

Heli Kinnunen

**TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT SOSIONOMIN
TYÖURAN ALKUVAIHEESSA**

**TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISEEN LIITTYVÄT TEKIJÄT SOSIONOMIN
TYÖURAN ALKUVAIHEESSA**

Heli Kinnunen
Opinnäytetyö
Kevät 2016
Sosiaalian koulutusohjelma
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä: Heli Kinnunen

Opinnäytetyön nimi: Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät tekijät sosionomin työuran alkuvaiheessa

Työn ohjaaja: Liisa Kiviniemi

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Kevät 2016

Sivumäärä: 45+4 liitesivua

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sosionomien kokemuksia työelämään siirtymisestä. Tarkoituksena on kuvata työelämän, koulutuksen ja sosionomin itsensä vaikutusta työuran alkuvaiheen onnistumiseen sekä sosionomin hyvinvointiin. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan paremmin tukea sosionomien työelämään siirtymistä.

Opinnäytetyön aiheella on yhteys Valmiina työelämään -hankkeeseen (VALTE), joka toteutetaan usean, eri puolelta Suomea olevan oppilaitoksen yhteistyönä. VALTE-hankkeen tarkoitus on kehittää työelämävalmiuksia esimerkiksi työhyvinvointia käsittelevien opintokokonaisuuksien avulla.

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin yksilömuotoisten teemahaastatteluiden avulla. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla. Tietoperustassa ja tutkimuksen aineistossa keskeisiä käsitteitä ja teemoja olivat työhyvinvointi, toimiva työyhteisö, työelämätaidot ja -valmiudet sekä sosionomin koulutus ja sen sisältö.

Tutkimuksen tulosten mukaan myönteisiä kokemuksia työelämään siirtymisestä on sosionomeille tuottanut muun muassa hyvät työnhakutaidot, koulutuksen antama vahva reflektiotaito sekä ammatillinen tieto ja asiantuntijuus työyhteisön tuki ja palaute. Kielteisten kokemusten syntyyn on vaikuttanut puutteellinen työhön perehdyttäminen, sosionomin aseman epäkohdat työelämässä sekä koulutuksen heikko työelämäyhteys.

Opinnäytetyön tuloksia voivat hyödyntää työelämän edustajat sekä oppilaitokset. Työnantaja voi tulosten avulla kehittää työpaikan valmiuksia vastaanottaa vastavalmistunut sosionomi ja tukea häntä työuran alkuvaiheessa. Tuloksia voidaan hyödyntää sosionomikoulutuksen arviointiin ja kehittämiseen, jotta koulutus antaisi sosionomille parhaat mahdolliset valmiudet työelämään. Opinnäytetyön tuloksia voidaan lisäksi hyödyntää Valmiina työelämään -hankkeen kaltaisiin tarkoituksiin.

Asiasanat: työura, työelämätaidot, työelämävalmiudet, työhyvinvointi

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree programme in Social Services

Author: Heli Kinnunen

Title of thesis: Elements That Support Bachelor of Social Services Workplace Well-being in Early Career Stages

Supervisor: Liisa Kiviniemi

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2016

Number of pages: 45+4 appendix pages

The purpose of this thesis was to describe how bachelors of social services have experienced the step from studies to working life. What kind of influence has working life, education and individual oneself had on successful early career stages? The objective of this thesis was to provide useful information for supporting bachelors of social services to step into working life.

This is a qualitative study that used theme-based interview as a method to collect data. Data were analysed with inductive content analysis.

The study reveals it is the good job seeking skills, reflectiveness learned in school, professional skills and expertise, support and feedback from work community that have positive impact on the experience of starting career. Negative impact on the experience had incomplete work orientation, faulty status for bachelors of social services in working life and disconnection between education and working life.

Results of this thesis are useful for working life and for school. Employers can improve their readiness to meet and support newly graduated bachelors of social services. School can develop the degree programme to offer better career readiness for students.

Keywords: career, employability skills, career readiness, workplace well-being

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 TYÖELÄMÄTAIDOT JA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	8
2.1 Työelämätaidot työuran alussa	8
2.2 Työhyvinvointi ja sen edistäminen	9
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET	15
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
4.1 Tutkimusmetodologia	16
4.2 Aineiston keruu	16
4.3 Sisällön analyysi	18
4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	20
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
5.1 Työelämän tuki sosionomin työuran aloituksessa	22
5.2 Ammattikorkeakoulutuksen sosionomille tarjoama osaaminen ja valmiudet	26
5.3 Sosionomi oman työuransa käynnistäjänä	29
6 TULOSTEN TARKASTELU	31
7 POHDINTA	38
7.1 Tutkimusprosessin pohdinta	38
7.2 Tulosten pohdinta	39
7.3 Jatkotutkimushaasteet	41
LÄHTEET	42
LIITTEET	46

1 JOHDANTO

Yhteiskunnan taloudellinen tilanne on heikentynyt, työelämän resursseja kiristetään ja palvelurakenteita uudistetaan, mutta työt sosiaalialalla eivät lopu. Työtä on jopa liikaa resursseihin ja työntekijöiden määrään nähden. Ammattijärjestö Talentia tekee joka toinen vuosi selvitystä jäsentensä sijoittumisesta työelämään. Selvityksen mukaan vuosina 2012 ja 2013 valmistuneista, kyselyyn vastanneista sosionomeista 49 % oli täysin tai jossain määrin samaa mieltä siitä, että työmäärä on liian suuri (Landgén & Pesonen 2015, 30).

Selvityksen mukaan 71 % sosionomeista oli opiskeluaikana ollut palkkatyössä alan tehtävissä. 63 % vastavalmistuneista sosionomeista oli saanut työpaikan jo ennen valmistumistaan. Kaikkien ammattiryhmien vastaajia tarkasteltaessa, sosiaalialan töitä opiskelujen ohessa tehneistä 90 % työllistyi kuukauden ja 96 % kolmen kuukauden kuluessa valmistumisesta. Niillä vastaajilla, jotka eivät olleet palkkatyössä opintojen aikana, työllistyminen tapahtui hitaammin: 56 % kuukauden ja 70 % kolmen kuukauden kuluessa valmistumisesta. (Landgén & Pesonen 2015, 10, 12.)

Vastavalmistuneet sosionomit työllistyvät siis nopeasti, työhön joka on kiireistä ja kuormittaa paljon. Koulutuksen tulee varmistaa, että sosionomit ovat taitojen ja tietämyksen puolesta valmiita siirtymään välittömästi työelämään. Uuden työn opettelu nopeassa perustyöntahdissa vaatii tuekseen keinoja varmistaa hyvinvoinnin säilyminen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on laadullisen tutkimuksen keinoin kuvata sosionomien kokemuksia työelämään siirtymisestä. Kuvata työelämän, koulutuksen ja sosionomin itsensä vaikutusta työuran alkuvaiheen onnistumiseen sekä sosionomin hyvinvointiin.

Sosiaalialan työn lähtökohta on ammattietiikassa ja asiakastyössä. Sosionomilla tulee olla yksilötason asiakastyön lisäksi osaamista ryhmä- ja yhteisötason työhön sekä yhteiskunnallista osaamista. Sosionomi voi työssään toimia erilaisten orientaatioiden kautta, kuten ennaltaehkäisevästä ja kuntouttavasta näkökulmasta, tai yhteisötyötä ja rakenteellista työtä tehden. Sosionomin ydinosaaminen on jäsenelty kuudeksi kompetenssiksi: Sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen. (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, 15–16.)

Riittävän työkokemuksen myötä sosionomi voi kehittyä sosiaalialan asiantuntijaksi. Asiantuntijuuden perustana on ajattelu, enemmän kuin tekeminen ja osaaminen. Sosionomin asiantuntijuus on luonteeltaan teoreettista, arvoihin ja tietoihin pohjautuvaa. Arvojen merkitys sosiaalialan asiantuntijuudessa on voimakkaampi, kuin muilla ammateilla. Sosiaalialan työn arvot määrittävät vahvasti sosionomin ammatti-identiteettiä. (Santala 2010, 82, 84.)

Selvityksen mukaan sosionomeista 72 % koki työn vaativuustason vastaavan koulutusta. Kaikkien ammattiryhmien vastaajista 90 % oli täysin tai jossain määrin sitä mieltä, että työ mahdollistaa osaamisen kehittämisen. Osaamisen kehittämisen kautta ammattitaito ja asiantuntijuus vahvistuvat, ja mahdollisuus edetä työssä ja uralla kasvaa. (Landgén & Pesonen 2015, 29, 33.)

Vaikka sosionomien työllistymisen varmuus on hyvä, ei työttömyys ole heille vierasta. 45 % sosionomeista oli selvityksen mukaan kokenut työttömyysjaksoja, joiden kesto on yleensä alle kolme kuukautta. Työttömyysjaksot johtuvat usein sosiaali- ja terveystalalle tyypillisestä työsuhteiden määräaikaaisuudesta. Sosionomeista 59 %:lla työsuhde oli määräaikainen. (Landgén & Pesonen 2015, 13, 23.)

Työsuhteen määräaikaisuus heikentää työntekijän sitoutumista työhön ja työyhteisöön sekä työssä kehittymisen mahdollisuuksia. Kielteinen seuraus tästä on myös työntekijän työmotivaation lasku. Määräaikaisessa työsuhteessa olevan on selvityksen mukaan usein hankalampi päästä koulutuksiin ja työterveyshuollon palveluihin, kuin vakituisella henkilöstöllä. Työsuhteen määräaikaisuuden vuoksi työntekijä kokee epävarmuutta työstä ja taloudellisesta toimeentulosta, ja yksityiselämää on pitkällä tähtäimellä haasteellista suunnitella. Työsuhteiden määräaikaisuuden koetaan aiheuttavan työntekijälle paljon stressiä. (Landgén & Pesonen 2015, 24.)

Suuren työkuorman, vähäisten resurssien ja työn pysyvyyden ongelmia on tämän hetken työelämän olosuhteissa vaikea ratkaista. Keinoja, joilla tuetaan sosiaalialan työntekijöitä ja heidän hyvinvointiaan näissä haasteissa, pystyy ja täytyy kehittää. Tämän opinnäytetyön tavoite on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan paremmin tukea sosionomien siirtymistä työelämään.

2 TYÖELÄMÄTAIDOT JA TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Tutkittaessa sosionomien työhyvinvointia ja sitä edistäviä tekijöitä työuran alussa, keskeisiksi käsitteiksi tietoperustassa tarkentuivat: Työura, työelämätaidot ja -valmiudet sekä työhyvinvointi.

2.1 Työelämätaidot työuran alussa

Työuran voi määritellä subjektiivisesti, sisäisesti koettavana, tai objektiivisesti, ulospäin nähtävissä olevana. Subjektiivinen uran määrittely on lähtöisin henkilöstä itsestään: uran merkitys itselle. Objektiivinen ura on nähtävissä esimerkiksi kirjattuna ansioluettelona, nimityksinä tai käyntikortteina. (Salminen 2005, 51.)

Urakäsitys on muuttunut aiemmasta selkeästä, suoraviivaisesta tai kierremäisestä, nykyiseen monimuotoiseen ja -suuntaiseen, mihin tahansa suuntaan kehittyvään, eri kohtiin palaavaan tai niistä jatkuvaan uramalliin. Uudessa rajattomassa urakehityksessä voidaan liikkua eri työnantajilla ja organisaatioissa, sekä ylitetään ja murretaan aiemmin pysyviä hierarkkisia rajoja. (Salminen 2005, 38.)

Myös työvoiman ominaisuudet ovat vuosien saatossa muuttuneet ja tulevat muuttumaan edelleen. Suuren muutoksen työvoiman asenteisiin ja vaatimuksiin tuovat ns. pienten ikäluokkien eli Y-sukupolven, syntyneet vuosina 1980–2000, siirtyminen työelämään. Suurten ikäluokkien eläköitymisen myötä on ennusteltu syntyvän työvoimapulan, joka avaa Y-sukupolvelle uudenlaiset työmarkkinat. Aiempia sukupolvia suurempi kouluttautuneisuus sekä tarjonta työmarkkinoilla tekevät työnhakijasta työnvalitsijan. (Suutarinen 2011, 17.)

