuraattorien kuvaamia oppilashuollon toiminnan ongelmakohtia on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa, joiden mukaan yhteisöllisen ja yhteisöllisen opiskeluhuollon toteuttamisessa esiintyy vaihtelua sekä lainvastaisia käytäntöjä oppilaiden asioiden käsittelyihin liittyen (Hietanen-Peltola ym. 2018, 7–8; Wiss ym. 2018, 1–2).

Organisatorisiin tekijöihin liittyen kuraattorit kokivat kuormittavana tiedottamisen ongelmat kouluilla ja kunnan eri toimijoiden välillä. Lisäksi työssä kuormitti lakien ja byrokraattisuuden aiheuttamat haasteet työhön. Lainsäädäntöön liittyvät ongelmat nousivat esille esimerkiksi salassapitosäädösten hankaloittaessa moniammatillista yhteistyötä esimerkiksi lastensuojelun kanssa. Esimerkiksi Arto Kauppi ym. (2017) kuvaavat tiedonvaihdon problematiikkaa lastensuojelun ja perusopetuksen välillä lainsäädännön näkökulmasta. Kaupin ym. mukaan tietoja voidaan antaa lainsäädännön puitteissa sosiaalihuollosta esimerkiksi opetuksessa tarvittavien tukitoimien, erityisopetuksen tai muun vastaavan tarpeen selvittämiseksi tai niihin liittyvien toimenpiteiden suorittamiseksi, mikäli se on asiakkaan edun mukaista. Kuitenkin tietojen vaihtoon liittyvät ongelmat kiteytyvät erityisesti siihen, ettei sosiaalihuollon viranomaisella ole aktiiviseen tietojen luovuttamiseen velvoittavaa sääntelyä ja lainsäädäntö jättää harkintavaltaa tietojen luovuttamisen perusteista. Näin ollen tämän harkintavallan käyttäminen perustuu oikeudellisten kriteerien lisäksi myös sosiaalityöntekijän osaamiseen ja asiantuntijuuteen. (Kauppi ym. 2017, 59–61.) Myös kuraattorit kuvasivat kuinka tiedonvaihdon käytännöt saattavat vaihdella eri sosiaalityöntekijöiden harkinnan mukaan.

Koulukuraattorien kokemuksissa byrokraattisuus näyttäytyi oppilaiden palvelun saannin haasteena ja jopa esteenä. Esimerkiksi oppilaiden erityisluokille ja asianmukaisiin mielenterveyspalveluihin pääseminen koettiin haastavina ja hitaina prosesseina, joiden aikana oppilaiden kannattelu jää koulun vastuulle ja kuormittaa usein kuraattoreiden lisäksi myös muita koulun ammattilaisia. Taustalla olevat



ilmiöt on havaittu myös esimerkiksi Valtiontalouden tarkastusviraston selvityksessä. Sen mukaan mielenterveyspalveluiden lähetekäytännöissä, -prosesseissa ja jonoissa on alueellisia ja kuntien välistä eroja ja eri nivelvaiheet eivät toimi saumattomasti ja tiedonkulussa olisi kehitettävää, jotta tarvittavat tiedot kulkisivat myös opiskeluhoitopalveluiden toimijoille. (VTV 2017, 6.)

*Taulukko 3: Yhteenveto työn kehittämisehdotuksista*

---

### Työn kehittämisehdotukset

---

- Resurssien lisääminen ja henkilöstön riittävydestä huolehtiminen
  - Työn määrän kohtuullistaminen ja pitkäjänteisyyden turvaaminen
  - Työtilojen parantaminen
  - Työn tuen rakenteiden kehittäminen
  - Kuraattoritiimien kehittäminen
  - Esimiestyön kehittäminen
  - Työnohjauksen ongelmakohtien korjaaminen
  - Pehdyttämisen kehittäminen
  - Työjärjestelyiden joustavuuden lisääminen
  - Kunnan toimijoiden tiedottamisen parantaminen
  - Työn arvostuksen lisääminen
  - Moniammatillisen yhteistyön rakenteiden kehittäminen
  - Tiedonkulun parantaminen eri yhteistyötahojen kanssa
  - Alueellisen yhteistyön lisääminen
  - Työntekijän omien vaikutusmahdollisuuksien huomioiminen
- 

Kuraattorien esiin nostamat kehittämisehdotukset työhyvinvoinnin lisäämiseksi olivat pitkälti monien edellä mainittujen vaatimustekijöiden vähentämistä sekä voimavaratekijöiden lisäämistä. Kehittämisehdotusten yhteenvetoa on kuvattu taulukossa 3. Kuraattorit toivoivat resurssien lisäämistä, työn määrän kohtuullistamista sekä pitkäjänteisen työskentelyn turvaamista. Lisäksi toivottiin työtilojen korjaamista asianmukaisiksi ja mahdollisuuksia omiin työhuoneisiin. Työn tukirakenteiden, eli kuraattoritiimien, esimiestyön ja työnohjauksen toivottiin kehittyvän niin, että kuraattorit saisivat työhönsä aiempaa enemmän tarvittavaa emotionaalista ja kollegiaalista tukea sekä ohjausta. Pehdytykseen ehdotettiin mentorirakenteen käyttöönottoa. Työjärjestelyiltä toivottiin joustavuutta etätömahdollisuuksien lisäämisen kautta. Organisaatiotasolta toivottiin työn arvostuksesta viestivien tekijöiden kehittämistä, kuten palkan korottamista, kouluilla oppilashuollon työntekijöiden parempaa huomioimista sekä työstä kiitosten ja palautteen saamista. Moniammatillista yhteistyötä ja sen rakenteita toivottiin kehitettävän ja tiedottamisen toivottiin parantuvan niin kouluilla kuin myös muiden kunnan toimijoiden välillä. Lisäksi toivottiin alueellisen yhteistyön kehittämistä ja lisäämistä.

Kuraattorien työn kehittämisehdotukset ovat monelta kohtaa hyvin yhteneväisiä erilaisten lastensuojelun sosiaalityöhön kohdistuneiden tutkimusten kanssa, kuten esimerkiksi Kari Matelan ehdottamien toimenpiteiden kanssa. Matela tekee ehdotuksia, joilla lastensuojelun sosiaalityön henkilöstöä saataisiin rekrytoitua sekä pidettyä työssä. Näitä ovat palkka, palaute ja työn merkittävyyden esiin tuonti, työn määrän ja tehtäväkuvan rajaaminen hallittavaksi, sekä ammatillisen että hallinnollisen johtamisen varmistaminen, työn määrän ja laadun hallinta organisaatiotasolla sekä etenemismahdollisuudet. (Matela 2011, 120.) Myös esimerkiksi Forsman (2010) kuvaa, kuinka lastensuojelun työntekijöiden mukaan työhyvinvointia edistävät pienetkin asiat, kuten esimerkiksi tehtävien tasapuolinen jakaminen, alaisten kuuntelu ja vakavasti ottaminen, työn kehittäminen, asianmukaiset työvälineet ja korvaukset esimerkiksi kotikäynneistä ja työmatkoista (Forsman 2010, 158).

Myös Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen oppaassa (Perälä ym. 2015) kuvataan laajasti erilaisia tapoja ja menetelmiä työyhteisöjen sekä opiskeluhuollon ammattilaisten työhyvinvoinnin tukemiseksi, joista monet tulivat esille myös kuraattorien kokemuksissa kehittämisehdotuksina fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja organisatorisiin tekijöihin liittyen. Perälän ym. mukaan näitä ovat muun muassa toimivat työtilat ja -välineet, työkuormituksen arviointi, henkilöstömitoitusten seuranta sekä työn hallinnan ja osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksien edistäminen. Lisäksi kuraattorien toivoman työn tuen rakenteiden kehittämisen kanssa yhteneväisiä ovat Perälän ym. ehdottamat luottamusta rakentavan ja valmentavan johtajuuden kehittäminen, muutosten hallittu läpivieminen muutosjohtamiseen valmentamisella, perehdyttäminen ja mentorointi sekä työyhteisön ja ryhmien työnohjaus sekä työyhteisövalmennus. Lisäksi esille nostetaan varhainen puheeksi ottaminen ja tukeminen, palkitseminen ja kannustaminen sekä työyhteisön ilmapiiri- ja hyvinvointikyselyt ja työpaikkaselvitykset. (Perälä ym. 2015, 74.)

## **11.2 Kuraattorien työhyvinvoinnin tutkimus laadullisena tutkimuksena sekä jatkotutkimusmahdollisuudet**

Työhyvinvoinnin ilmiön laajuus näyttäytyi selkeästi tässä tutkimuksessa esimerkiksi siinä, että haastatteluaineistosta muodostui hyvin laaja ja käsitteitä käytettiin hyvin moninaisesti. On hyvä huomioida, että tämän tutkimuksen aineistossa työhyvinvoinnin useita eri käsitteitä on tarkasteltu synonyymeina. Vaatimustekijät ja voimavaratekijät on ymmärretty tutkimuksessa laajoina käsitteinä, joiden alle sisältyy haastateltavien useilla eri käsitellä kuvaamia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Esimerkiksi työssä jaksamaan auttavat tekijät on kuvattu voimavaroina ja toisaalta työssä kuormittavat ja jaksamista vähentävät tekijät vaatimustekijöinä. Toisaalta kuraattorit kuvasivat kokemuksiaan sekä omina kokemuksinaan että laajemmalla tasolla esimerkiksi ammattiryhmän kokemana. Koska näitä

ei ollut mahdollista analyysissa erottaa toisistaan, ovat nämä kaikki sisällytetty vaatimus- ja voimavaratekijöihin.