Nuoren sukupolven työntekijät ovat muun muassa omiin kykyihinsä luottavia, yrittäjähenkisiä, verkostoitumistaitoisia, ympäristötietoisia ja -vastuullisia, vapaa-aikaa arvostavia ja ryhmähenkisiä. He eivät toteuta itseään pelkästään kiipeämällä työpaikan organisaatiossa. He eivät rakenna elämäänsä uran tai yhden työnantajan varaan. Nuoret sitoutuvat työnantajaansa vain hetkeksi, jos sitoutuvat ollenkaan. He tietävät, että yhtä lailla työnantaja ei sitoudu heihin. Kehittymismahdollisuudet työssä ovat tärkeitä ja työelämä sekä -ura ovat itsensä toteuttamisen jatkeita. Työhön motivoi omasta osaamisesta saatu tyydytys, ei raha. Nuoret työntekijät luottavat

osaamiseensa ja haluavat edetä nopeasti vastuullisiin tehtäviin sekä tasa-arvoiseen asemaan kokeneempien työtovereiden kanssa. (Vesterinen 2014, 130–131.)

Mannisenmäki ja Valtari (2005, 113) vertaavat työelämää opiskeluun, niiden edellyttämien samankaltaisten taitojen ja valmiuksien vuoksi. Sekä opiskelijalta että työntekijältä vaaditaan laajoja tietoteknisiä taitoja ja tietoa on kyettävä löytämään, käsittelemään ja tuottamaan nopeasti. Heiltä odotetaan myös kykyä vastuulliseen, itsenäiseen työskentelyyn sekä päätöksentekoon ja riskinottoon.

Pelkästään koulutuksen tuomat tiedot ja taidot eivät takaa henkilölle täysiä valmiuksia työelämään. Rekrytoijat arvostavat työnhakijassa ammatillisen osaamisen lisäksi monia muitakin ominaisuuksia. Työnhaku -vaiheessa vaaditaan verbalisia taitoja, jotta saisi ilmaistua omat vahvuutensa ja kehittämistarpeensa eri osaamisalueilla. Verkostoitumisen taidot ja mahdollisesti jo olemassa olevat kontaktit ja yhteydet työelämässä kasvattavat henkilön niin sanottua sosiaalista pääomaa. Ei kuitenkaan tarvitse olla valmis työntekijänä, vaan halu ja mahdollisuudet oppia ja kehittyä ovat etu työnhakijalle. (Mannisenmäki & Valtari 2005, 113–115.)

Ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmille on määritelty keskeiset ydinosaamisalueet eli kompetenssit. Sosiaalialan koulutusohjelman seitsemän kompetenssia sosionomeille ovat: sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen. Yhteisesti kaikille ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmille määritellyt yleiset kompetenssit ovat: itsensä kehittäminen, eettinen osaaminen, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, kehittämistoiminnan osaaminen, organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen sekä kansainvälisyysosaaminen. Lisäksi sosionomilta edellytetään erityisosaamista, joka määrittyy asiakasryhmäkohtaisesti sekä työorientaation ja yksittäisten työmenetelmien hallinnan mukaan. (Rouhiainen-Valo, Rantanen, Hovi-Pulsa & Tietäväinen 2010, 16.)

2.2 Työhyvinvointi ja sen edistäminen

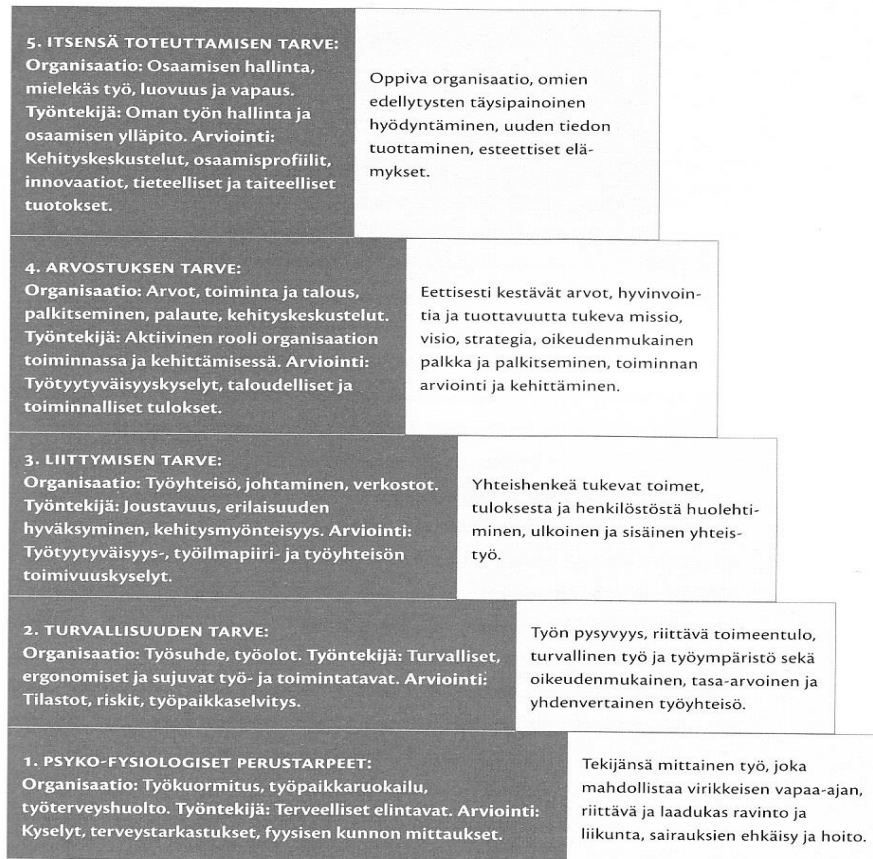
Työhyvinvointi merkitsee henkilökunnan kokonaisvaltaista toimintakykyä, niin fyysisellä, psyykkisellä kuin sosiaalisellakin tasolla, kytkeytyen olennaisesti työssä viihtymiseen, työnhallintaan ja motivoitumiseen (Mönkkönen & Roos 2010, 232). Työhyvinvointi syntyy

työpaikkaan, työyhteisöön ja työntekijään itseensä liittyvien tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Esimiestyöskentely ja johtamistavat, töiden järjestely, työyhteisön sisäinen vuorovaikutus, periaatteet sekä toimintatavat määrittelevät, minkälaiseksi työhyvinvointi muotoutuu. Abraham Maslowin tarvehierarkian mukaisesti myös yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat esimerkiksi tarve toteuttaa itseään ja tulla arvostetuksi. Työhyvinvointia lisää muun muassa työntekijän kokemus oman työnsä hallinnasta ja vaikuttamismahdollisuuksista, palautteen saaminen, kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuudet sekä oikeudenmukaisuus ja luottamus työsuhteessa. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 7; Rauramo 2012, 27, 35.)

Sujumattomat työprosessit ja niin sanottu häiriökuormitus heikentävät hyvinvointia. Kun työnteko muuttuu sujuvaksi ja yhteistyö toimii, kohenevat samalla työhyvinvoinnin edellytykset. Työhyvinvoinnin kehittäminen liittyy työprosesseihin ja työhön itseensä. Vaikka työpaikan sosiaaliset suhteet ja johtaminen ovat merkittäviä tekijöitä ihmisten hyvinvointikokemuksen muodostumisessa, ei itse työn merkitystä voida unohtaa. Epäkohdat työprosesseissa ja toiminnan häiriöt kuormittavat työpaikan ihmissuhteita ja asettavat usein kohtuuttomia vaatimuksia esimiestyöskentelylle. (Laine 2014, 14–15.)

Rauramo (2012, 34) on luokitellut työhyvinvoinnin Abraham Maslowin tarvehierarkia -teorian mukaisesti viisiaskelmaiseksi porras-malliksi, jossa tarkastellaan henkilön perustarpeita työhön liittyen ja tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Työhyvinvointi on tulosta yhtä lailla työpaikan edellytyksistä ja ominaisuuksista, kuin myös työntekijän tavoista ja asenteista (Rauramo 2012, 27).

Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta



KUVIO 1. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2012, 27)

Rauramo (2012, 17) määrittelee työn imun jatkuvaluonteiseksi, myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi. Tuossa tilassa henkilö suhtautuu työhönsä omistautuneesti ja tarmokkaasti, siihen uppoutuen. Työn imua edistävät mielenkiintoiset työtehtävät, menestys ja onnistumisen kokemukset, kehittymismahdollisuudet sekä innostavat haasteet. Työn imua heikentävät epämieluisat tehtävät ja yksitoikkoiset rutiinit, töiden sujumattomuus, vähäiset kehittymismahdollisuudet sekä työn kokeminen merkityksettömäksi. (Virtanen & Sinokki 2014, 206.)

Kun työn asettamat vaatimukset ja sen tarjoamat mahdollisuudet sekä työntekijän edellytykset ja odotukset eivät kohtaa, on tuloksena työssä kuormittuminen, stressi ja mahdollisesti uupuminen ja loppuun palaminen (Virtanen & Sinokki 2014, 194). Sosiaali- ja terveysministeriön ja

Työterveyslaitoksen yhteishankkeessa selvitettiin psykososiaalisten työolojen kehitystä vuosina 1997–2008. Selvityksen kaikista vastaajista työuupumuksen koki selvänä vaarana tai hetkittäin ajatteli sen vaaraa 47 % vuonna 1997 sekä 51 % vuosina 2003 ja 2008. Terveystieteiden ja sosiaalipalveluiden toimialalla työuupumuksen koki vaarana vuonna 1997 58 %, 2003 61 % ja 2008 59 % vastaajista. (Eskola, Huhunanen & Kandolin 2009, 45.)

Jotta työhyvinvointia voidaan kehittää, on sitä kyettävä arvioimaan. Tähän tarkoitukseen on olemassa erilaisia mittausten menetelmiä. Mittauksia voidaan tehdä yksilön, työyhteisön ja työympäristön tasolla. Yksilökohtaisissa mittauksissa voidaan keskittyä osaamisen kartoitukseen, kunto- ja toimintakykytestaukseen tai terveyden seurantaan. Työyhteisön työhyvinvointia voidaan edistää tukemalla yksilön terveyttä, kuntoa ja voimavaroja, parantamalla työyhteisön ja organisaation toimivuutta sekä työympäristöä ja työtä kehittävän sekä ammatillista osaamista edistävän toiminnan kautta. (Rauramo 2012, 35–36.)

Työhyvinvointia edistävä lainsäädäntö

Tärkeimpiä työhyvinvointia turvaavia säännöksiä ovat työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, eli työsuojelun valvontalaki. Sekä työturvallisuuslain (738/2002) että työterveyshuoltolain (1383/2001) tarkoituksena on vaikuttaa työhön ja työympäristöön riskejä ja vaaroja ehkäisten, sekä edistää niin yksittäisen työntekijän kuin työyhteisönkin toimintakykyä. Työturvallisuuslain 2 luku määrittelee työnantajan velvollisuuksiksi esimerkiksi työolojen arvioinnin ja kehittämisen, eri toimenpiteiden ja työsuojelun toimintaohjelman avulla. Lain 5 luku säätelee toimimisesta esimerkiksi työn henkisten kuormittavuustekijöiden, kuten väkivallan uhka ja häirintä, tapauksissa.

Työterveyshuoltolaki (1383/2001) määrittelee muun muassa työterveyshuollon tehtävät ja työnantajan velvollisuuden työterveyshuollon järjestämisestä työntekijöilleen. Työterveyshuollon järjestämisvastuun lisäksi työnantajan tehtävä on laatia kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma työpaikan tarpeiden ja niihin vastaavien toimenpiteiden pohjalta. Lain 3 luvussa säädetään muun muassa työntekijän velvollisuudesta osallistua terveystarkastukseen, kun työolot tai työn vaatimukset edellyttävät terveydentilan ja toimintakyvyn selvittämistä. Lisäksi valtioneuvoston asetuksessa hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001) säädetään

työterveyshuollon toteuttamisesta ja sen sisällöstä, määritellen myös tarkemmin käytettäviä menetelmiä.

Lain työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006) tarkoituksena on nimensä mukaisesti työsuojelun lainmukaisen toteutumisen valvominen ja varmistaminen työpaikoilla, jonka kautta myös parannetaan työympäristöä ja työoloja. Laissa määritellään työsuojeluviranomaisen ja tarkastajan valtuuksia ja velvollisuuksia, työsuojeluvaltuutetun tehtäviä sekä työsuojelun yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Toimiva työyhteisö

Toimivan työyhteisön avaintekijöitä ovat selkeä perustehtävä, työntekoa tukeva organisaatio ja sitä palveleva johtaminen, toimiva töiden organisointi, yhteiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä toiminnan jatkuva arviointi (Virtanen & Sinokki 2014, 163).

Työyhteisöä voi tarkastella kolmesta voimavaratekijästä käsin:

1. Rakennepääoma, johon vaikuttavat työpaikan toimintatavat sekä mahdollisuus työnhallintaan. Rakennepääoma luo perustan työn sujumiselle.
2. Sosiaalinen pääoma, joka muodostuu työyhteisöstä ja sen johtamisesta. Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työmotivaatioon ja -ilmapiiriin.
3. Psykologinen pääoma, eli työntekijän omat voimavarat kuten itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Työn sujumisesta ja ilmapiirin otollisuudesta huolimatta, työntekijä saattaa voida huonosti. (Manka 2014. 93.)

Vuonna 1997 12 % palkansaajista koki työyksikössään ilmenneen ristiriitoja esimiehen ja alaisten välillä melko paljon. Vuonna 2003 luku oli 13 %, vuonna 2008 14 %. Vastaavat luvut sosiaali- ja terveystalveluiden palkansaajilla olivat noin 14 %, 16 % ja 17 %. Työntekijöiden keskinäisiä ristiriitoja koki sosiaali- ja terveystalveluissa paljon tai melko paljon 10 % vastanneista vuonna 1997, 11 % vuonna 2003 ja 12 % vuonna 2008. (Eskola ym. 2009, 27–28.)

Työntekijöiden keskinäisen sekä työntekijän ja esimiehen välisen yhteistyön keskeisiä tekijöitä on vuorovaikutus, jonka toimivuuteen vaikuttaa sen laatu, ei määrä. Toimiva vuorovaikutus työpaikalla on avointa ja rakentavaa, ja siinä toteutuu dialogisuus. Työelämän erilaiset

järjestelmät, hierarkiat ja ryhmät rajoittavat dialogisuutta. Rajoittavat käytännöt ja tapakulttuuri eivät mahdollista vapaata ja tasa-arvoista keskustelua. Tietoa muodostuu ja muokkautuu jatkuvasti ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen tuloksena. Dialogi luo työyhteisössä mahdollisuuden eri sukupolvien välisen, niin sanotun hiljaisen tiedon siirtämiselle, sekä yhteisen tiedon, merkitysten ja ymmärryksen muotoutumiselle. (Kaivola & Launila 2007, 89–90, 92–93.)

Keskeistä toimivan työyhteisön kannalta ovat sen jokaisen jäsenen hyvät työyhteisötaidot. Parhaimmillaan ne edistävät työyhteisön tavoitteiden saavuttamista, kehittävät ajankäyttöä ja työn laatua sekä kasvattavat työpaikan vetovoimaisuutta. Työntekijän, niin alaisen kuin esimiehenkin, tulee toimia kokonaisuutta ajatellen muita työyhteisön jäseniä tukien ja auttaen, ei vain omaa etuaan ajaen. Muun muassa yhteistyöhaluisuus, luotettavuus, huomaavaisuus ja muiden arvostaminen sekä positiivinen asenne ovat tärkeitä työyhteisötaitoja. (Virtanen & Sinokki 2014, 211.)

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata sosionomien kokemuksia työelämään siirtymisestä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan kehittää keinoja tukea valmistumisvaiheessa olevaa ja työelämään hiljattain siirtynyttä sosionomia.

Opinnäytetyön tavoitteiden pohjalta muodostuivat tutkimustehtävät:

1. Mitkä asiat vaikuttavat sosionomin työuran alkuvaiheen onnistumiseen?
2. Minkä työpaikan ja työyhteisön ominaisuuksien työuransa alussa oleva sosionomi kokee vaikuttavan työuran alkuvaiheen onnistumiseen?
3. Miten työuransa alussa oleva sosionomi kuvaa omien henkilökohtaisten sekä koulutuksen antamien taitojen ja valmiuksien vaikutusta työuran alkuvaiheen onnistumiseen?
4. Minkälaisia kehittämisideoita sosionomit esittävät sosionomikoulutukselle sekä työelämään?

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimusmetodologia

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena, eli kvalitatiivisena tutkimuksena, jonka aineisto muodostui tiedonantajien kokemusten pohjalta. Laadullinen tutkimusote soveltuu aiheen tutkimiseen, koska yksilöllisten kokemusten kertominen vaatii tuekseen haastattelun ja sen avoimet kysymykset. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 28.)

Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on asia, jota ei voi yksinkertaisella tavalla mitata määrällisesti. Laadullinen tutkimus kuvaa moninaista todellisuutta, mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksen kohteesta on mahdollista havaita monen suuntaisia yhteyksiä, moninaisten tapahtumien ja tekijöiden vaikuttaessa toisiinsa samanaikaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152.)

Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole muodostaa tilastollisia yleistyksiä, vaan esimerkiksi kuvata, ymmärtää tai antaa teoreettisesti mielekäs tulkinta tietystä ilmiöstä tai tapahtumasta. Laadullisessa tutkimuksessa tiedonantajina toimivilla henkilöillä on tärkeä olla mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87–88.) Opinnäytetyössä tiedonantajat kertoivat aiheesta omien henkilökohtaisten kokemustensa ja näkökulmansa kautta.

Laadullinen tutkimus pyrkii löytämään ja paljastamaan tosiasioita, enemmän kuin todentamaan olemassa olevia väittämiä. Saadut tulokset ovat aikaan ja paikkaan rajoittuvia ehdollisia selityksiä, joihin tutkija ja se mitä aiheesta jo tiedetään myös vaikuttavat. Tämän vuoksi objektiivisuuden toteutuminen tutkimuksessa, sen perinteisessä mielessä, ei ole mahdollista. (Hirsjärvi ym. 2000, 152.)

4.2 Aineiston keruu

Haastattelu on yleisesti ollut aineiston keräämisen päämenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Menetelmän suurin vahvuus, muihin tiedonkeruun muotoihin verrattuna, on sen joustavuus.

Aineiston keruuta voidaan säädellä, esimerkiksi haastatteluaiheiden järjestystä muuttamalla, tilannetta ja vastaajia mukailen. Haastattelu tarjoaa mahdollisuuden selventää ja syventää saatuja vastauksia ja tietoja, esimerkiksi lisäkysymysten ja perustelujen pyytämisen kautta. Haastattelu valitaan menetelmäksi, kun pyritään korostamaan tiedonantajan olemista subjektina tutkimustilanteessa. Tiedonantaja on toimiva ja merkityksiä luova osapuoli. (Hirsjärvi ym. 2000, 191–192.)

Opinnäytetyössä tutkimuksen aineisto kerättiin yksilömuotoisten haastattelujen kautta. Koin yksilöhaastattelun sopivaksi menetelmäksi, koska ryhmän läsnäolo voi rajoittaa henkilökohtaisen kokemuksen vapaata ja rehellistä kerrontaa. Ryhmähaastattelussa on riskinä, että kaikki tiedonantajat eivät saa yhtä paljon tilaa ja puheenvuoroja. Haastattelu oli puolistrukturoitu, eli teemahaastattelu. Laadullisen tutkimuksen aineiston hankinnassa suositaan laadullisia menetelmiä, kuten teemahaastattelu, joiden avulla tiedonantajien näkökulmat ja ääni nousevat esille (Hirsjärvi ym. 2000, 155). Teemahaastattelussa kysymyksillä ei ole valmiina tarkkaa muotoa ja järjestystä, vain tietyt aihealueet eli teemat ovat tiedossa (Hirsjärvi ym. 2000, 195). Opinnäytetyössä haastattelun pääteemat määrittyivät tutkimustehtävien mukaan: henkilökohtaisten, koulutuksen ja työpaikan tai -yhteisön ominaisuudet, ja niiden yhteys hyvinvointiin sekä kokemukseen työuran alkuvaiheesta. Tarkentavia teemoja ja käsitteitä olivat muun muassa työelämätaidot ja -valmiudet, työhyvinvoinnin edistäminen sekä mielekäs työ. Haastattelutilannetta varten koottiin teemojen mukainen, haastattelujen sisällölle suuntaa antava, haastattelurunko (liite 3).

Kohderyhmä

Haastattelun kohderyhmänä olivat vielä uransa alkupuolella olevat sosionomit, joille on kertynyt hieman työkokemusta. Haastateltaviksi valikoitiin nuorehkoja henkilöitä. Kohderyhmästä rajattiin pois yrittäjinä työskentelevät sosionomit.

Koska opinnäytetyöllä ei ollut yksittäistä työelämän yhteistyökumppania, jonka kautta haastateltavat valikoituisivat, täytyi heidät tavoittaa muilla keinoin. Haastateltavia etsittiin muun muassa Oulun ammattikorkeakoulun Alumnit ry:n uutiskirjeen kautta sekä Oulun sosionomiopiskelijat -Facebook sivulla. Haastateltavaksi tavoitettiin neljä sosionomia, joiden valmistumisesta oli haastatteluhetkellä kulunut 1-6 vuotta. Haastateltaviin oltiin aluksi yhteydessä

sähköpostin välityksellä, lähettämällä heille saatekirje (liite 1) haastatteluun liittyen sekä tarjoamalla tarvittaessa lisätietoa tutkimuksesta ja haastattelun sisällöstä.

Haastattelut toteutettiin vuoden 2014 kesän ja syksyn aikana. Haastatteluympäristönä toimivat Oulun ammattikorkeakoulun työtilat sekä haastateltavien työpaikat, tilat jotka olivat rauhallisia ja mahdollisimman häiriöttömiä. Haastattelutilanteen kesto vaihteli 45 minuutista 90 minuuttiin. Suostumus haastatteluun ja tilanteen nauhoittamiseen varmistettiin kirjallisen haastatteluluvan (liite 2) allekirjoittamisella. Haastattelujen nauhoittaminen mahdollisti haastateltavan tuottaman tiedon tallentamisen kokonaisuudessaan, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta (Syrjälä, Ahonen, Syrjäläinen & Saari 1994, 100).

4.3 Sisällön analyysi

Nauhoitettu materiaali litteroitiin eli kirjoitettiin puhtaaksi tekstimuotoon kokonaisuudessaan, jolloin äänitteisiin ei tarvinnut enää myöhemmässä vaiheessa palata. Jokaisen haastateltavan tuottama materiaali litteroitiin samalla tavalla, yhtä perusteellisesti, jotta aineisto olisi kauttaaltaan tasalaatuista ja täten luotettavaa (Hirsjärvi & Hurme 2001, 85). Nauhojen huolellisesta läpikäymisestä litteroinnin yhteydessä oli hyötyä myös itse analyysivaiheessa, kun aineisto ja sen sisältö hahmottuivat paremmin. Materiaalin litterointi kokonaisuudessaan pienentää väärin tulkintojen mahdollisuutta analyysin myöhemmissä vaiheissa, kun yksittäisiä vastauksia ei irroteta asiayhteyksistään. Tehtävät päätelmät ja tulkinnat ovat luotettavampia, kun niiden pohjalla on koko materiaali ja sen täydet vastaukset. (Eskola 2001, 133–134.) Haastatteluista kertynyt litteroitu aineisto oli yhteensä 17 sivua.