Tutkimuksessa on siis valittu tarkastella vaatimustekijöinä kaikkia kuraattorien kuvaamia tekijöitä, jotka vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa negatiivisesti, vaarantavat sen tai vähentävät sitä ja vastaavasti voimavaratekijöinä tekijöitä, jotka lisäävät ja edistävät työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Nämä käsitteisiin liittyvät valinnat näkyvät aineiston analyysissa sekä tuloksissa. Edellä mainitut valinnat ovat hyviä esimerkkejä siitä, kuinka laadullisessa tutkimuksessa tutkija on myös itse keskeinen tutkimusväline ja kuinka tutkijan rooli korostuu (ks. Eskola & Suoranta 2008, 210).

Työn vaatimusten ja voimavarojen malli (Schaufeli & Bakker 2004; Bakker & Demerouti, 2007, 2017) toimi viitekehystenä työhyvinvoinnin laajaa ilmiötä tarkastellessa. Toisaalta malli auttoi jäsentelemään tutkimusta niin haastattelurungon laatimisessa kuin myös analyysin aikana, mutta toisaalta se toi omat rajoituksensa tutkimukseen. Työhyvinvointia kuvatessa eri tekijät usein limittyvät vahvasti toisiinsa ja niitä on jopa teennäistä erotella toisistaan. Myös Virolainen (2012, 11–12) kuvaa, kuinka työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat monien eri tekijöiden yhteisvaikutuksen summana ja eri osa-alueet heijastuvat helposti toisiin osa-alueisiin.

Esimerkiksi kirjallisuudessa käytetään psyykkisistä sekä sosiaalisista tekijöistä niitä yhdistävää termiä psykososiaaliset tekijät, sillä monet tekijöistä kulkevat tiiviisti käsikädessä. Tässä tutkimuksessa psyykkiset sekä sosiaaliset tekijät on kuitenkin jaoteltu omiksi kategorioikseen. Analyysin aikana on tehty valintoja mihin kategoriaan tekijöitä jaotellaan, mutta monessakin tapauksessa olisi ollut mahdollista myös valita toisin. Koko tutkimusprosessin aikana näyttäytyi vahvasti se, kuinka tutkijan omat valinnat ohjaavat tutkimuksen tekemistä sekä vaikuttavat lopulta eri valintojen summana myös tutkimustuloksiin. Tutkimus havainnollistaa hyvin sitä, että jokainen tutkimus on omanlaisensa ja tulokset ovat riippuvaisia tutkijan taidoista, analyttisistä kyvyistä sekä tutkijan tutkimustavasta (Elo & Kyngäs 2007, 113 ref. Hoskins & Mariano 2004).

Toisaalta voidaan pohtia myös haastattelun valintaa tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi. Tutkimuksessa haluttiin kartoittaa kuraattorien omia kokemuksia sekä päästä syvemmälle eri työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, joten aineistokeruumenetelmäksi valittiin haastattelu esimerkiksi kyselylomakkeen sijaan. Haastattelu mahdollisti tarkentavien kysymysten esittämisen sekä eri tekijöihin vaikuttavien kontekstien hahmottamisen. Toisaalta tutkimus olisi ollut mahdollista toteuttaa myös kyselytutkimuksena, jossa olisi ollut mahdollista hyödyntää monenlaisia jo valmiiksi työhyvinvoin-

nin tutkimiseen luotuja kyselylomakkeita. Tätä kautta työhyvinvoinnista olisi saatu tietoa kattavammin sekä laajemmalla alueella, mutta samaan aikaan tämä ei olisi mahdollistanut samalla tavalla tarkemmin eri tekijöihin syvällisesti pureutumista.

Koulukuraattoreiden työstä ja heidän työhyvinvoinnistaan on melko vähän tutkimusta Suomessa sekä kansainvälisesti, joten niitä olisi jatkossakin tärkeää tutkia entistä enemmän. Vaikka laadullisena tutkimuksena tämä tutkimus ei anna yleistettävää tietoa kuraattorien työhyvinvoinnista, tutkimus antaa laajasti kuvaa erilaisista kuraattoreiden työhyvinvointiin vaikuttavista eri tekijöistä. Näin ollen tutkimuksen antamaa tietoa on mahdollista hyödyntää myös jatkotutkimuksessa ja jatkotutkimusmahdollisuuksien kartoittamisessa. Yhtenä mielekkäänä jatkotutkimusmahdollisuutena olisi esimerkiksi tutkia esimerkiksi kyselytutkimuksen avulla laajemmin kuraattoreiden työhyvinvointia eri kunnissa sekä koko Suomen laajuisesti.

Työhyvinvointi on hyvin laaja aihekenttä ja jatkotutkimusta on mahdollista tehdä useista eri näkökulmista. Sosiaali- ja terveyspalvelujen jatkuvien muutosten vuoksi olisi mielekästä tutkia esimerkiksi johtamisen merkitystä näissä muutostilanteissa työntekijöiden hyvinvoinnin tukemiseksi. Toisaalta mielenkiintoisena tutkimuskohteena olisi myös työn tuunaaminen (engl. job crafting), jolla viitataan työntekijän omiin mahdollisuuksiin työtä muokkaamalla eli tuunaamalla pyrkiä säätelemään työnsä voimavarojen ja vaatimusten tasapainoa ja näin tehdä työstä itselleen mielekkäämpää (Bakker & Demerouti 2017, 276). Tässä tutkimuksessa keskityttiin ensisijaisesti työhön liittyviin työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin, mutta myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen on havaittu olevan tärkeää yksilöiden ja perheiden hyvinvoinnin sekä yhteiskunnan kannalta (ks. mm. Laine ym. 2006, 103), joten myös tämä näyttäytyy mielekkäänä jatkotutkimusmahdollisuutena.

### **11.3 Kuraattorien työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen nyt ja tulevaisuudessa**

Tutkimuksen johtopäätöksenä voidaan todeta, että kuraattorien työhyvinvoinnin kokemus muodostui hyvin monenlaisista ja monella eri tasolla olevista tekijöistä yksilöiden subjektiivisena kokemuksena. Kuraattorien kokemukset heidän työhyvinvoinnin tilastaan sekä erilaisista siihen vaikuttavista tekijöistä vaihtelivat paljon. Osa kuraattoreista koki voivansa oikein hyvin työssään, kun taas osa koki paljon kuormittavia tekijöitä sekä työstä johtuvaa uupumusta. Samat tekijät saatettiin myös nähdä samaan aikaan sekä vaatimus- että voimavaratekijöinä. Havaittavissa oli, että eri tekijät vaikuttavat myös eri tavoin ja eri suhteessa kunkin kuraattorin kokemukseen työhyvinvoinnista. Tämä antaa viitettä siitä, kuinka jokainen tulkitsee eri tekijöitä omasta näkökulmastaan, elämäntilanteestaan, historiastaan ja aiemmista kokemuksistaan käsin.

Tutkimus antaa kuvaa koulun sosiaalityöstä vaativana ja monipuolisena työnä. Kuraattorien työn sisältö ja sen reunaehdot vaihtelivat toisistaan esimerkiksi koulujen määrän vuoksi. Kuraattorien työ vaatii moninaista ja laajaa asiantuntemusta, hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, joustavuutta sekä hyviä työn organisointitaitoja. Kuraattorien työn vaatimustekijöinä näyttäytyvät monet yleisesti sosiaalialalla kuormittavat tekijät ja laajemmat palvelujärjestelmän ongelmat, eivätkä työn resurssit, työolosuhteet sekä työn arvostusta kuvastava palkka, ole oikeassa suhteessa vaativan työn toteuttamiseen nähden. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan hahmottaa monilla eri tasoilla erilaisia tekijöitä, joilla kuraattorien työhyvinvointia voitaisiin parantaa. Tätä voidaan tehdä sekä lisäämällä työn voimavaratekijöitä että vähentämällä työn vaatimustekijöitä.

Vaikka työhyvinvointia on tässä tutkimuksessa tarkasteltu yksilön subjektiivisena kokemuksena, ei se merkitse sitä, että siihen vaikuttavien vaatimustekijöiden vähentäminen sekä voimavaratekijöiden lisääminen olisi yksin työntekijän vastuulla. Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ilmiö ja kuten Virolainen (2012) esittää, tulisi kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin edistämisen jakautua yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunnan tehtävänä on lakeja säätämällä ja kansalaisten terveyttä, oppimista, työssä osaamista ja työnteon kannattavuutta edistävää toimintaa tukemalla luoda puitteet sekä mahdollisuudet työkyvyn ylläpitämiselle. Samanaikaisesti taas organisaatioiden vastuulla on huolehtia työturvallisuudesta, noudattaa työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä sekä huolehtia työpaikoille hyvän työilmapiirin rakentamisesta. Näiden lisäksi työntekijällä on vastuu omista elintavoistaan sekä työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattamisesta. (Virolainen 2012, 12.)

Kuraattorit toivat esille useita eri vaatimustekijöitä, joista moniammatillisen työn ongelmakohtiin liittyen esitetään seuraavaksi muutamia pohdintoja. Kuraattorit kuvasivat esimerkiksi moniammatillisen työn ongelmakohtina rakenteiden toimimattomuutta kouluilla sekä tiedonkulun ongelmia. Digitalisaatio on osa jatkuvaa kehitystä ja muutosta. Tähän liittyen esimerkiksi asiakastietojärjestelmien uudistamisella on jo pyritty tarttumaan kuraattoreidenkin mainitsemiin ongelmiin, kuten tiedonkulkuun.