Sisällön analyysi toteutettiin aineistolähtöisesti. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä käyttää induktiivista analyysia. Analyysin lähtökohtana on tarkastella aineistoa perusteellisesti ja eri näkökulmista, ei testata teoriaa tai hypoteesia. Tutkija itse ei määrittele, mikä tieto on tärkeää, vaan hän pyrkii paljastamaan aineistosta odottamattomia seikkoja. (Hirsjärvi ym. 2000, 155.) Laadullista aineistoa analysoitaessa, pyritään lisäämään sen informaatioarvoa. Hajanainen aineisto muokataan tiiviiksi ja selkeäksi kokonaisuudeksi, sisältämään tarpeellista, ymmärrettävää ja eheää informaatiota. Kun aineisto on analysoitu yhtenäiseen ja selkeään muotoon, on tuloksista mahdollista tehdä kestäviä ja luotettavia johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.)

Litteroitu aineisto pelkistettiin eli redusoiitiin, jolloin aineistosta poimitaan tutkimustehtävän ohjaamana keskeiset asiat ja karsitaan pois epäolennainen sisältö. Sisällönanalyysia varten on määriteltävä analyysiyksikkö, joka voi olla sana, lause tai useita lauseita sisältävä ajatuskokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 111–112.) Opinnäytetyössä sisällönanalyysin analyysiyksikköinä käytettiin ajatuskokonaisuutta, jolloin ilmaisuja ei pilkottu tai tiivistetty liikaa, ja pystyttiin varmistamaan olennaisen informaation säilyminen.

Pelkistetty aineisto ryhmitellään eli klusteroidaan, jolloin muodostuu pohja tutkimuksen perusrakenteelle. Aineistosta etsitään yhtenevyyksiä ja eroavuuksia, ja yhtäläisistä ilmaisuista tai käsitteistä muodostetaan kategoria. Kattegoria nimetään sisältöä kuvaavasti. Kattegorioiden muodostus on analyysissa ratkaiseva osuus, tutkijan tehdessä päätöksiä, mitkä ilmaisut kuuluvat mihinkin kategoriaan. Samansisältöisistä alakattegorioista muodostetaan yläkattegorioita. Yläkattegorioille nimetään yksi kaikkia kuvaava yhdistäväkattegoria. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 103, 112–113.)

Opinnäytetyön sisällönanalyysissa pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin Työpaikka ja -yhteisö, Koulu sekä Sosionomi itse -otsikoiden alle, tutkimustehtäviä ja haastattelun pääteemoja mukaillen. Alakattegorioita olivat esimerkiksi Yhteistyö toimii, Avoin ja joustava ilmapiiri sekä Esimiehen osaaminen. Esimerkiksi edellä mainitut alakattegoriat kuuluivat Toimiva työyhteisö -yläkattegoriaan. Yläkattegorioista muodostettiin kolme yhdistävää kattegoriaa alkuperäisten otsikoiden ja tutkimustehtävien mukaisesti: Työelämän tuki sosionomin työuran aloituksessa, Ammattikorkeakoulutuksen sosionomille tarjoama osaaminen ja valmiudet sekä Sosionomi oman työuransa käynnistäjänä.

Taulukossa 1 on esimerkki alakattegorian muodostamisesta ja nimeämisestä. Taulukossa 2 on esimerkki alakattegorioiden yhdistämisestä yläkattegoriaksi.

TAULUKKO 1. Esimerkki sisällönanalyysistä, alakategorian muodostaminen

Pelkistetty ilmaus	Alakategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Jos töitä kasaantuu yhdelle, niin toiset auttavat • Esimieheltä, työkavereilta tai muilta asiantuntijoilta uskaltaa pyytää apua, ei tarvitse jäädä yksin miettimään • Työyhteisössä uskaltaa kysyä muilta neuvoa • Töitä pystytään tekemään kaikkien kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö toimii

TAULUKKO 2. Esimerkki sisällönanalyysistä, yläkategorian muodostaminen

Alakategoria	Yläkategoria
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyö toimii • Avoin ja joustava työilmapiiri • Esimiehen osaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Toimiva työyhteisö

4.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on aina pidettävä mielessä tutkittavan kunnioittava kohtelu, jota edistetään esimerkiksi takaamalla anonymisuus ja luottamuksellisuus sekä tallentamalla aineisto asianmukaisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 27). Tähän tutkimukseen haastateltavat osallistuivat vapaaehtoisesti, edustaen omaa itseään ja ilman velvoitteita taustaorganisaatiota tai muuta osapuolta kohtaan. Haastateltavien anonymisuus on varmistettu tutkimuksen eri vaiheissa muun muassa tallentamalla ja säilyttämällä nauhoitetut haastattelut ja litteroitu aineisto nimeämättöminä.

Hyvä tieteellinen käytäntö edellyttää, että tutkija käyttää eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tiedonhankinnan perustana tulee olla oman alan tieteellinen kirjallisuus ja sen tuntemus, muut asianmukaiset tietolähteet, havainnot sekä tutkimuksen analysointi. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tutkija noudattaa tutkimustyössä ja tulosten esittämisessä rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta. (Vilka 2005, 30.)

Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkimuksen kaikkien vaiheiden toteutumisen tarkka selostus. Raportoinnin on oltava perusteellista, esimerkiksi kerrottaessa tutkimusprosessissa käytetyistä menetelmistä tai aineiston keruun olosuhteista. Tutkimuksen mahdolliset puutteet on myös käytävä läpi raportissa. Tutkijan on esitettävä perusteluja analyysin kategorioiden muodostamiselle sekä tulosten tulkinnoille ja päätelmille. (Hirsjärvi ym. 2000, 28, 214.)

Tutkimuksen tulokset esitetään rehellisesti, ilman sepittämistä, kaunistelua ja kritiikitöntä yleistämistä. Tulosten liiallista yleistämistä tulee välttää myös aineiston konteksti- ja tilannesidonnaisuuden vuoksi. Henkilö ei ehkä haastateltavana puhu aiheesta samalla tavalla, kuin jossakin muussa yhteydessä. (Hirsjärvi ym. 2000, 28, 194.)

Laadullisen tutkimuksen objektiivisuuteen vaikuttaa tutkijan tekemien havaintojen puolueettomuus. Tutkijan tulisi pyrkiä ymmärtämään ja kuulemaan puolueettomasti haastateltavaa itseään. Kuitenkin jo se, että tutkija toimii tutkimusasetelman luojana ja tulkitsijana horjuttaa puolueettomuutta. Samoin kuin tutkijan tausta ja henkilökohtainen näkökulma, jonka kautta hän vastaanottaa ja käsittelee haastateltavan antaman informaation. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133.)

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Haastattelujen kysymykset ja sisältö määrittyivät tutkimustehtävien pohjalta. Haastateltavat kertoivat kokemuksiaan työelämästä ja koulutuksesta, sekä henkilökohtaisista ominaisuuksistaan ja niiden vaikutuksista työelämään siirryttäessä. Haastattelutilanteen alussa haastateltava kertoi yleisesti omasta työelämään siirtymisestään ja siihen liittyvistä kokemuksistaan. Jokainen haastateltava kertoi työuran alkuvaiheesta jääneen pääosin positiivisia kokemuksia. He olivat työllistyneet pian valmistumisen jälkeen, koulutustaan vastaavaan työhön.

5.1 Työelämän tuki sosionomin työuran aloituksessa

Työyhteisö ja sen ilmapiiri

Tärkeäksi työyhteisön toimivuuden kannalta koettiin se, että työtä tehdään yhdessä. Yhteistyö toimii kaikkien kanssa tasapuolisesti, vaikka henkilökohtaisella tasolla tulisi jonkun henkilön kanssa paremmin toimeen. Työyhteisön vahvuudeksi koettiin se, että neuvoa ja apua uskaltaa kysyä sekä työkavereilta että esimieheltä, ja toiset auttavat jos yhdelle kertyy liikaa töitä. Esimiehen läsnäolo mainittiinkin merkittäväksi tekijäksi työyhteisössä. Kokemusta oli työpaikasta, jossa esimies ei ollut aina tavoitettavissa, tältä ei voinut kysyä tai ei saanut selkeitä vastauksia. Sekä uuden että kokeneemman työntekijän eduksi koettiin se, että työpaikan esimiehen taidot esimiestyöhön ja työyhteisössä toimimiseen ovat hyvät.

Vastausten perusteella työntekijän hyvinvointia tukee työyhteisö, jonka ilmapiirissä on tilaa erilaisille työtavoille ja mielipiteille. Kielteisesti vaikuttaa sulkeutunut työilmapiiri, jossa ihmisille on vakiintunut tietty tapa tehdä työtä ja jossa tiukat säännöt ja käytännöt eivät salli virheitä. Haastateltavilla oli myös kokemuksia työyhteisöstä, jossa ilmapiiri ja työntekijöiden keskinäiset välit olivat huonot. Ilmapiiri voi olla tulosta työntekijöiden liian tuttavallisista tai muodollisista ja virallisista väleistä. Kodinomainen työympäristö ja levoton ilmapiiri häivyttivät tietynlaisen ammatillisuuden ja arvostuksen työntekijöiden väliltä sekä heidän käytöksestään toisiaan kohtaan. Yhtä lailla työyhteisön toimivuutta heikentää tiukka muodollisuus ja se että työyhteisö ei ole yhtenäinen. Haastateltavat olivat kokeneet kielteisesti sen, että eri ammattiryhmien kesken vallitsee tiukka hierarkia ja arvojärjestys. Kokemusten mukaan naisvaltaisilla työpaikoilla on

enemmän omia porukoita ja niin sanottuja klikkejä, eikä kaikkien kanssa välitetä työskennellä ja tulla toimeen samalla tavalla. Vanhojen työntekijöiden oli myös huomattu laittavan uudet tekemään niitä työtehtäviä, joita eivät itse halunneet tehdä.

Työhön perehdyttäminen

Työuran ja uuden työsuhteen alkuvaiheen sujumiseen vaikuttaa haastateltavien kokemusten mukaan niin työpaikan käytännöt ja järjestelyt esimerkiksi perehdytyksen suhteen, kuin työyhteisön suhtautuminen ja vastaanottavaisuus uutta työntekijää kohtaan. Haastateltavilla oli kielteisiä kokemuksia liittyen perehdytykseen ja sen käytäntöihin työpaikalla. Perehdytystä varten ei ole usein varattu erillistä aikaa, vaan se tapahtuu muutenkin kiireisen perustyön ohessa. Kiireen vuoksi ei ole mahdollista toteuttaa riittävän laadukasta perehdytystä. Kokemuksia löytyi tilanteista, joissa perehtyminen on uuden työntekijän omalla vastuulla ja suurelta osin perehdytyskansion varassa. Esimies ei ohjaa muita työntekijöitä auttamaan tai neuvomaan, ei nimeä perehdytysvastuuseen henkilöä, vaikka näin oli alun perin uudelle työntekijälle luvattu. Kokemusta oli myös työpaikasta, jossa ei ollut lainkaan yleisiä perehdytyskäytäntöjä, esimerkiksi perehdytyskansiota. Toisessa työpaikassa oli usean uuden työntekijän aloittaessa samaan aikaan pidetty alkuinfo.

Vastavalmistunut tarvitsee työuraa aloittaessaan niin tukea kuin vastuuta ja luottamusta. Haastateltavat kokivat, että ei ole välttämätöntä erityisesti huomioida sitä, että työntekijä on vastavalmistunut. Kokemusten mukaan alussa ollaan kuitenkin usein liian varovaisia, eikä anneta vastuuta, vaan ajatellaan että perustyön tekeminen riittää. Tärkeä olisi ottaa uusi työntekijä yksilönä vastaan ja tutustua häneen henkilönä sekä hänen taitoihinsa ja osaamiseensa. Oli toisaalta myös koettu, että koulutuksen antamaan pätevyyteen ja osaamiseen on työpaikalla luotettu, ja on siten saanut olla työntekijä muiden joukossa.

Haastateltavilla oli myös myönteisiä kokemuksia siitä, että työuran alussa olevaa on tietoisesti tuettu enemmän. Tärkeäksi koettiin se, että esimies ja työkaverit tarkkailevat työskentelyä ja antavat palautetta. Kritiikkiä oli myös annettu liian suorasukaisesti, huomioimatta sitä kuinka herkkä vastavalmistunut palautteelle on. Hyväksi on koettu se, että perehtymiselle ja työssä alkuun pääsemiselle on annettu tilaa ja aikaa. On tiedostettu se, että ei ole vielä kaikilta osin valmis vaan oppii jatkuvasti lisää tekemällä ja välillä virheiden kautta.

Mielekäs työ ja sen kehittäminen

Haastateltavat olivat olleet työpaikoissa, joissa oli mahdollisuus osallistua työn suunnitteluun ja aikataulutukseen. He kokivat, että tuolloin sai tehdä oman näköistään työtä ja käyttää luovuutta sekä omia vahvuuksiaan. Kiire ja työn suuri määrä mainittiin rajoittavaksi tekijäksi aikataulujen suunnittelussa.

Kiire ja resurssit sekä työyhteisön asenne nimettiin asioiksi, jotka vaikuttavat työn kehittämiseen. Pääosin haastateltavat olivat kokeneet, että heillä myös vastavalmistuneina on ollut vaikutusmahdollisuuksia työyhteisössään ja uudet ideat on otettu hyvin vastaan. Kokemusta oli myös työpaikoista, joissa työntekijä, jolla oli usein kehittämisideoita, ei ollut pidetty henkilö. Miessukupuolen oli koettu vaikuttaneen sekä myönteisesti että kielteisesti mahdollisuuksiin työn kehittämisessä. Joskus sukupuolen vuoksi tyrmättiin esitetyt uudet ajatukset, joskus sai paremmin äänelle ja ideoille tilaa.

Haastateltavat kertoivat esimiehen tukeneen työn ja työntekijän itsensä kehittämistä, kunhan siihen ei tarvita rahaa. Koulutukseen osallistumiseen ei aina saanut esimiehen tukea, jos osallistuminen tapahtuisi työajalla. Kiireisen perustyön ohessa tehtynä työn kehittäminen koettiin haastavaksi. Vaikka työ itsessään muuten antoi puitteet luovuudelle ja kehittämiselle, ei niille koettu olevan aikaa. Esimies oli vastaanottavainen ideoille, mutta niihin palattiin vasta paljon myöhemmin, kunhan muulta työltä ehdittiin.

Hyvinvoinnin tukeminen työssä

Hyvinvointia tuettiin haastateltavien kokemusten mukaan työssä vaihtelevasti, johtuen resursseista, ammattiryhmästä tai työsuhteesta. Vastavalmistuneelle ja uudelle työntekijälle tarjottiin pääsääntöisesti samat edut, liikuntapalvelut ja virkistystoiminta, kuin muille työntekijöille. Työpaikan taloudellisen tilanteen vuoksi ei aina kuitenkaan ollut esimerkiksi mahdollista järjestää virkistyspäiviä.

Kehityskeskustelut mainittiin tärkeäksi keinoksi tukea hyvinvointia ja työssäjaksamista. Epäkohtana nähtiin kuitenkin se, että säästöyistä kehityskeskusteluita voitiin järjestää vain ryhmämuotoisena, ei henkilökohtaisesti. Etenkin työuran ja työsuhteen alussa olisi hyödyllistä käydä henkilökohtainen kehityskeskustelu, jossa käytäisiin läpi esimerkiksi tavoitteita ja odotuksia.

Epäkohtana mainittiin myös se, että terveystarkastus on vain viran saaneille, ei määräaikaisille sijaisille. Työkierto on hyvä keino tukea työssäjaksamista, mutta esimerkiksi oikeus sisäiseen siirtoon, toiseen työyksikköön on vasta kolmen vuoden työssäolon jälkeen. Tarve työn vaihtamiselle voi olla jo aiemminkin. Kaikilla ammattiryhmillä ei haastateltavien kokemusten mukaan ole ollut samoja oikeuksia työpaikassa. Esimerkiksi eräässä työpaikassa oikeus työnohjaukseen ja keskinäisiin palavereihin puuttui tietyn työnimikkeen edustajilta, vaikka se toisilla samassa paikassa työskentelevillä oli.

Sosionomin asema työelämässä

Sosionomin tutkinnon maineeseen ja tutkintoa kohtaan työelämässä kohdistuviin odotuksiin liittyen haastateltavilla oli kaksijakoisia kokemuksia. Tutkintoa arvostetaan, koska se vaikuttaa muun muassa työntekijän vastuualueisiin ja työnkuvaan, mutta myös palkkaukseen. Etenkin kokemuksen myötä työpaikoilla on huomattu tutkinnon tarjoama tieto sekä käytännönläheisyys.

Haastateltavat kokivat, että sosionomin paikka työelämässä ei ole kovin vahva ja selkeä. Sosionomin oikeuksia ja vastuita ei ole määritelty riittävän tarkasti, ja niiden tulkinnessa on esimerkiksi alueellisia eroja. Etelä-Suomessa sosionomille on tarjolla hyvin erilaisia työtehtäviä verrattuna Oulun seutuun. Koettiin, että sosionomit tekevätkin usein työtä, joka ei ole koulutuksen tasolla. Työnkuva voisi olla tarkempi ja osaamista tulisi hyödyntää tehokkaammin. Etenkin tilanteessa, jossa eri ammattiryhmät työskentelevät rinnakkain, tulisi työtehtävät määritellä selkeästi. Epäselvyydet pätevydestä ja vastuista aiheuttavat haastateltavien mukaan turhaa vastakkainasettelua ammattiryhmien välille.

Haastateltavilla oli kokemuksia siitä, kuinka nihkeästi sosionomeihin suhtaudutaan tietyissä työpaikoissa. Vaikka sosionomin pätevyys riittäisi kyseiseen työtehtävään, suositaan työnhakutilanteessa yliopistokoulutuksen saaneita. Kokemuksen mukaan tämä suhtautuminen heijastuu myös asiakaskuntaan. Asiakkaille ei voi kertoa olevansa koulutukseltaan sosionomi, sillä se ei ole heidän mielestään samanlainen työntekijä kuin yliopiston käynyt henkilö. Lisäksi ammattilehdissä on ollut luettavissa kielteisiä kirjoituksia samasta aihepiiristä, eli sosionomeista tekemässä työtä joka ei heille kuulu. Tilanteeseen tulisi haastattelujen perusteella hakea ratkaisua, lisäämällä tietoisuutta työnantajille ja asiakkaille sosionomin pätevydestä ja koulutuksesta. Myös ammattilehtiin kirjoittamista tulisi muuttaa samaan suuntaan, kuinka työhön saadaan lisää moniammatillisuutta, kun eri ammattiryhmät työskentelevät rinnakkain.

Tämänhetkisessä yleisessä työelämän tilanteessa sosionomit näkivät erilaisia puolia. Vastavalmistuneelle aiheuttaa huolta epävarmuus työllistymisestä, mitä työtä saa ja minkälaisella sopimuksella. Toisaalta se, että työsuhteet ovat lyhytaikaisia, mahdollistaa halutessa työpaikan vaihtamisen, eikä silloin tarvitse irtisanoutua. Merkittäväksi epäkohdaksi työelämässä mainittiin nykyiset työehdot. Niiden koettiin olevan esteenä työhyvinvoinnille, koska työehdot eivät tue muun muassa kouluttautumista, hyvinvoinnista huolehtimista tai vapaa-ajan mahdollisuuksia.

5.2 Ammattikorkeakoulutuksen sosionomille tarjoama osaaminen ja valmiudet

Hyvinvointitieto ja valmiudet

Haastateltavat kokivat saaneensa koulutuksen kautta hyvät perusvalmiudet ylläpitää hyvinvointia työssä. Opintojen aikana oli käyty läpi erilaisia riskitekijöitä työssä, esimerkiksi psyykkistä kuormittavuutta, ja ohjattu kuuntelemaan omaa jaksamista. Koulutukseen kaivattiin kuitenkin mukaan vahvempaa itsehoidollista näkökulmaa, esimerkiksi puhetta liikunnan ja yleisen hyvinvoinnin merkityksestä sekä omasta terveydestä huolehtimisesta. Oma opiskelijaryhmä ja yhteydenpito sen kanssa vielä valmistumisen jälkeen, koettiin voimauttavaksi asiaksi.

Koulutuksen koettiin antaneen vahvat taidot reflektiivisyyteen ja itsensä kehittämiseen. Opintojen aikana keskityttiin paljon reflektiotaitoihin, jonka kautta haastateltavat kokivat oppineensa enemmän omasta itsestään. Oppi tunnistamaan heikkouksia ja vahvuuksia itsessään, ja näin kehittymään työntekijänä. Hyvinvoinnin ylläpitämiseen on paremmat valmiudet, kun tuntee oman arkiminänsä ja ammattiminänsä sekä niiden erilaisuudet. Kykenee peilaamaan omia vahvuuksiaan, jaksamista ja motivaatiota suhteessa työn vaativuuteen.

Ammatilliset valmiudet

Haastateltavat kokivat, että koulutus antoi valmiudet monenlaiseen työhön ja työympäristöihin. Varsinaisen käytännön osaamisen mainittiin kuitenkin jääneen heikoksi, työelämän vaatimuksiin suhteutettuna. On huomattu, että harjoittelu- ja työpaikat odottavat opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden tuovan mukanaan uusia käytännön työvälineitä ja menetelmiä, joita koulutus tarjoaa liian vähän. Opintojen aikana toivottaisiin esimerkiksi käytävän konkreettisesti läpi asiakastyöhön liittyviä lomakkeita ja muita paperiasioita. Opiskelijoita voisi ainakin ohjata ja

kannustaa itsenäisesti kartuttamaan materiaalia, jota pystyy hyödyntämään tulevassa työssä. Lisäksi koulussa tulisi voimakkaammin korostaa hoitotyön perusteiden osaamisen merkitystä ja niiden sisällyttämistä henkilökohtaiseen opintosuunnitelmaan. Erityisosaamista, esimerkiksi valmiuksia haastaviin tilanteisiin ja väkivaltaan työssä, koettiin tärkeäksi sisällyttää laajemmin opetustarjontaan.

Koulutus oli tarjonnut haastateltaville hyvät valmiudet asiakastyöhön ja asiakkaan kohtaamiseen. Opintojen aikana oli muun muassa sisäistetty pedagogista näkemystä omaan työskentelyyn ja opittu tiedostamaan perushoidon merkitys. Oppitunneilla oli käyty laajasti läpi lakiasioita, riskejä ja vaaratilanteita asiakastyöhön liittyen sekä työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia. Hyödylliseksi koettiin myös se, että opettajat jakoivat omia kokemuksiaan käytännön työstä, jonka kautta opiskelijoiden käsitys työelämästä laajeni.

Vaikka haastateltavat kertoivat koululla käyneen henkilön esittelemässä työtään, toivoivat he opetukseen vielä vahvempaa yhteyttä työelämään. Esimerkiksi työelämän edustajien vierailujen koettiin tarjoavan tärkeää tietoa ja näkemystä asiakkaiden ja työntekijöiden arjesta. Työelämäyhteistyöhön tarvitaan näkökulmaa hoitotyöstä, antamaan tietoa eri aloista joilla sosionomin tehtäviin sisältyy hoitotyötä. Vierailujen tulisi tapahtua vastavuoroisesti, eli koulusta lähdettäisiin myös ulospäin ja opintojaksojen yhteydessä jalkauduttaisiin työelämään, muutoinkin kuin harjoittelujaksojen muodossa. Haastateltavat kokivat, että työelämäyhteistyötä pitäisi kohdistaa opintojen alkuvaiheeseen, jolloin opiskelijat osaisivat valita opintonsa vastaamaan työelämässä vaadittuja taitoja sekä valmiuksia.

Työelämätaidot ja -valmiudet

Opintojen aikana työskennellään paljon monenlaisissa ryhmissä. Tämän haastateltavat kokivat kehittäneen tiimityöskentelytaitoja, ja opettaneen tulemaan toimeen kaikkien kanssa sekä toimimaan ristiriitatilanteissa ja eri näkökulmista. Moniammatilliseen työskentelyyn saadut valmiudet koettiin hyviksi, oli opittu huomaamaan sen mahdollisuudet ja hyödyntämään sitä työelämässä. Opintojen aikana oli kertynyt tietynlaista rohkeutta ja ammatillisuutta, jonka myötä osaa ja uskaltaa puhua asioista, esimerkiksi negatiivisista, työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä työpaikalla. Työelämä- ja työyhteisötaidot olivat vahvistuneet sekä harjoittelujaksoilla että muiden opintojen aikana.