Muun muassa Helsingissä, Vantaalla, Kauniaisissa ja Keravalla eri sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä on jo otettu viime vuosina käyttöön Apotti-asiakastietojärjestelmä, joka yhdistää sosiaali- ja terveydenhuollon tiedot samaan järjestelmään ja mahdollistaa tietojen yhteiskäytön reaaliaikaisesti lain sallimissa rajoissa. Apotin tavoitteena on ollut myös yhtenäistää toimintatapoja ja yhteisen tietojärjestelmän avulla sosiaali- ja terveydenhuoltoa voidaan mitata, kehittää sekä johtaa yhtenä kokonaisuutena, joka auttaa hallitsemaan myös kustannuksia. (Apotti 2021.) Apotin käyttöönotto ei ole

kuitenkaan toteutunut ongelmitta ja se on saanut osakseen myös kritiikkiä (ks. esim. Koskela & Eromäki 2021, Keski-Oja 2021).

Kuitenkin jatkuvasti kehittyvässä ja muuttuvassa yhteiskunnassa on tärkeää pohtia, kuinka palvelujärjestelmän byrokraattisia, raskaita ja toimimattomia rakenteita saataisiin kehitettyä enemmän asiakas- sekä työntekijälähtöisiksi ja millä tavalla digitalisaatiota on mahdollisuus tässä hyödyntää, jotta myös työntekijöiden työhyvinvointi lisääntyisi. Esimerkiksi Susanna Salovaara (2017, 69) nostaa esille, että tietojärjestelmien on tarkoitus toimia sosiaalityöntekijöiden työn tukena muun muassa auttamalla muodostamaan kokonaiskuvan asiakkaan tilanteesta ja tuen tarpeista. Myös Anneli Pohjola nostaa esille, että teknologian tuottamia välineillä ja mahdollisuuksilla voidaan vahvistaa sosiaalityön omaa toimijuutta, mikäli niitä rakennetaan käyttäjäohjautuvasti (Pohjola 2017, 184). Olisikin tärkeää, että kehittämistyössä kuultaisiin myös työntekijöiden näkemyksiä, jotta digitalisaation tuomat muutokset voisivat toimia voimavaroina työssä.

Voidaan myös pohtia, pystyttäisiinkö kuraattorien esittämiin erilaisiin moniammatillisen työn ongelmakohtiin tarttua esimerkiksi jo olemassa olevia malleja aktiivisemmin hyödyntämällä, sillä erilaisin hankkein on jo kehitetty koulujen moniammatilliseen työhön erilaisia malleja yhteistyön parantamiseksi. Esimerkiksi TUVET-tutkimushanke pyrki tuottamaan tutkimukseen perustuvaa tietoa vaativaan erityiseen tukeen ja moniammatilliseen yhteistyöhön hyödynnettäväksi muun muassa perusopetuksen opettajankoulutuksessa ja opettajien täydennyskoulutuksessa (TUVET 2020). TUVET/#Paraskoulu -osahankkeessa (2019–2020) kehitettiin moniammatillisen oppilashuoltotyön toimintamalli. Osana tätä luotiin esimerkiksi koulun oppilashuollon askelkartta, joka selventää oppilashuollon toimintaa muun muassa oppilaille ja heidän huoltajilleen. Toiseksi kehitettiin oppilashuollon vastuualueet -taulukko, jonka avulla voidaan selventää esimerkiksi kouluyhteisön jäsenille, huoltajille ja oppilaille jokaisen ammattilaisen roolia ja vastuualuetta. (Äikäs & Kovanen 2020, 1–6.) Myös esimerkiksi LAPE-hankkeessa on tuotettu erilaisia materiaaleja oppilashuollon käytäntöjen yhtenäistämiseksi (Socca 2018). Näitä valmiita malleja olisi mahdollista hyödyntää koulujen moniammatillisen työn rakenteiden selkeyttämisessä ja hyödyntämällä niitä eri ammattilaisten perehdyttämisessä.

Yhteiskunta ja sen rakenteet ovat jatkuvassa muutoksessa. Sen lisäksi, että kuraattoreiden työhön vaikuttavat laajemmat kansainväliset poliittiseen päätöksentekoon ja palvelujärjestelmän toimintaan vaikuttavat ilmiöt, ovat myös Suomessa palvelujärjestelmämme eri rakenteet jatkuvien uudistusten kohteena. Esimerkiksi uusliberalistinen ja uskonservatiivinen politiikka ovat muokanneet globaalia taloutta ja poliittista todellisuutta jo vuosikymmenten ajan. Niillä on ollut valtava vaikutus myös yh-

teisöihin ja perheisiin, sillä erilaiset kansainväliset talouspoliittiset linjaukset ovat lisänneet palvelujen tehostamista ja yksityistämistä monissa maissa ja näiden myötä myös leikkaukset keskeisiin terveys-, koulutus- ja sosiaalipalveluihin ovat lisääntyneet. (Rock, Karabanow & Manion 2012, 349.)

Suomessa opiskeluhoitotyö ja koulun sosiaalityö ovat jo kokeneet monia muutoksia viime vuosina, ja muutoksia on tulossa myös tulevaisuudessa. Koulutuslalla on jo toteutettu toisen asteen koulutuksen rakenteelliset uudistukset vuonna 2017, esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmienperusteiden muutokset vuosina 2016–2019, ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmän uudistaminen vuonna 2019 sekä lukiokoulutuksen opetussuunnitelmienperusteiden muutokset vuonna 2021. (Perälä ym. 2015, 74; OKM 2014; OPH 2014, 1–2; OKM 2017b; OPH 2021b.) Yhtenä suurena muutoksena on pitkään suunnitteilla ollut Sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus, lyhyemmin kutsuttuna Sote-uudistus. Uudistus muodostuu sekä sosiaali- ja terveydenhuollon sisällöllisestä uudistamisesta että rakenteellisesta uudistuksesta, joiden tavoitteena on muun muassa hillitä kustannusten kasvua, turvata yhdenvertaiset ja laadukkaat sosiaali- ja terveystalvet, parantaa palvelujen saatavuutta sekä turvata työvoiman saanti sosiaali- ja terveystalveluihin. (Sote-uudistus 2021.)

Myös opiskeluhoollon talvet tulevat kokemaan muutoksia Sote-uudistuksen myötä, sillä opiskeluhoollon kuraattorit ja koulupsykologit siirtyvät hyvinvointialueiden ja hyvinvointiyhtymien palvelukseen (HE 241/2020 vp, 198). Muutoksen myötä kuraattori- ja psykologitalvet siirtyvät siis hallinnollisesti muun sosiaali- ja terveydenhuollon yhteyteen, jonka on ajateltu parantavan muun muassa tiedonkulkua sekä moniammatillista yhteistyötä. Talvet kuitenkin myös jatkossa järjestetään oppilaitosten tiloissa. Uudistuksen on ajateltu myös antavan kuraattoreille ja psykologeille ammatillista tukea, sillä taustalla on sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatio. (STM 2021.)

Huolena on, tulevatko kuraattorit kuulluksi uudistukseen liittyvien huoliensa kanssa. Koulukuraattorit ry:n lausunnon (2021) mukaan hallituksen esitys sivuuttaa sen, että kuraattorin työ ei ole ainoastaan sosiaalihuoltoa, vaan sisältää myös lainsäädäntöön pohjautuen oppimisen tukemisen ja näin ollen hallinnollinen siirtäminen hyvinvointialueille romuttaisi oppilas- ja opiskelijahuoltolain ensisijaisen yhteisöllisen tehtävän, sillä se painottaa selkeästi yksilökohtaista työtä ja palveluketjujen toimimista. Huolena on myös muun muassa johtamisen etäännyminen opetustoimesta ja oppilaitoksista. (Koulukuraattorit ry 2021, 2–3.)

Suomen kaikki organisaatiot ja työyhteisöt ovat joutuneet muokkaamaan käytäntöjään ja tekemään uudistuksia myös maaliskuusta 2020 alkaen koronaviruksen aiheuttaman pandemian vuoksi, joka on

vaikuttanut monella tavalla myös sosiaalipalveluihin (ks. esim. Ahonen ym. 2020). On hyvä huomioida, että tämän tutkimuksen aineisto on kerätty helmikuussa 2020 eli ennen maaliskuussa 2020 julistettua poikkeustilaa. Haastatteluisa pandemia ei tullut esille, mikä kuvastaa sitä, ettei sen vielä silloin ajateltu vaikuttavan Suomeen.

Pandemia on kuitenkin vaikuttanut vahvasti koko maassa kaikkien yhteiskunnan toimijoiden toimintatapoihin. Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita jouduttiin vähentämään ja keskeyttämään sekä henkilökuntaa siirtämään toisiin tehtäviin. Huolena on ollut esimerkiksi se, kuinka korona on vaikuttanut lapsiin ja nuoriin. Esimerkiksi valtakunnallisen sosiaali- ja terveystieteiden eettisen neuvottelukunnan mukaan vaarana on eriarvoisuuden voimistuminen, sillä on mahdollista, että kielteiset vaikutukset kasaantuvat erityisesti juuri niille lapsille ja nuorille, jotka ovat jo ennestään heikommassa asemassa. (ETENE 2020, 17, 20.) Myös peruskouluissa siirryttiin ajoittain etäopiskeluun ja lisäksi koulujen arjessa on vaadittu muitakin poikkeusjärjestelyjä. Eettisen neuvottelukunnan (ETENE 2020, 34) mukaan koronakriisin kielteisten vaikutusten lieventämiseksi tarvitaan johdonmukaisia toimia, joilla turvataan lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointia. Näihin kuuluvat muun muassa opiskeluhoito ja oppimisen tuen sekä lasten ja nuorten mielenterveyspalveluiden ja lastensuojelun vahvistaminen.