Haastateltavat olivat kokeneet, että koulussa kannustettiin tutustumaan eri aloihin ja vaihtoehtoihin, sekä laajentamaan näkemystä harjoittelujaksojen ja opintojen kautta. Kun tutustui työelämään ja eri paikkoihin sai paremman kuvan siitä, mihin työhön soveltuu tai mitä ei halua tehdä. Harjoittelujaksot kehittivät työelämävalmiuksia ja niiden aikana sai palautetta, ohjeita sekä vahvistusta ammattiminälle ja omalle toiminnalle.

Haastateltavat toivoivat, että koulu kehittäisi työelämäyhteistyötä opetuksessa ja erityisesti alumnitoimintaansa. Koulun tulisi luoda enemmän sellaisia työelämäyhteyksiä, joista olisi konkreettista hyötyä opiskelijoille. Koulun kontaktien kautta voisi olla tarjolla esimerkiksi kesätyöpaikkoja ja sijaisuuksia, harjoittelujen lisäksi. Harjoittelupaikkoja suunnitellessa tulisi ottaa huomioon, onko opiskelijoiden todella mahdollista työllistyä niihin. Enemmän voisi myös korostaa opiskelijoille näitä harjoittelupaikkojen mahdollisuuksia ja niiden kautta työllistymistä.

Opintojen loppuvaiheeseen haastateltavat kaipasivat enemmän sisältöä, joka kehittäisi opiskelijan valmiuksia siirtyä työelämään. Tietoa työelämään siirtymisestä ja omasta jaksamisesta huolehtimisesta voisi tarjota esimerkiksi kouluterveydenhoitajan ja -psykologin yhteisluennolla. Valmistuvilla sosionomeilla ei usein ole riittävästi tietoa omista oikeuksistaan, esimerkiksi työehtosopimuksista, eikä valvutuneisuutta näiden asioiden suhteen. Opinnoissa tulisi enemmän korostaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta ja analyysitaitoa, jotta opittaisiin huomaamaan hyvinvointiin vaikuttavat ulkoiset yhteiskunnalliset rakenteet, työyhteisön sisäisten asioiden lisäksi. Koulutuksen toivottiin lisäksi kehittävän valmistuvien työnhakutaitoja. Opintoihin voisi sisällyttää harjoituksia hyvän CV:n kirjoittamisesta sekä valmentautumista työhaastattelu -tilanteisiin.

Työharjoittelu

Haastateltavat kokivat, että harjoittelujaksot olivat olleet hyödyllisiä ja antoivat paljon kokemusta. Tämän vuoksi koettiin, että harjoittelua voisi sisältyä opintoihin vielä enemmän. Haastateltavien mielestä orientoiva harjoittelujakso, joka on jo poistunut käytöstä, oli hyvä mahdollisuus kokeilla, mikä voisi olla tai ei ole se oma juttu. Lyhyt harjoittelujakson pituus sai opiskelijan valitsemaan rohkeammin harjoittelupaikan, jonka kiinnostavuudesta oli muuten epävarma. Haastateltavien mielestä pitäisi olla lyhyempiä harjoittelujaksoja useampi, jolloin saisi enemmän kokemusta erilaisista paikoista.

Haastateltavilla oli kokemuksia harjoittelupaikoista, joissa ei tiedetty mitä sosionomiopiskelijan pitäisi osata, harjoitella ja oppia. Opiskelijan ohjausta harjoittelupaikassa on rajoittanut resurssien niukkuus, esimerkiksi työn kiireisyys ja sijaisten puuttuminen. Tiettyjen opiskelijaryhmien lomakkeiden ja palautekeskusteluiden runsas määrä on koettu harjoittelupaikoissa kuormittavaksi, eikä ohjaavalla työntekijällä riitä niihin aika.

Haastateltavat kokivat, että harjoittelupaikat valittiin useimmiten niin että ne tukevat opiskelijan ammatillista kehitystä. Harjoittelupaikan valintaan oli saanut itse vaikuttaa ja oli päässyt haluamiinsa paikkoihin. Epäkohdaksi koettiin kuitenkin se, että ei itse saanut hankkia harjoittelupaikkoja vaan opettajat tekivät sen. Lisäksi kyseenalaistettiin se, millä perusteella opettaja valitsee tiettyyn harjoittelupaikkaan yhden opiskelijan useasta kiinnostuneesta. Kriittikää kohdistui myös työelämää kohtaan, sillä tietyille aloille on tarjolla hyvin vähän harjoittelupaikkoja ja joihinkin paikkoihin ei pääse laisinkaan, vaikka niihin olisi valmistuneen mahdollista työllistyä. Tässäkin suhteessa koulun tulisi vahvistaa työelämäyhteistyötä ja työkentän käsitystä harjoittelupaikkojen tarpeesta ja tärkeydestä.

Koulutuksen sisältö ja käytännöt

Haastattelujen perusteella koulun tulisi antaa monipuolisemmin näkökulmia työelämän mahdollisuuksista ja vaatimuksista. Työkentästä saatu kuva jää kapeaksi, jos on mahdollista suunnata opinnot ja harjoittelut vain tietyn asiakasryhmän piiriin. Koulun tuottamat ammatillaiset eivät tuolloin vastaa työelämän tarpeita. Esimerkkinä mainittiin muutos, jonka myötä koulutuksesta poistettiin varsinaiset suuntautumisvaihtoehdot ja jonka jälkeen suurin osa on suunnannut opintoja lapsi- ja nuorisotyöhön. Opiskelijoille kaivattiin myös todenmukaisempaa kuvaa työelämästä ja sen mahdollisuuksista, siten että sosionomit voisivat paremmin varautua esimerkiksi tiettyjen työpaikkojen nihkeään suhtautumiseen sosionomeja kohtaan.

5.3 Sosionomi oman työuransa käynnistäjänä

Työllistymistä edistävät ominaisuudet

Kysyttäessä syitä työllistymiseen, ammattitaidon lisäksi, haastateltavat mainitsivat tiettyjä positiivisia luonteenpiirteitään ja muita ominaisuuksia. Vahvuudeksi työnhaku -tilanteessa oli koettu reippaus ja iloisuus, joiden kautta antaa hyvän kuvan ja ensivaikutelman itsestään. Itseä oli

markkinoitu työhön myös adjektiiveilla sosiaalinen, avoin, luotettava ja tunnollinen. Oman aktiivisuuden ja oppimisen halun kautta harjoittelupaikoissa oli saanut luotua yhteyksiä työelämään ja jopa työllistynyt. Monipuolista kokemusta erilaisista työpaikoista on käytetty antamaan itsestä motivoitunut kuva, eli ei ole kieltäytynyt työtehtävistä. Itsestä riippumattomien ominaisuuksien, kuten ikä ja sukupuoli, on koettu vaikuttaneen työllistymiseen.

Soveltuvuus erityisen hyvin juuri kyseiseen työhön oli haastateltavien mukaan edistänyt työllistymistä. Selkeä vaatimus työhön soveltumiselle on motivaatio ja kiinnostuneisuus kyseistä työtä kohtaan. Työhön oli valittu esimerkiksi hakijan kokemusmaailman ja taustan sopiessa siihen työryhmään, jota työnantaja oli kokoamassa. Etuna työnhaussa on ollut myös se, että omia harrastuksia ja kiinnostuksen kohteita on ollut mahdollista hyödyntää ja yhdistää työhön. Tärkeäksi mainittiin se, että tuntee työn ja sen vaatimukset, ja sovittaa omia vahvuuksia niihin, esimerkiksi asiakastyöhön soveltuvat keskusteluvalmius ja pitkäjänteisyys.

Hyvät työnhakutaidot oli koettu itselle eduksi työnhakutilanteissa. Taito kirjoittaa hyvä CV ja työpaikasta saadun palautteen mukaan, joukosta erottuva hakemus, oli vaikuttanut työllistymiseen. Vahvuudeksi koettiin myös hyvät puhumisetaidot haastattelutilanteessa.

Hyvinvoinnin edistäminen

Tärkeäksi oman hyvinvoinnin kannalta koettiin se, että tuntee omat voimavaransa ja jaksamisen rajat niin arjessa kuin työssä. Kokemuksen myötä voi valita sellaisen työmuodon, joka itselle sopii ja jonka kanssa arki ei mene työn ehdoilla. Tuolloin on mahdollista tehdä vapaa-ajalla niitä asioita mistä pitää ja nauttii, ja jotka tukevat hyvinvointia.

Kokemuksen myötä sosionomit kertoivat oppineensa, että uuteen työpaikkaan mennessä usein väsy alussa, kun on paljon uutta opittavaa ja sisäistettävää. Tämän tiedostaminen on tärkeää uutta työtä aloittaessa, jotta osaa antaa itselleen aikaa ja tilaa. Ei pidä liikaa pelätä virheiden tekemistä, vaan uskaltautua ottamaan tilanteen ja tehtävät rohkeasti haltuun. Työntekijänä tulee tiedostaa tietyt rajat siinä, että ottaa vastuun työstä ja päätöksistä, mutta ei esimerkiksi ota vastuuta asiakkaan omista valinnoista. Eräs haastateltavista muistutti työehtojen tärkeydestä. On hyvä olla tietoa asioista siinä määrin, että pystyy uuteen työhön mennessään tarkistamaan ja turvaamaan omat oikeutensa työntekijänä.

6 TULOSTEN TARKASTELU

Tuloksia tarkastellaan sisällönanalyysissa muodostuneita yhdistäviä kategorioita mukailevina kokonaisuuksina: työelämään, koulutukseen ja sosionomiin liittyvät tulokset. Tuloksia tarkastellaan suhteessa aihetta käsittelevään kirjallisuuteen ja aiempien tutkimusten tuloksiin.

Työelämään liittyvät tulokset

Opinnäytetyön tuloksissa uuden työntekijän kannalta otolliselle työyhteisölle muodostettiin kriteereitä muun muassa yhteistyötä sekä ilmapiiriä koskien. Hahtelan (2014, 31) mukaan hyväksi koetaan työpaikka, jossa on keskustelevalta, avoin ja rohkaiseva ilmapiiri, ja työlle on asetettu selkeät tavoitteet. Työntekijä saa sosiaalista tukea työtovereiltaan ja esimieheltä, tiedon ja arvostuksen kautta, sekä henkisen että käytännön tuen muodossa.

Useiden tutkimusten mukaan työyhteisön ilmapiiri on merkittävä asia työntekijöille. Elinkeinoelämän Valtuuskunnan asennetutkimuksessa (2010, 44–45) hyvän työn ja työpaikan tunnuspiirteitä määriteltäessä 90 % vastaajista valitsi työpaikan hyvän hengen ja viihtyisän työympäristön tärkeäksi ominaisuudeksi. Ilmapiiri vaikuttaa myös työn valintaan sekä työhön sitoutumiseen ja siinä jatkamiseen. Työterveyslaitoksen työolotutkimuksessa (2010, 113) 54 % vastaajista valitsi työilmapiirin työhön sitouttavien neljän tekijän joukkoon. Myös Vuorovaikutteinen johtajuus -tutkimuksessa (2013, 54) 54 % vastaajista koki työyhteisön hyvän ilmapiirin tukevan työssä jatkamista erittäin paljon.

Työilmapiiri on kaikkien työyhteisön jäsenten yhteinen vastuualue. Hyvä työilmapiiri vaatii ihmisiltä tietynlaista huomaavaisuutta, pyrkimystä välttää turhia ristiriitoja sekä taitoa perääntyä asioissa, joissa tilanne tai vastapuoli sitä vaatii. Työyhteisössä on toimittava yhteisen päämäärän ja tavoitteiden hyväksi, ei pelkästään oman mielen mukaan. Hyvää ilmapiiriä ylläpitävä työntekijä pyrkii säilyttämään positiivisen asenteen eri tilanteissa, eikä aina vain periaatteesta vastusta uusia asioita. Erilaisia tunteita ja reaktioita ei tarvitse piilotella hyvän ilmapiirin säilyttämiseksi, vaan niiden kanssa toimiminen vaatii yhteisöllistä tunneosaamista. On oltava perillä yksilön ja yhteisön tunne-elämästä, sekä tunteiden vaikutuksesta yksilöön ja yhteisöön. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 113–114.)

Yhtenä toimivan työyhteisön piirteinä opinnäytetyön tuloksissa mainittiin yhtenäisyys. Tähän liittyen sosionomeilla oli myös päinvastaisia kokemuksia. Kokemuksia työpaikasta, johon oli muodostunut porukoita ja klikkejä, eikä työtä tehty yhdessä kaikkien kanssa. Mäkisalo-Ropponen (2014, 116–117) on määritellyt työyhteisön jäsenille erilaisia rooleja, joista klikkiytyjä on yksi. Klikkiytyjä on kielteinen, yksi työyhteisön toimintaa häiritsevistä rooleista. Klikkiytyjä ei ole mukana työyhteisön yleisissä keskustelutilanteissa, vaan käsittelee asiat omassa ryhmässään. Klikkiytyjät saavat voimaa ryhmästään ja kokevat muut uhkana.

Työyhteisöt koostuvat erilaisista ja eri elämäntilanteessa olevista henkilöistä, joiden käsitykset elämästä ja työstä poikkeavat toisistaan. Aina ei ole helppoa kohdata ja hyväksyä erilaisia tavoitteita työyhteisössä. Työyhteisössä on kyettävä työskentelemään ja keskustelemaan kaikkien kanssa, vaikka kaikista ei tarvitse pitää eikä kaikkien kanssa voi ystävystyä. Jokaisen tausta vaikuttaa siihen, miten asiat kohtaa ja käsittelee. Työyhteisössä on kaikilla vapaus omaan näkökulmaansa, eikä kenenkään kanta ole toista oikeampi. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 118.)

Hyvässä työyhteisössä moninaisuus nähdään voimavarana, ei uhkana. Tasa-arvoa ei ole se, että kaikilla on sama työ, työmäärä ja -tapa, sekä sama tieto ja osaaminen. Tasa-arvoisessa työyhteisössä tuetaan jokaisen erilaisia vahvuuksia, voimavaroja sekä erityisosaamista, ja tarjotaan yhtäläiset edellytykset niiden kehittämiseen. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 111.)

Työturvallisuuslain (738/2002 2:14 §) mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää riittävä perehdytys ennen uuden työn aloitusta. Työntekijä tulee perehdyttää muun muassa työolosuhteisiin ja -menetelmiin sekä turvallisiin työtapoihin. Opinnäytetyön tulosten mukaan sosionomeilla oli kokemuksia perehdytyksen puutteellisuudesta, uuteen työpaikkaan siirryttäessä. Työterveyslaitoksen työolotutkimuksen (2010, 92) mukaan 70 % sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä vastaajista koki, että perehdyttämisestä huolehdittiin hyvin heidän työpaikallaan. Aiempiin, vuosien 1999 ja 2005 työolotutkimuksiin verrattuna tyytyväisyys perehdytykseen ei ole merkittävästi muuttunut, mutta vastaukset eri ammattiryhmien kesken sekä eri asiakasryhmien parissa työskentelevien välillä, olivat yhtenäisemmät kuin ennen.

Opinnäytetyön tuloksissa mainittiin yhdeksi perehdyttämisen epäkohdaksi se, että perehdytykseen ei ole riittävästi aikaa. Kiireen ja runsaan työmäärän vuoksi perehdyttäjällä on heikot edellytykset laadukkaaseen työnopettamiseen ja sosiaaliseen tukemiseen. Perehdytyksen tulisi olla suunnitelmallista ja perehdyttäjän ammattitaito sekä motivaatio tehtävän vaatimalla

tasolla. Hyvän perehdyttäjän ominaisuuksiin kuuluu myös halu kehittää omaa osaamistaan. (Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014, 54–55.)

Kaikilla työntekijöillä, myös määräaikaisilla, on oikeus hyvään perehdytykseen. Perehdytyksen kautta uusi työntekijä tutustuu työhön ja siihen liittyviin odotuksiin, työympäristöön sekä työyhteisöön. Työhön perehdyttäminen kehittää työntekijän osaamista ja työn laatua, ja sen myötä vaikuttaa myös kokemukseen työn kuormittavuudesta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 48.) Riittämättömän perehdytyksen saanut työntekijä voi kokea uudessa työssään epävarmuutta ja stressiä. Kokemuksella voi olla kielteinen vaikutus työntekijän haluun pysyä työpaikassaan tai ammatissaan. (Flinkman ym. 2014, 54.)

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että työtovereilta ja esimieheltä saatu palaute ja neuvot ovat etenkin työuran alussa olevalle työntekijälle tärkeitä. Ihminen ei opi ilman palautetta ja työntekijöiden oppimisen pysähtyessä, työyhteisön toiminta jähmettyy ja työn ilo hupenee. Rakentava palaute vaatii antajaltaan sekä vastaanottajaltaan työyhteisötaitoja, joita on tietoisesti kehitettävä ja pidettävä yllä. Korjaava ja rakentava palaute edellyttää toimiakseen antavan ja vastaanottavan osapuolen välistä luottamusta. Palautteella tulee olla tavoite ja tarkoitus, sekä pyrkimys työn kehittämiseen ja turhien virheiden ehkäisemiseen. Palautteen antajalla on oltava kyky kuunnella, sillä palautteen on tarkoitus toimia keskustelun avauksena, jonka jälkeen esitellään eri näkökulmia. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 120–121.)

Opinnäytetyön tulosten mukaan mielekkääksi työn tekee muun muassa mahdollisuus itse suunnitella työtään ja kehittää sitä sekä itseään. Aina eivät resurssit, ympäristö ja ilmapiiri tätä kuitenkaan mahdollista. Hahtelan (2014, 31) mukaan työhyvinvoinnin kannalta olennaisena koetaan oman ammattitaidon kehittäminen. Hyvässä työpaikassa kannustetaan kehittämään toimintaa sekä kokeilemaan uusia asioita. Työterveyslaitoksen työolotutkimukseen (2010, 91) osallistuneista 70 % koki saaneensa viimeisen kahden vuoden aikana riittävää täydennys- tai uudelleen koulutusta.

Työhyvinvoinnin kehittämisen lähtökohtana on hyvät ja toimivat työprosessit. On helpompaa saada työntekijät suunnittelemaan pieniä uudistuksia työtä helpottamaan. Vaikeuksia kohdataan sitä mukaa, kun muutokset kasvavat. Tutut toimintatavat rakentavat työntekijälle mukavuusalueen, jolta poistuminen pitää sisällään riskejä. Muutos voi aiheuttaa työntekijälle epävarmuutta uuden oppimisesta, työkuorman kasvusta, paikan menettämisestä työryhmässä sekä oman aseman ja

merkityksen heikentymisestä. Lisäksi merkittävämpien muutosten toteuttamiseen ei välttämättä kuormittavalta perustyöltä jää riittävästi energiaa. (Laine 2014, 15–16.)

Opinnäytetyön tulosten mukaan sosionomit kokivat, että työntekijöiden hyvinvointia tuettiin pääasiassa tasapuolisesti. Muun muassa niukkojen resurssien vuoksi tiettyjen menetelmien, kuten työnohjauksen, kehityskeskustelujen sekä virkistystoiminnan käyttö koettiin riittämättömänä. Tällä hetkellä fakta on, että resursseja ei pystytä kasvattamaan ja aikaa on työmäärään nähden niukasti. Uusia työtapoja sekä työhyvinvointia, etenkin sosiaalista pääomaa on kuitenkin mahdollista, ja täytyykin kehittää. Hyvinvoivat työntekijät ovat sitoutuneita sekä innostuneita työstään ja sen kehittämistä. Epävarmuus sekä kasvava kiire ja työn määrä kuormittavat työntekijää psyykkisesti, jolloin hän ei voi työssään ylittää parhaimpaansa. (Manka 2014, 89, 90.)

Kokemuksia ja mielipiteitä sosionomien epävarmasta asemasta työelämässä nousi esiin haastatteluissa. Tilanteeseen mainittiin vaikuttavan muun muassa erilaiset käsitykset sosionomin pätevydestä sekä tarjolla olevien työtehtävien epäsuhtaisuus koulutukseen nähden. Työterveyslaitoksen työolotutkimuksen (2010, 85–86) vastaajista 57 % koki, että työ vastaa hyvin työntekijän valmiuksia, ja 25 % arvioi, että työtehtävät voisivat olla vaativampia. Sosiaalipalveluissa työskentelevät vastaajat kokivat keskimääräistä enemmän epätasapainoa omien valmiuksien ja työtehtävien vaatavuuden välillä. Enemmän kuin joka kolmas heistä oli sitä mieltä, että selviytyisi vaativammista tehtävistä. Sosiaalialan ohjaajista vain 45 % koki työtehtävien vastaavan valmiuksiaan.

Sosionomeilla oli kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta eri ammattiryhmien välillä sekä työntekijän sukupuoleen liittyen. Työterveyslaitoksen työolotutkimuksen (2010, 75–76) vastaajista 76 % katsoi sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan hyvin. 72 % vastaajista oli sitä mieltä, että tasa-arvo toteutui hyvin eri ikäryhmää, kansallisuutta, kulttuuria ja uskontokuntaa olevien työntekijöiden välillä. Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä tasa-arvo toteutui hyvin vastaajista 65 % mielestä, eri ammattikuntien välillä 58 % mielestä. Parhaiten, yli 65 % vastaajista, tasa-arvon eri ammattien välillä koettiin toteutuvan päivähoitossa, palvelutaloissa ja sosiaalipalveluissa. Huonoiten tasa-arvo toteutui vastaajien (noin 50 %) mukaan kotipalvelussa sekä sairaalahoidossa.

Koulutukseen liittyvät tulokset

Opinnäytetyön tuloksista käy ilmi, että sosionomit olisivat toivoneet koulutukselta parempia käytännön valmiuksia ja taitoja työelämää varten. Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämistä koskevasta tarkastuskertomuksesta (2009, 37, 48) selviää, että edellä mainitun kaltaiset kokemukset eivät ole tavattomia ammattikorkeakoulusta valmistuneilla. Vaikka ammattikorkeakoulutus on yliopistokoulutusta käytännönläheisempää, kokevat yliopistosta valmistuvat koulutuksensa vastaavan työelämän vaatimuksia paremmin kuin ammattikorkeakoulusta valmistuneet. Sosiaali- ja terveysalan työhön ammattikorkeakoulusta valmistuneet henkilöt ovat kertoneet koulutuksen tarjonnan heille enemmän teoreettista tietoa, kuin työelämässä toimiminen vaatisi. Opintoihin kaivattiin enemmän käytännön osaamiseen liittyvää sisältöä kuin teoriaa.

Opinnäytetyön tuloksissa nousee vahvasti esille sosionomien toive vahvemmassa työelämäyhteydestä opetukseen, esimerkiksi enemmän asiantuntija vieraita koululle sekä jalkautumista työelämään. Jos ammattikorkeakoulun opettajat ovat olleet pitkään opetustyössä ilman kiinteää yhteyttä työelämään ja alaan jota opettavat, voivat opetussisällöt jäädä etäisiksi työelämän edellytyksistä. Työelämäyhteyksien ylläpitäminen ja uudistaminen ovat opettajille sekä oppilaitoksille jatkuva haaste. Työelämäyhteydet ovat usein yksittäisten opettajien henkilökohtaisten kontaktien varassa. Kun työelämän asiantuntijat valitaan tuttuuden perusteella, on yhteistyö sattumanvaraista ja epävirallista. Sitä vastoin yhteistyön tulisi olla suunnitelmallisesti organisoitua ja opetushenkilöstön työelämätuntemuksen vahvempi. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2009, 40, 49.)