Sosiaali- ja terveyspalvelut ovat jo tällä hetkellä monien suurten muutosten keskellä ja kärsivät resurssien puutteesta ja muutokset tulevat jatkumaan myös tulevaisuudessa. Näin ollen työntekijöiden työhyvinvointi tulee olemaan merkityksellinen aihe myös tulevaisuudessa. Henkilöstön työhyvinvoinnilla sekä osaamisella on kiistaton vaikutus myös sekä kustannusvaikuttavuuteen että työyhteisön toiminnan tehokkuuteen (Perälä ym. 2015, 70). Myös nykyinen opiskeluhoitolaki haastaa kehittämään koko oppilaitoksen hyvinvointia, johon sisältyy myös eri ammattilaisten työhyvinvoinnin tukeminen (Perälä ym. 2015, 74).

Maija Mänttari-van der Kuipin (2015) erityisesti lastensuojeluun kohdistuvan tutkimuksen päätelmiä voitaisiin hyödyntää myös yleisemmin sosiaalialan työntekijöiden työhyvinvointia tarkastellessa. Mänttari-van der Kuipin mukaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi työhyvinvointi on ymmärrettävä laajasti sekä positiivisen että negatiivisen ulottuvuuden kautta. Pelkkä voimavarojen tukeminen yksinään riittää, vaan kohtuuttomasti kuormittavat työn vaatimukset on tuotava näkyviksi ja niihin on puututtava. Mikäli työntekijöiden ei ole mahdollista tehdä työtään eettisesti kestäväällä tavalla, on työntekijöiden hyvinvoinnin lisäksi uhattuna myös haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden avunsaanti sekä heidän hyvinvointinsa. (Mänttari-van der Kuip 2015, 79.)



Kuraattoripalvelut sekä laajemmin opiskeluhoillon palvelut ovat lakisääteisiä palveluita olivat ne tulevaisuudessa sitten kuntien tai hyvinvointialueiden järjestämisvastuulla. Ne ovat osa ennaltaehkäiseviä palveluita, joilla tuetaan monipuolisesti yhteisöllisen sekä yksilöllisen opiskeluhoillon kautta oppilaiden hyvinvointia ja ehkäistään ongelmien pahentumista ja näin myös erityistason palveluiden tarvetta. Jatkuvien suurten muutosten sekä jo olemassa olevan resurssien puutteiden myötä herää huoli opiskeluhoillon palveluiden turvaamisesta jatkossa. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen turvaa työntekijöiden pysyvyyttä ja lisäksi se on yhteydessä tarjottavien palveluiden toimivuuteen ja laatuun. Merkittävänä osana palveluiden turvaamista tulisikin olla kuraattoreiden työhyvinvoinnin tukeminen, jotta oppilashuollon työntekijöinä kuraattorit pystyisivät tekemään työtään eettisesti kestäväällä tavalla ja sosiaalialan ainoina ammattilaisina kouluilla toteuttamaan näiden lakisääteisten palveluiden järjestämistä. Kuraattorien työhyvinvoinnista huolehtiminen on näin ollen tärkeää niin työntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin, oppilaiden yhdenvertaisen palvelujen saannin ja laadun, kuin myös yhteiskunnan ja sen palveluiden kustannustehokkuuden kannalta.

## LÄHTEET

- Aalto, Maija. 2020. *Koskelan tapahtumat kääntävät katseet kestävämpään epäkohtaan: Suomi epäonnistuu lasten suojelemisessa*. Helsingin sanomat. 29.12.2020. Verkkoartikkeli. Saatavilla: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000007708472.html?share=3c4cb45e157ef788acf40fc39bfca98c>. Viitattu 29.12.2020.
- Aalto-Setälä, Terhi, Eeva Huikko & Jaana Suvisaari. 2019. *Lausuntopyyntö koskien hallituksen esitystä eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2020, teemana mielenterveyspalvelut perustasolla koskien erityisesti lapsia ja nuoria, mukaan lukien opiskelijat*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
- Aalto-Setälä, Terhi, Eeva Huikko, Kaija Appelqvist-Schmidlechner, Henna Haravuori & Mauri Marttunen. 2020. *Kouluikäisten mielenterveysongelmien tuki ja hoito perustason palveluissa. Opas tutkimiseen, hoitoon ja vaikuttavien menetelmien käyttöön*. Ohjaus 6/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Agresta, Jacqueline. 2006. "Job Satisfaction Among School Social Workers: The Role of Interprofessional Relationships and Professional Role Discrepancy." *Journal of Social Service Research* 33:1, 47–52.
- Ahonen, Aune, Jaana Manssila, Heidi Pekkarinen & Tiia Pesola. 2020. *Koronaepidemian vaikutukset sosiaalipalveluihin*. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Verkkojulkaisu. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2020/05/Koronaepidemian-vaikutukset-sosiaalipalveluihin-PDF.pdf>. Viitattu 20.8.2021.
- Alasuutari, Pertti. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Allen-Meares, Paula. 1994. "Social Work Services in Schools: A National Study of Entry-Level Tasks." *Social Work* 39:5, 560–565.
- Apotti-verkkosivusto. 2021. Apotti yrityksenä. Saatavilla: <https://www.apotti.fi/apotti/apotti-yrityksena/>. Viitattu 25.8.2021.
- Bakker, Arnold & Evangelia Demerouti. 2007. "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology* 22, 309–328.
- Bakker, Arnold & Evangelia Demerouti. 2017. "Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward." *Journal of Occupational Health Psychology* 22, 273–285.
- Baldschun, Andreas. 2018. *The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers. Theoretical Conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers*. Kuopio: University of Eastern Finland.
- Balloch, Susan, Jan Pahl & John McLean. 1998. "Working in the Social Services: Job Satisfaction, Stress and Violence." *British Journal of Social Work* 28:3, 329–350.
- Beck, Kathrin Franziska. 2021. *School Social Work in the Context of the German and Finnish Welfare Regimes and Child Welfare Systems*. Kuopio: University of Eastern Finland.
- Coffrey, Margaret, Lindsey Dugdill & Andy Tattersall. 2004. "Stress in Social Services: Mental Wellbeing, Constraints and Job Satisfaction." *British Journal of Social Work* 34:5, 735–746.
- Elo, Satu & Helvi Kyngäs. 2008. "The Qualitative Content Analysis Process." *Journal of Advanced Nursing* 62:1, 107–115.

Eläketurvakeskus (ETK). 2019. *Suomen työeläkkeensaajat 2018*. Eläketurvakeskuksen tilastoja 06/2019. Helsinki: Eläketurvakeskus.

Eskola, Jari & Juha Suoranta. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Eskola, Jari, Johanna Lähti & Jaana Vastamäki. 2018. "Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas." Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittavalle tutkijalle* (5. uudistettu painos), toim. Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 27–51.

Forsell, Martta, Tuula Kuoppala & Salla Säkkinen. 2020. *Lastensuojelu 2019*. Tilastoraportti 28/2020. Helsinki: Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos.

Forsman, Sinikka. 2010. *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen rajapinnoilla*. Tampere: Tampere University Press.

Gerbic, Philippa & Elizabeth Stacey. 2005. "A Purposive Approach to Content Analysis: Designing Analytical Frameworks." *The Internet and Higher Education* 8:1, 45–59.

Golnick, Teija & Vesa Ilves. 2019. *Opetusalan työolobarometri 2019*. Opetusalan Ammattijärjestö OAJ.

Gråsten-Salonen, Hanna & Mervi Mehtiä. 2017. Koulun sosiaalityö osana opiskeluhoitoa. Teoksessa *Sosiaalityön käsikirja* (4. uudistettu laitos.), toim. Aulikki Kananoja, Martti Lähteinen & Pirjo Marjamäki. Helsinki: Tietosanoma, 362–376.

Hakanen, Jari. 2004. *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hansung, Kim & Madeleine Stoner. 2008. "Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support." *Administration in Social Work* 32:3, 5–25.

Harinen, Päivi, Juha Halme & Suomen Unisef. 2012. *Hyvä, paha koulu. Kouluhyvinvointia hakemassa*. Helsinki: Suomen Unisef, Nuorisotutkimusverkosto, Nuorisotutkimusseura.

Hietanen-Peltola, Marke, Kristiina Laitinen, Eva Autio & Riia Palmqvist. 2018. *Yhteistyö ja osallisuus: Yhteisestä työstä hyvinvointia – opiskeluhoitoryhmä perusopetuksessa*. Ohjaus 9/2018. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.

Hietanen-Peltola, Marke, Sarianna Vaara & Kristiina Laitinen. 2019. *Koulukuraattoripalvelujen yhdenvertaisuudessa on kehittämistarpeita – tuloksia perusopetuksen opiskeluhoillon seurannasta 2018*. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Hietanen-Peltola, Marke. 2019. "Johdanto." Teoksessa: *Kohtaaminen keskiössä – Lapsi- ja nuori-lähtöisyys opiskeluhoillon palveluissa*. Ohjaus 2/2019, toim. Marke Hietanen-Peltola, Marie Rautava, Kristiina Laitinen & Eva Autio. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 7–8.

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 2010. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Honkakorpi, Toni & Niina Lehtinen. 2016. *Oppilas- ja opiskelijahuoltolain mukaisten kuraattori- ja psykologipalveluiden toteutuminen Länsi- ja Sisä-Suomen alueella*. Aluehallintovirastojen julkaisu 14/2016. Tampere: Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto.

- Huxtable, Marion, Cynthia A. Sottie & Khuajin Ulziitungalag. 2012. ”Social Work and Education” Teoksessa *SAGE Handbook of International Social Work*, toim. Lyons, Karen, Merl C. Hokenstad, Manohar S. Pawar, Nathalie Huegler & Nigel Hall. London: SAGE Publications, 232–248.
- Hämäläinen, Juha & Pauli Niemelä. 2006. *Jaksamisen edistäminen vaativissa sosiaalialan tehtävissä työyhteisöjä kehittämällä*. Kuopio: Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 37.
- Ikonen, Riikka & Satu Helakorpi. 2019. *Lasten ja nuorten hyvinvointi – Kouluterveyskysely 2019*. Tilastoraportti 33/2019. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
- Ikonen, Riikka, Pia Eriksson & Tarja Heino. 2020. *Sijoitettujen lasten ja nuorten hyvinvointi ja palvelukokemukset. Kouluterveyskyselyn tuloksia*. Työpaperi 35/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitost.
- Karhu, Eveliina. 2020. ”Lasten ja nuorten kokema seksuaaliväkivalta ilmiönä”. Teoksessa *Kysy, kohtaa ja kuuntele. Opas seksuaalisen houkuttelun ja seksuaaliväkivallan ennaltaehkäisyyn nuorisotyössä*, toim. Merja-Maaria Oinas, Mika Pietilä & Venla Tuohino. Oulu: Koordinaatti & Oulun kaupunki.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Jari Salonen, Tero Meltti, Laura Yliruka & Maria Tapola-Haapala, Johanna Björkenheim. 2005. *Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kauhanen, Juhani. 2016. *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä* 1. painos. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Kauppi, Arto, Merja Laitinen, Suvi Lakkala & Tuija Turunen. 2017. ”Asiakastiedot ja niiden käyttö sosiaalihuollon ja perusopetuksen yhteistyössä.” *Oikeus* 46: 1, 56–77.
- Keski-Oja, Laura. 2021. *Erikoislääkäri haukkuu Husin uuden potilastietojärjestelmän Lääkärilehdessä: ”Tekstinkäsittely vaatii ohjelmointikielen osaamista”*. Helsingin sanomat. 11.5.2021. Verkkoartikkeli. Saatavilla: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000007970487.html>. Viitattu 25.8.2021.
- Kivimäki, Hanne, Marke Hietanen-Peltola & Riikka Ikonen. 2020. *Opiskeluhoitopalveluiden käyttö ja saatavuus perusopetuksen oppilaiden kokemana – Kouluterveyskysely 2019*. Tutkimuksesta tiiviisti 39/2020. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitost.
- Kontio, Mari. 2010. *Moniammatillinen yhteistyö*. Oulu: TUKEVA.
- Konu, Anne. 2002. *Oppilaiden hyvinvointi koulussa*. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Koskela, Miika & Veikko Eromäki. 2021. *Ajanvaraus ei toimi, lähetteet ja potilaskertomukset eivät löydy järjestelmästä – Apotin käyttöönotto HUSin kuvantamispalveluissa epäonnistui*. Yle-uutiset. 21.5.2021. Verkkoartikkeli. Saatavilla: <https://yle.fi/uutiset/3-11942671>. Viitattu 25.8.2021.
- Koulukuraattorit ry. 2017. *Koulukuraattorit ry:n lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi (HE 15/2017 vp)*. Julkaistu 12.6.2017. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/koulukuraattorit/wp-content/uploads/sites/23/2017/05/Koulukuraattorit-ry-Lausunto-hallituksen-esityksesta-maakuntien-perustamista-ja-sosiaali-ja-terveydenhuollon-jarjestamisen-uudistusta-koskevaksi-lainsaadannoksi.pdf>. Viitattu 18.12.2020.

Koulukuraattorit ry. 2020. *Koulukuraattorit ry:n lausunto hallituksen esitysluonnoksesta eduskunnalle sote-maakuntien perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi*. Julkaistu 23.9.2020. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/koulukuraattorit/wp-content/uploads/sites/23/2020/09/Koulukuraattorit-ry-Lausunto-kuraattorien-ja-psykologien-siirtoesityksesta-sote-maakuntaan-23.9.2020-HG-S.pdf>. Viitattu 18.12.2020.

Koulukuraattorit ry. 2021. *Koulukuraattorit ry:n lausunto Hallituksen esityksestä eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi (HE 241/2020 vp)*. Julkaistu 25.2.2021. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/koulukuraattorit/wp-content/uploads/sites/23/2021/03/Koulukuraattorit-ry-Lausunto-kuraattorien-ja-psykologien-siirtoesityksesta-sote-hyvinvointialueille-25.2.2021.pdf>. Viitattu 26.8.2021.

Laajalahti, Anne & Sanna Herkama. 2018. ”Laadullinen analyysi ATLAS.ti-ohjelmistolla.” Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, toim. Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 106–133.

Laine, Marjukka, Gustav Wickström, Jaana Pentti, Marko Elovainio, Anu Kaarlela-Tuomaala, Kari Lindström, Reetta Raitoharju & Tiina Suomala. 2006. *Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveystalalla 2005*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, Marjukka, Lauri Kokkinen, Anu Kaarlela-Tuomaala, Elisa Valtanen, Marko Elovainio, Mika Keinänen & Reima Suomi. 2011. *Sosiaali- ja terveystalalla 2010: Kahden vuosikymmenen kehityskulku*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, Pertti. 2013. *Työhyvinvoinnin kehittäminen: Hyvän kehittämisen reunaehdot tutkimassa*. Turku: Turun yliopisto.

Laitinen, Merja, Tarja Kemppainen, Suvi Lakkala, Arto Kauppi, Sari Veikanmaa, Miia Välimaa & Tuija Turunen. 2018. Sosiaalityön interprofessionaalinen asiantuntijuus: tapausesimerkkinä koulun sosiaalityö. Teoksessa *Sosiaalityön muuttuva asiantuntijuus*, toim. Tarja Juvonen, Jari Lindh, Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi. Helsinki: Unipress, 154–181.

Leinonen, Taina, Svetlana Solovieva, Kirsti Husgafvel-Pursiainen, Lauri J. Virta, Mikko Laaksonen, Ilona Autti-Rämö & Eira Viikari-Juntura. 2018. ”Julkisen ja yksityisen sektorin välinen ero sairauspoissaoloissa on säilynyt väestötasolla mutta pienentynyt sote-alalla”. *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim* 134:17, 1738–48.

Lloyd, Chris, Kryss Mckenna & Robert King. 2005. "Sources of Stress Experienced By Occupational Therapists and Social Workers in Mental Health Settings." *Occupational Therapy International* 12: 2, 81–94.

Mamia, Tero. 2009. ”Mistä työhyvinvointi syntyy?”. Teoksessa *Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?*, toim. Raimo Blom & Ari Hautaniemi. Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

Manka, Marja-Liisa & Marjut Manka. 2016. *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Media.

Manka, Marja-Liisa. 2012. *Työnilo* (E-kirja) 3. painos. Helsinki: Talentum Media.

Matela, Kari. 2011. *Viihtyvät ja vaihtuvat: Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 33. Oulu: Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus.

Mauno, Saija, Mari Huhtala & Ulla Kinnunen. 2017. ”Työn laadulliset kuormitustekijät.” Teoksessa: *Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (E-kirja), toim. Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt. Jyväskylä: PS-kustannus.

Meltti, Tero & Hanna Kara. 2009. Sosiaalityöntekijöiden työolot, -ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Toim. Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6, 22–34.

Mäkikangas, Anne & Jari Hakanen. 2017. ”Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat.” Teoksessa: *Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (E-kirja), toim. Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mäkikangas, Anne, Taru Feldt & Ulla Kinnunen. 2005. ”Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin.” Teoksessa *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saina Mauno. Jyväskylä: PS-Kustannus, 56–74.

Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015. *Work-related Well-being Among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Määttä, Sami, Jenni Pelkonen, Suvi Lehtisare & Mikko Määttä. 2020. *Kouluikäymättömyys Suomessa. Vaativan erityisen tuen VIP-verkoston tilannekartoitus*. Raportit ja selvitykset 2020:9. Helsinki: Opetushallitus.

Mönkkönen, Kaarina, Leena Leinonen, Miina Arajärvi, Anna-Elina Hovatta, Nina Tusa & Katri Salokangas. 2019. ”Moniammatillisen vuorovaikutuksen tarkastelua”. Teoksessa *Moniammatillinen yhteistyö: vaikuttava vuorovaikutus sosiaali- ja terveysalalla*, toim. Kaarina Mönkkönen, Taru Kekoni & Aini Pehkonen. Helsinki: Gaudeamus, 47–88.

Openshaw, Linda. 2008. *Social Work in Schools: Principles and Practice*. New York: Guilford Press.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM). 2017a. *Vaativa erityinen tuki esi- ja perusopetuksessa. Kehittämisyhmän loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:34. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivut. (OKM). 2014. *Toisen asteen koulutuksen ja vapaan sivistystyön rakenteellinen uudistus*. Saatavilla: <https://minedu.fi/hanke?tunnus=OKM044:00/2014> . Viitattu 26.8.2021.

Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivut. (OKM). 2017b. *Ammatillisen koulutuksen tutkinnot uudistuvat - "tulevaisuuden työelämä vaatii laaja-alaisempaa osaamista"* Tiedote. Saatavilla: <https://minedu.fi/-/ammattillisen-koulutuksen-tutkinnot-uudistuvat-tulevaisuuden-tyoelama-vaatii-laaja-alaisempaa-osaamista->. Viitattu 26.8.2021.

Opetus- ja kulttuuriministeriön verkkosivut. (OKM). 2021. *Sitova henkilöstömitoitus koulukuraattoreille ja -psykologeille oppilas- ja opiskeluhuollossa – lakiluonnos lausuntokierrokselle*. Tiedote.

Saatavilla: <https://minedu.fi/-/sitova-henkilostomitoitus-koulukuraattoreille-ja-psykologeille-oppilas-ja-opiskeluhoollissa-lakiluonnos-lausuntokierrokselle>. Viitattu 29.8.2021.

Opetushallituksen verkkosivut. (OPH). 2021b. *Lops 2021 - tukea lukion opetussuunnitelman perusteiden toteutukseen*. Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/lukiokoulutus/lops-2021-tukea-lukion-opetussuunnitelman-perusteiden>. Viitattu 26.8.2021.

Opetushallitukset verkkosivut. (OPH). 2021a. *Psykososiaalisen tuen järjestäminen*. Saatavilla: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/psykososiaalisen-tuen-jarjestaminen#20a77d2f>. Viitattu 22.2.2021.

Opetushallitus (OPH). 2014. *Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet*. Määräykset ja ohjeet 2014:96. Helsinki: Opetushallitus.

Pekkarinen, Laura. 2018. *Julkisen alan työhyvinvointi vuonna 2018*. Kevan tutkimuksia 1/2018. Helsinki: Keva.

Perälä, Marja-Leena, Marke Hietanen-Peltola, Nina Halme, Outi Kanste, Marjaana Pelkonen, Heidi Peltonen, Taina Huurre, Jussi Pihkala & Pia-Liisa Heiliö. 2015. *Monialainen opiskeluhoito ja sen johtaminen*. Opas 36/2015. Tampere: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Pietilä, Ilkka. 2010. ”Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä.” Teoksessa *Haastattelun analyysi* (E-kirja), toim. Johanna Ruusuvoori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino.

Pippuri, Terhi. 2015. *Koulun sosiaalityön asiakkuudet. Kvantitatiivinen tutkimus espoolaisista peruskoululaisista kuraattoripalveluissa*. Tampere: Tampereen yliopisto.

Pohjola, Anneli. 2017. ”Sosiaalityöhjautuva digitalisaation kehittäminen.” Teoksessa *Sosiaalityö digitalisaatiossa*, toim. Mari Kivistö & Kirsi Päykkönen. Rovaniemi: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 58, 181–190.

Psykologiliitto. 2020. *Psykologiliiton lausunto hallituksen esitysluonnoksesta eduskunnalle sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta ja maakuntien perustamista koskevaksi lainsäädännöksi*. Julkaistu 22.9.2020. Saatavilla: <https://www.psyli.fi/psykologiliiton-lausunto-hallituksen-esitysluonnoksesta-eduskunnalle-sosiaali-ja-terveydenhuollon-seka-pelastustoimen-jarjestamisen-uudistusta-ja-maakuntien-perustamista-koskevaksi-lainsaadannoksi/>. Viitattu 18.12.2020.

Putus, Tuula, Riina Länsikallio & Vesa Ilves. *Koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalan sisäilmatutkimus 2017*. Turun yliopisto & Opetusalan ammattijärjestö.

Rauramo, Päivi. 2013. *Työhyvinvointi muutostilanteissa*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Rautava, Marie & Kristiina Laitinen. 2019. ”Käytännön kehittämissimerkkejä opiskeluhoollosta”. Teoksessa: *Kohtaaminen keskiössä – Lapsi- ja nuorilähtöisyys opiskeluhoollon palveluissa*. Ohjaus 2/2019. toim. Marke Hietanen-Peltola, Marie Rautava, Kristiina Laitinen & Eva Autio. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 60–68.

Richard, Laura, Pamela A. Monroe & James C. Garand. 2019. ”School Social Work Roles, Caseload Size, and Employment Settings.” *School Social Work Journal* 43:2, 18–40.

Rissanen, Pekka, Kimmo Parhiala, Tiina Hetemaa, Raimo Kekkonen, Nina Knape, Hannele Ridanpää, Eija Rintala, Sinikka Sihvo, Tuuli Suomela & Ritva Kannisto. 2020. *Sosiaali- ja terveystaloustutkimus Suomessa 2018: Asiantuntija-arvio*. Tiedosta arviointiin. Tavoitteena paremmat palvelut. Päätösten tueksi 2/2020. Helsinki: Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos.

Rock, Letnie, Jeff Karabanow & Kathleen Manion. 2012. "Childhood and Youth in International Context: Life-course Perspectives". Teoksessa *The SAGE handbook of international social work*, toim. Karen Lyons, Merl C. Hokenstad, Manohar S. Pawar, Nathalie Huegler & Nigel Hall. London: SAGE Publications, 343–357.

Ruohomäki, Virpi, Marjaana Lahtinen & Pia Sirola. 2017. "Työympäristömuutos, monitilatoimiston toimivuus ja henkilöstön hyvinvointi." *Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning* 15:2, 108–133.

Saaranen, Terhi, Tiia Pertel, Karin Streiman, Sari Laine & Kerttu Tossavainen. 2014. *Koulun henkilöstön työhyvinvointi: Kokemuksia ja tutkimustuloksia toimintatutkimushankkeesta Suomessa ja Virossa 2009–2014*. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Saari, Pirjo & Peter Blomster & Janne Väänänen. 2005. *Sosiaali- ja terveysalojen työn haasteista ammattiryhmittäin*. Kuntatyö 2010. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus.

Saarinen, Arttu, Helena Blomberg & Christian Kroll. 2012. "Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta pohjoismaissa." *Yhteiskuntapolitiikka* 77:4, 403–418.

Salo, Paula, Otso Rantonen, Ville Aalto, Tuula Oksanen, Jussi Vahtera, Sanna-Riitta Junnonen, Andreas Baldschun, Raija Väisänen, Kaarina Mönkkönen & Juha Hämäläinen. 2016. *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Salovaara, Susanna. 2017. "Tietojärjestelmät osana sosiaalityön tiedonmuodostusta." Teoksessa *Sosiaalityö digitalisaatiossa*, toim. Mari Kivistö & Kirsi Päykkönen. Rovaniemi: Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 58, 59–72.

Schaufeli, Wilmar & Arnold Bakker. 2004. "Job demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample Study." *Journal of Organizational Behavior* 25:3, 293–315.

Seppälä, Piia & Jari Hakanen. 2017. "Työn voimavarat, vaatimukset ja niiden tuunaaminen". Teoksessa: *Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (E-kirja), toim. Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt. Jyväskylä: PS-kustannus.

Sipilä-Lähdekorpi, Pirkko. 2004. "*Hirveesti Tekijänsä Näköistä*": Koulukuraattorin työ peruskoulun yläluokilla. Tampere: Finn lectura.

Socca. Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus -verkkosivusto. 2018. Lapsen paras - yhdessä enemmän -hanke: Varhaiskasvatus, koulu ja oppilaitos lapsen ja nuoren hyvinvoinnin tukena. Tuloksia varhaiskasvatuksen, koulun ja oppilaitosten kehittämistä. Saatavilla: [http://www.socca.fi/kehittaminen/lapset\\_ja\\_perheet/aiempi\\_kehittaminen/lapsen\\_paras\\_-\\_yhdessa\\_enemmän\\_-\\_hanke/varhaiskasvatus\\_koulu\\_ja\\_oppilaitos\\_lapsen\\_ja\\_nuoren\\_hyvinvoinnin\\_tukena](http://www.socca.fi/kehittaminen/lapset_ja_perheet/aiempi_kehittaminen/lapsen_paras_-_yhdessa_enemmän_-_hanke/varhaiskasvatus_koulu_ja_oppilaitos_lapsen_ja_nuoren_hyvinvoinnin_tukena). Viitattu 19.8.2021.



- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2015. *Uusi soveltamisohje oppilas- ja opiskelijahuoltolainsäädännön toteuttamisen tueksi*. Kuntainfo 13a/2015. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2016. *Oppilashuoltoon liittyvän lainsäädännön uudistamistyöryhmän muistio*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2006:33. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 2017. *Sosiaalihuoltolain soveltamisopas*. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisu 2017:5. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (STM). 2014. *Menetetyn työpanoksen aiheuttamat kustannukset* (tiivistelmä). Saatavilla: <https://stm.fi/menetetyn-työpanoksen-kustannukset>. Viitattu 5.1.2021.
- Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. (STM). 2020. *Työhyvinvointi*. Saatavilla: <https://stm.fi/työhyvinvointi>. Viitattu 28.12.2020.
- Sosiaali- ja terveysministeriön verkkosivut. (STM). 2021. *Sote-uudistus parantaisi lasten ja nuorten yhdenvertaista asemaa palveluissa*. Tiedote. 7.4.2021. Saatavilla: <https://stm.fi/-/sote-uudistus-parantaisi-lasten-ja-nuorten-yhdenvertaista-asemaa-palveluissa>. Viitattu 26.8.2021.
- Sote-uudistuksen verkkosivut. 2021. Usein kysytyt kysymykset uudistuksesta. Saatavilla: <https://soteuudistus.fi/ukk>. Viitattu 27.8.2021.
- Staudt, Marlys. 1997. "Correlates of Job Satisfaction in School Social Work." *Social Work in Education* 19:1, 43–51.
- Suhonen, Ari. 2009. *Koulun sosiaalityön asiakastiedot sosiaalihuollon asiakastietojärjestelmissä*. Sosiaalialan tietoteknologiahankkeen raportti. Hämeenlinna: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Talentia. 2017. *Talentian lausunto luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta*. Lausunto OKM/33/010/2017. Julkaistu 15.8.2017. Saatavilla: <https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/05/Lausunto-oppilas-ja-opiskelijahuoltolain-muuttamisesta.pdf>. Viitattu 22.12.2020.
- Terävä, Kimmo & Pirkko Mäkelä-Pusa. 2011. *Esimies työhyvinvointia rakentamassa*. Tampere: Kuntoutussäätiö.
- Tilastokeskuksen verkkosivut (TK). 2020. "Joka viides peruskoululainen sai tehostettua tai erityistä tukea". Erityisopetuksen tilastot. Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/erop/2019/erop\\_2019\\_2020-06-05\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/erop/2019/erop_2019_2020-06-05_tie_001_fi.html). Viitattu 7.1.2021.
- Tossavainen, Kerttu, Sirkka Jakonen, Hannele Turunen, Ulla Salomäki, Heli Tyrvänen & Harri Vertio. "Euroopan terveet koulut -ohjelma Suomessa." *Kansanterveyslaitoksen tiedotuslehti* 5/2000. Helsinki: Kansanterveyslaitos, 10–11.
- Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi. 2018a. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi. 2018b. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. (E-kirja) Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2012. *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki: Tutkimuseettinen neuvottelukunta.

Tutkimusperustaista vaativan erityisen tuen kehittämistä -verkkosivusto (TUVET). 2020. Tutkimusperustainen vaativaan erityiseen tukeen liittyvän osaamisen vahvistaminen opettajankoulutuksessa ja täydennyskoulutuksessa. Saatavilla: <https://www.tuвет.fi/>. Viitattu 19.8.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM). 2020. *Työolobarometri 2019*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 2020:53. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu (TSHAL). 2021. Psykososiaaliset kuormitustekijät. Saatavilla: <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/psykososiaalinen-kuormitus/kuormitustekijat>. Viitattu 15.7.2021.

Työterveyslaitoksen verkkosivut (TTL). 2021a. Työhyvinvoinnin määritelmä työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 12.7.2021.

Työterveyslaitoksen verkkosivut (TTL). 2021b. Stressi ja uupumus. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyostressi-ja-uupumus/>. Viitattu 15.7.2021.

Työterveyslaitoksen verkkosivut (TTL). 2021c. Työtilojen kehittäminen. Saatavilla: <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/tyotilojen-suunnittelu/>. Viitattu 15.8.2021.

Työterveyslaitos (TTL). 2017. Kunta10-tutkimuksen päätulokset 2016. Saatavilla: <https://www.sli-deshare.net/tyoterveyslaitos/kunta10tutkimuksen-ptulokset-2016>. Viitattu 26.2.2021.

Työterveyslaitos (TTL). 2020. Kunta10-tutkimus. Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi. Saatavilla: <https://www.tyoelamatieto.fi/#/fi/dashboards/kunta10>. Viitattu 26.2.2021.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut (TTK). 2021a. Psykososiaalinen kuormitus. Saatavilla: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ ja tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen\\_kuormitus](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus). Viitattu 15.7.2021.

Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut (TTK). 2021b. Fyysiset kuormitustekijät. Saatavilla: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ ja tyosuojelu/tyoturvallisuuden\\_perusteet/tyoymparisto/fyysiset\\_kuormitustekijat](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ ja tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoymparisto/fyysiset_kuormitustekijat). Viitattu 15.7.2021.

Valtakunnallisen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta. (ETENE). 2020. *COVID-19-epidemian eettinen arviointi*. ETENE-julkaisu 47. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö & Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta.

Valtiontalouden tarkastusvirasto (VTV). 2017. *Lasten mielenterveysongelmien ehkäisy ja hyvinvoinnin tukeminen kouluterveydenhuollossa*. Valtiontalouden tarkastusviraston selvitykset 3/2017. Helsinki: Valtiontalouden tarkastusvirasto.

Vartiainen, Matti. 2017. ”Johdanto - Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys suomessa.” Teoksessa: *Tykkää Työstä: Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet* (E-kirja), toim. Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vataja, Katri & Ilse Julkunen. 2004. *Sosiaalitoimistojen työn organisointi ja työhyvinvointi. Tutkimuskatsaus*. Helsinki: Stakes.

- Veijola, Emilia. 2020. *Koulukuraattorien kokemuksia työhyvinvoinnistaan ja työnsä kehittämistarpeista*. Pro gradu -tutkielma (rajattu näkyvyys). Turku: Turun yliopisto.
- Viinämäki, Tanja. 1997. *Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykkinen rasittuneisuus*. Kuopio: Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50.
- Virolainen, Harri. 2012. *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand.
- Väestöliitto. 2014. *Lausunto digitaaliseen mediaan liittyvän groomingin ja seksuaalisen hyväksikäytön vaikutuksista (4/2014)*. Verkkojulkaisu. Saatavilla: [https://www.vaesto-liitto.fi/uploads/2020/11/e7b163ae-lausunto-digitaaliseen-mediaan-liittyvan-groomingin-ja-seksuaalisen-hyvakskayton-vaikutuksista-4\\_2014.pdf](https://www.vaesto-liitto.fi/uploads/2020/11/e7b163ae-lausunto-digitaaliseen-mediaan-liittyvan-groomingin-ja-seksuaalisen-hyvakskayton-vaikutuksista-4_2014.pdf). Viitattu 30.1.2021.
- Wiss, Kirsi, Nina Halme, Marke Hietanen-Peltola & Timo Ståhl. 2017. *Perusopetuksen opiskelu- huollon tilannekuva 2017–Yhdenvertaisuus haasteena sekä yksilökohtaisessa että yhteisöllisessä työssä*. Tutkimuksesta tiiviisti 23/2017. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinninlaitos.
- Wiss, Kirsi, Pia Hakamäki, Marke Hietanen-Peltola, Jonna Ikonen, Kristiina Laitinen, Marjaana Manninen, Riia Palmqvist, Vesa Saaristo & Timo Ståhl. 2018. *Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen peruskouluissa – TEA 2017*. Tilastoraportti 12/2018. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.
- Yliruka, Laura, Synnöve Karvinen-Niinikoski & Juha Koivisto. 2009. ”Sosiaalialan työolot puna- rissa”. Teoksessa: *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Toim. Laura Yliruka, Juha Koivisto, Synnöve Karvinen-Niinikoski. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Äikäs, Aino & Riina Kovanen. 2020. *TUVET/#Paraskoulu -osahankkeen loppuraportti moniamma- tillisen oppilashuoltotyön toimintamallin kehittämisestä ja käytöstä*. Itä-Suomen yliopisto.

## SÄÄDÖSLUETTELO

Hallintolaki 434/2003. Annettu Helsingissä 6.6.2003.

HE 206/2016. Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi perusopetuslain 29 §:n, lukiolain, ammatillisesta peruskoulutuksesta annetun lain 28 ja 35 a §:n, oppilas- ja opiskelijahuoltolain sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain 24 §:n muuttamisesta.

HE 241/2020 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle hyvinvointialueiden perustamista ja sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisen uudistusta koskevaksi lainsäädännöksi sekä Euroopan paikallisen itsehallinnon peruskirjan 12 ja 13 artiklan mukaisen ilmoituksen antamiseksi.

Laki oppilas- ja opiskelijahuoltolain muuttamisesta 886/2017. Annettu Helsingissä 14.12.2017.

Laki sosiaalihuollon asiakasasiakirjoista 254/2015. Annettu Helsingissä 20.3.2015.

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000. Annettu Helsingissä 22.9.2000.

Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.4.2007.

Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013. Annettu Helsingissä 30.12.2013.

Perusopetuslaki 628/1998. Annettu Helsingissä 21.8.1998.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014. Annettu Helsingissä 30.12.2014.

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu Helsingissä 11.6.1999.

YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus 60/1991. Annettu Helsingissä 16.8.1991.

## LIITTEET

### LIITE 1: Haastattelukutsu (Sähköposti)

Hei!

Olen sosiaalityön opiskelija Itä-Suomen yliopistossa ja etsin pro gradu -tutkielmaani varten koulukuraattoreita haastateltavaksi. Tutkimukseen on saatu lupa [*kunnan nimi poistettu*].

Tutkin pro gradu -tutkielmassani peruskoulujen koulukuraattorien kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää koulukuraattorien kokemuksista siitä, millaisia voimavaretkijöitä ja vaatimustekijäitä he kokevat työssään sekä millaisia asioita voitaisiin kehittää, jotta heidän työhyvinvointinsa parantuisi.

Etsin tutkimustani varten haastateltavia, jotka toimivat peruskoulussa kuraattorina täysipäiväisesti ja ovat toimineet koulukuraattorina vähintään vuoden.

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina. Haastatteluun on hyvä varata aikaa n. 1,5 tuntia ja se voidaan pitää sinulle sopivassa paikassa. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Nauhoitukset tuhoetaan asianmukaisesti tutkimuksen päätyttyä. Tutkimuksessa taataan osallistujien anonyymiteetti ja tutkimustulokset raportoidaan siten, ettei yksittäistä haastateltavaa voida suoraan tunnistaa tutkimuksesta. Valmis pro gradu -tutkielma julkaistaan avoimesti verkon välityksellä käytettävänä Open Access -julkaisuna.

Ohessa lisätietoa tutkimuksesta tutkimustiedotteessa sekä suostumuslomake, jota pyydän kaikilta haastateltavilta.

**Olisitko kiinnostunut haastateltavaksi?**

**Voit ottaa minuun yhteyttä sähköpostitse tai puhelimitse.**

Vastaa myös mielelläni kysymyksiin koskien tutkimusta!

Ystävällisin terveisin,

Viivi Kaasalainen, YTM opiskelija  
Itä-Suomen yliopisto, Kuopion kampus  
Yhteiskuntatieteiden laitos, sosiaalityö

Ohjaajat:

Riitta Vornanen, professori

Kaarina Mönkkönen, yliopistonlehtori

## LIITE 2: Tutkimustiedote



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA 25.1.2020

TUTKIMUKSEN NIMI:

Peruskouluissa toimivien koulukuraattorien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työn voimavara- ja vaatimustekijöistä (*Alustava nimi*)

PYYNTÖ OSALLISTUA TUTKIMUKSEEN

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan peruskoulujen koulukuraattorien kokemuksia heidän työhyvinvoinnistaan. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää koulukuraattorien kokemuksista siitä, millaisia voimavaratekijöitä ja vaatimustekijöitä he kokevat työssään sekä millaisia asioita voitaisiin kehittää, jotta heidän työhyvinvointinsa parantuisi.

On arvioitu, että sovellutte tutkimukseen, koska toimitte peruskoulussa täysiaikaisena koulukuraattorina ja olette olleet toimineet kuraattorina vähintään vuoden.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja Teidän osuuttanne siinä. Pehdyttyänne tähän tiedotteeseen Teillä on mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta ja Teiltä pyydetään suostumus tutkimukseen osallistumisesta.

VAPAAEHTOISUUS

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja voitte keskeyttää tutkimuksen koska tahansa. Mikäli keskeytätte tutkimuksen tai peruutatte suostumuksen, teistä keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää koulukuraattorien kokemuksista työhyvinvoinnista ja siitä, mitä voimavaratekijöitä ja vaatimustekijöitä he kokevat työssään sekä millaisia asioita voitaisiin kehittää, jotta heidän työhyvinvointinsa parantuisi.

TUTKIMUKSEN KULKU

Tutkimukseen on haettu tutkimuslupa kunnalta, jossa tutkimus toteutetaan. Tutkimusluvan saamisen jälkeen tutkimukseen pyritään saamaan 5-8 haastateltavaa. Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina ja jokaista työntekijää haastatellaan kerran. Haastatteluun pyritään varaamaan aikaa noin 1,5 tuntia. Haastattelut nauhoitetaan ja litteroidaan. Tutkimuksessa taataan osallistujien anonymiteetti ja tutkimustulokset raportoidaan siten, ettei yksittäistä vastaajaa voida suoraan tunnistaa tutkimuksesta.

#### TUTKIMUKSEN MAHDOLLISET HYÖDYT

Tutkimukseen osallistumalla voitte olla edistämässä tutkimusta koulukuraattorien työstä.

#### TUTKIMUKSESTA AIHEUTUVAT HAITAT

Tutkimuksesta ei aiheudu haittaa tutkimukseen osallistuville.

#### TUTKIMUKSEN KUSTANNUKSET JA RAHOITUS

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota eikä tutkimukseen saada rahoitusta.

#### TUTKIMUSTULOKSISTA TIEDOTTAMINEN

Tutkimus on Itä-Suomen yliopiston yhteiskuntatieteiden maisterivaiheen opinnäytetyö eli Pro-Gradu -tutkielma. Valmis pro gradu -tutkielma julkaistaan avoimesti verkon välityksellä käytettävänä Open Access -julkaisuna. Open Access -julkaisulla eli avoimella julkaisulla tarkoitetaan verkkojulkaisumuotoa, jossa tieteellinen julkaisu on avoimesti saatavilla ja kaikkien hyödynnettävissä, ilman erillistä korvausta. Tutkimukseen osallistuvilla on tutkimuksen valmistuttua pääsy tutkimukseen tätä kautta.

#### LISÄTIEDOT

Pyydämme Teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkimuksen tekijälle.

#### TUTKIJAN JA OHJAAJIEN YHTEYSTIEDOT

Tutkimuksen tekijä:

Viivi Kaasalainen, opiskelija

Ohjaajat:

Riitta Vornanen, professori

Kaarina Mönkkönen, yliopistonlehtori

## LIITE 3: Suostumuslupalomake



UNIVERSITY OF  
EASTERN FINLAND

### Suostumus tutkimukseen osallistumisesta

Päivämäärä

#### SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN OSALLISTUMISESTA

##### Tutkimuksen nimi:

**Peruskouluissa toimivien koulukuraattorien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työn voimavara- ja vaatimustekijöistä (*Alustava nimi*)**

Tutkimuksen toteuttaja:

Opiskelija Viivi Kaasalainen

Itä-Suomen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden laitos, Sosiaalityö

Minua \_\_\_\_\_ on pyydetty osallistumaan yllämainittuun tieteelliseen tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää koulukuraattorien kokemuksista heidän työhyvinvoinnistaan ja siitä, mitä voimavaratekijöitä ja vaatimustekijöitä he kokevat työssään sekä millaisia asioita voitaisiin kehittää, jotta heidän työhyvinvointinsa parantuisi.

Olen lukenut ja ymmärtänyt saamani kirjallisen tutkimustiedotteen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta henkilötietojen keräämisestä, käsittelystä ja luovuttamisesta. Tiedotteen sisältö on kerrottu minulle myös suullisesti, minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja olen saanut riittävän vastauksen kaikkiin tutkimusta koskeviin kysymyksiini.

Minulla on ollut riittävästi aikaa harkita osallistumistani tutkimukseen. Olen saanut riittävät tiedot oikeuksista, tutkimuksen tarkoituksesta ja sen toteutuksesta sekä tutkimuksen hyödyistä ja riskeistä. Minua ei ole painostettu eikä houkuteltu osallistumaan tutkimukseen.

Ymmärrän, että tietojani käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

Ymmärrän, että osallistumiseni on vapaaehtoista ja että voin peruuttaa tämän suostumukseni koska tahansa syytä ilmoittamatta. Olen tietoinen siitä, että mikäli keskeytän tutkimuksen tai peruutan suostumukseni, minusta keskeyttämiseen ja suostumuksen peruuttamiseen mennessä kerättyjä tietoja voidaan käyttää osana tutkimusaineistoa.

**Allekirjoituksellani vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkimushenkilöksi.**

Päivämäärä

---



## Allekirjoitus ja nimenselvennys

Alkuperäinen allekirjoitettu tutkittavan suostumus sekä kopio tutkimustiedotteesta jäävät tutkijan arkistoon. Tutkimustiedote ja kopio allekirjoitetusta suostumuksesta annetaan tutkittavalle.

## **LIITE 4: Haastattelurunko**

### **Peruskouluissa toimivien koulukuraattorien kokemuksia työhyvinvoinnista sekä työn voimavara- ja vaatimustekijöistä - Haastattelurunko**

#### **Taustatiedot ja perustiedot työstä**

- Ikä
- Koulutus (sosionomi, sosiaalityöntekijä, muu soveltuva)
- Aikaisempi työkokemus ja mahdolliset lisäkoulutukset
- Työkokemus kuraattorina
- Työn sisältö ja -ympäristö
  - koulujen määrä
  - ala- vai yläkouluja
  - oppilaiden määrä
  - asiakkaiden määrä, taustasyyt, ilmiöt, keiltä ohjautuvat
  - työtehtävät, vastuut (yksilöllinen työ, yhteisöllinen työ, moniammatillinen työ, muita erityisiä vastuita, esimiestyöskentelyä)
  - yhteistyökumppanit koulun sisällä ja ulkopuolella

#### **Työhyvinvointi ja voimavara- ja vahvuustekijät**

- **Oma kokemus työhyvinvoinnista** Esim. työssä jaksaminen, työn ilo, työn imu, työn tuunaaminen
- **Työhyvinvoinnin taustalla olevat tekijät** Esimerkkitalanteita
- **Voimavaratekijät ja vaatimustekijät**
  - **Fyysiset**
    - Esim. fyysinen työympäristö, työolot, työtilat, työhuone, välineet, fyysinen kuormittavuus, fyysiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät (melu, lämpötila, kemikaalit, siinä säilyminen jne.)
  - **Psyykkiset**
    - Esim. työtehtävät, työn sisältö, määrä, palkitsevuus, merkityksellisyys, roolien selkeys, joustavuus, mahdollisuus kehittymiseen, palaute jne.
  - **Sosiaaliset**
    - Esim. vuorovaikutus työyhteisössä, työyhteisöt eri kouluissa, kuraattoritiimit, työyhteisön ja esimiehen tuki, yhteistyö eri tahojen kanssa: lastensuojelu, vanhemmat, terveydenhuolto, psykologit, opettajat, rehtorit, verkostot, tiedonkulku, tasa-arvoinen kohtelu, asiakaskohtaamiset jne.
  - **Organisatoriset**
    - Esim. johtaminen ja henkilöstöhallinto, perehdyttäminen, kehityskeskustelut, palkka, palkitseminen, uranäkymät, organisaation tuki, työkuultuuri, yhteistyö organisaatioiden välillä, työturvallisuus, työn varmuus, ilmapiiri, teknologia jne.
  - **Yksilön omat henkilökohtaiset voimavarat ja vahvuudet** (Esim. optimismi, käsitys omasta ammatillisesta pystyvyydestä, kimmoisuus, itsetunto, systeemiäly)

#### **Työn kehittäminen ja tulevaisuus**

- Esim. Mitä voitaisiin kehittää, parantaa, muuttaa (millä eri tasoilla, eri organisaatioissa; miten; miksi; kenen tulisi tehdä muutosta; kenen vastuulla muutos on)
- Tulevaisuudennäkymät, työn kehitys, työhyvinvointi tulevaisuudessa, vaikuttavat tekijät

#### **Muuta mainittavaa**