Sosionomit kokivat opinnäytetyön tulosten mukaan työharjoittelun tärkeäksi osaksi opintoja oppimisen ja kokemuksen kannalta. Harjoittelujaksoilta mainittiin epäkohdaksi harjoittelupaikan puutteelliset valmiudet ja resurssit ohjata harjoittelijaa. Oppilaitos maksaa opiskelijasta harjoittelupaikan organisaatiolle ohjausvastuupalkkion. Organisaatio voi ohjata palkkion harjoittelua ohjaavan yksikön käyttöön, jolloin on mahdollista palkata harjoittelun ohjaukseen työvoimaa. Enimmäkseen palkkiot hupenevat kuitenkin organisaation kokonaisbudjettiin. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2009, 33.)

Opinnäytetyön tulosten perusteella koulun työelämäyhteyksiä tulisi vahvistaa niin, että niistä olisi enemmän konkreettista hyötyä opiskelijoille, esimerkiksi työllistymisen muodossa. Johtamisella

laatua ja työhyvinvointia sosiaalialalle -ohjelman julkaisun (2009, 48) mukaan henkilöstön rekrytoinnin kuuluisikin alkaa jo työharjoitteluissa sekä muissa opiskelijoiden kohtaamistilanteissa. Parhaimmillaan koulutuksen ja työelämän yhteistyö olisi yhteisöllisenä oppimisprosessina, josta hyötyvät sekä molemmat osapuolet, että opiskelijat. Paikallisesti ja alueellisesti hyvät yhteistyökäytännöt työelämän, oppilaitosten ja muiden tarpeellisten sidosryhmien kesken, auttavat ennakoimaan työvoima- ja osaamistarpeita sekä varmistamaan henkilöstön riittävyyden ja osaamisen myös tulevaisuudessa. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2009, 48.) Edellä mainitun kaltaista yhteistyötä kaivataan myös opinnäytetyön tulosten perusteella. Sosionomit ilmaisivat huolta siitä, vastaako opetuksen sisältö työelämän vaatimuksia, ja tarjoaako oppilaitos realistisen kuvan työelämän tarpeista.

Työministeriön näkemyksen mukaan nykyinen koulutusjärjestelmä ei kykene vastaamaan työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin. Tämän vuoksi on lisättävä joustavuutta. Koulutukseen hakeutuvien odotukset eivät aina vastaa työelämän tarpeita. Työllistymismahdollisuuksista tulisi tarjota todenmukaista tietoa ja opintojen ohjauksen pitäisi olla tehokkaampaa. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2009, 22.)

Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyys on otettu hyvin huomioon koulujen strategioissa mutta niiden toimeenpanossa on epäkohtia. Päämäärien saavuttamiseksi kaivataan konkreettisia toimintasuunnitelmia työelämäyhteistyön syventämiseksi. Harjoittelu ja opinnäytetyöt ovat näkyvämpiä ja tunnetumpia työelämäyhteistyön muotoja. Työelämäyhteistyö vahvistuisi, jos myös opetuksen sisältöä suunniteltaisiin ja arvioitaisiin yhdessä. (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2009, 23, 26.)

Sosionomiin liittyvät tulokset

Koulutus yksistään ei ole opinnäytetyön tulosten perusteella taannut sosionomeille valmiuksia työelämään ja työllistymiseen. Sosionomit mainitsivat työllistymistä edistäneiksi ominaisuuksiksi muun muassa hyvät työnhakutaidot sekä puhumisen taidot. Rekrytoija arvostaa työnhakijan verbaalisia taitoja, joiden avulla hän osaa ilmaista vahvuutensa ja kehittämistarpeensa eri osaamisalueilla. Verkostoitumistaidot sekä kontaktit ja yhteydet työelämässä kasvattavat henkilön sosiaalista pääomaa. Halu ja mahdollisuudet oppia ja kehittyä ovat etu työnhakijalle. (Mannisenmäki & Valtari 2005, 113–115.)

Sosionomit kertoivat opinnäytetyön tuloksissa koulutuksen kehittäneen reflektiotaitoja, jonka kautta moni koki oppineensa paremmin tuntemaan itsensä. Reflektiivisyyden koettiin suojelevan hyvinvointia ja jaksamista työssä, kun työntekijä osaa paremmin esimerkiksi arvioida omia voimavarojaan. Työntekijän on itse tunnettava omat rajansa. Jaksaminen ja uupuminen ovat henkilökohtaisia kokemuksia, jokaisella on omat rajansa omassa paikassaan. Tämän vuoksi toinen henkilö, työtoveri tai esimies, ei voi työntekijän rajoja tunnistaa. Jos ei tiedosta omia rajojaan, on altis uupumiselle. (Mäkisalo-Ropponen 2014, 113.) Työuupumukselle altistavia tekijöitä ovat työntekijän nuori ikä, vähäinen työkokemus, alhainen koulutustaso sekä ahdistus- ja pelkotilat. Uupumukselle on lisäksi altis työntekijä, jolla on heikot stressinhallintakeinot sekä vähäinen itsearvostus. (Häggman-Laitila 2014, 144.)

7 POHDINTA

7.1 Tutkimusprosessin pohdinta

Opinnäytetyön prosessin eteneminen on poikennut monella tapaa alkuperäisestä suunnitelmasta. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä, että suunnitelma hahmottuu ja sitä toteutetaan joustavasti tutkimuksen etenemisen ja olosuhteiden mukaan (Hirsjärvi ym. 2000,155).

Opinnäytetyö ei ajallisesti edennyt ja valmistunut, niin kuin oli suunniteltu. Opinnäytetyön prosessi käynnistyi vuoden 2013 syksyllä. Opinnäytetyön suunnitelmassa mainitaan, että työ valmistuu vuoden 2014 loppuun mennessä. Todellisuudessa se valmistuu kevät lukukauden 2016 loppuun mennessä, eli yksi ja puoli vuotta suunniteltua myöhemmin. Opinnäytetyössä kypsyyttä ja ajallista etäisyyttä ei ole suotava jäädä odottamaan liian kauan. Analyysi on hyvä aloittaa heti, kun aineistonkeruu on valmis ja tietoja voidaan helpommin selventää tai täydentää. Aineisto innoittaa tutkijaa parhaiten, kun se on vielä tuoreessa muistissa. (Hirsjärvi ym. 2000, 209.) Toisaalta, oman kokemukseni mukaan, motivaatio opinnäytetyön tekemiseen ja sen aihetta kohtaan oli tauon jälkeen vahvempi. Lisäksi osasin paremmin hakea ja vastaanottaa ohjausta sekä apua, kuin opinnäytetyöprosessin aikaisemmissa vaiheissa.

Koen että vaihe, jolloin haastateltavia etsittiin, olisi vaatinut minulta tutkijana aktiivisempaa otetta. Haastateltavien tavoittaminen olisi voinut tapahtua sujuvammin ja nopeammin, myös haastateltavien määrä olisi voinut olla suurempi. Kuitenkin neljältä haastateltavalta saatiin kerättyä hyvä ja monipuolinen aineisto. Myös kohderyhmän yhtenäisyys erosi suunnitelmavaiheessa sille asetetuista kriteereistä. Haastateltavilla oli hieman enemmän ikää ja työkokemusta, kuin oli alun perin suunniteltu. Haastateltavien välillä oli ikäeroa, joukon keskimääräinen ikä valmistumishetkellä oli noin 30 vuotta. Sosionomin tutkinnon suorittamisesta heillä oli kulunut 1-6 vuotta. Sosionomien koulutuksessa tapahtuu tasaisin väliajoin muutoksia, joten kokemus esimerkiksi viiden vuoden takaisesta koulutuksesta ei kaikilta osin päde tähän hetkeen. Tämänkin asian vuoksi tulee välttää tulosten kritiikitöntä yleistämistä.

Haastattelutilanne voi vaikuttaa haastateltaviin rajoittavasti, jolloin on taipumus antaa sosiaalisesti toivottavia vastauksia. Tämä heikentää haastattelun ja aineiston luotettavuutta. (Hirsjärvi ym.

2000, 193.) Tähän tutkimukseen haastatelluilla sosionomeilla oli kertomansa mukaan pääasiassa myönteisiä kokemuksia työelämään siirtymisestä. Siihen nähden he esittivät yllättävän paljon rakentavaa kritiikkiä ja kehittämisideoita aiheeseen liittyen. Tämän myötä jäi vaikutelma, että haastateltavat kertoivat kokemuksistaan rehellisesti, eivätkä erityisesti sensuroineet mielipiteitään ja ajatuksiaan. Teemahaastattelu oli menetelmänä ja tilanteena sopivan avoin, joten haastateltavat pystyivät kertomaan kokemuksistaan vapaamuotoisesti.

Haastattelujen avulla kerätty aineisto laajensi tutkimuksen näkökulmaa aiheesta. Yhdessä tutkimustehtävistä kysytään työpaikan ja -yhteisön merkitystä työuran alkuvaiheessa. Haastateltavien aloitteesta tämä näkökulma laajeni käsittämään työelämää yleisesti. Tämä lisäsi tutkimukseen ja sen tuloksiin yhteiskunnallista näkökulmaa, joka kuuluukin ammattikorkeakoulujen yleisiin sekä sosionomien kompetensseihin.

Aineiston sisällönanalyysi tehtiin perusteellisesti ja siihen käytettiin aikaa. Aineistosta saatiin koottua monipuolisia ja tarkoituksenmukaisia tuloksia. Tutkimuksen pätevyyttä arvioidaan sen kautta, vastaavatko tulokset tutkimustehtäviä ja sitä, mitä tutkimuksen on tarkoitus kuvata ja selvittää (Hirsjärvi ym. 2000, 212).

Omaa oppimista on tapahtunut opinnäytetyön prosessin kaikissa vaiheissa. Tutkimustyöstä, metodeista ja raportoinnista on oppinut ja sisäistänyt perusteita. Itsestä tutkimustyön tekijänä ja kirjoittajana on oppinut uutta, etenkin suunnitelman muutosten ja prosessin pitkittymisen myötä. Opinnäytetyön aiheeseen liittyen on havahtunut arvioimaan omia kokemuksia koulutuksesta ja työelämästä, omien oikeuksien toteutumista työntekijänä sekä omaa toimintaa työyhteisössä.

7.2 Tulosten pohdinta

Tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimustehtäviin kattavasti. Osa tuloksista liittyy erityisesti vastavalmistuneeseen sosionomiin, osa etenkin työelämää koskevista tuloksista liittyy yleisesti työntekijöihin ja hyvinvointiin. Sosionomin ominaisuuksien merkitystä koskevat tulokset jäivät sekä sisällöltään että määrältään vähäisimmäksi. Työelämää ja koulutusta koskevat tulokset sisälsivät yhtä lailla myönteisiä kokemuksia, kuin kritiikkiä ja kehittämisideoita.

Muutamien aiemmin tehtyjen tutkimusten tulokset tukevat tämän tutkimuksen tuloksia, joiltakin osin tulokset eroavat toisistaan. Yhteistä tämän ja muiden tutkimusten tuloksille oli esimerkiksi

sosionomien, ja muiden sosiaali- ja terveysalalle ammattikorkeakoulusta valmistuneiden, kokemus koulutuksen irrallisuudesta käytännöstä ja työelämästä. Tämän sosionomit kokivat heikentäneen ammatillisia valmiuksia, vaikka opinnot olivat muuten tarjonneet kattavasti tietoa ja ammatillista näkemystä. Koulutuksen vahvuuksiksi nousivat työyhteisötaitoja ja moniammatillista työskentelyä opettavat monenlaiset ryhmätyöt, sekä vahva reflektiivisyys ja pohtiminen.

Sosionomeilla oli kokemusta monenlaisesta perehdytyksestä ja perehdytyskäytännöistä, useammin kielteisiä kokemuksia. Aiempien tutkimusten mukaan sosiaali- ja terveysalalla ollaan suurimmaksi osaksi tyytyväisiä perehdytykseen. Tätä asiaa voisi tulkita ainakin siten, että perehdytyskäytäntöjä on todennäköisesti paljon erilaisia, työpaikasta riippuen. Tämän tutkimuksen sekä aiempien tutkimusten tuloksissa nousi esiin työilmapiirin vaikutus hyvinvointiin. Taustakirjallisuudessa (Mäkisalo-Ropponen 2014, 120) muistutetaan, että työyhteisötaitoja voi aina kehittää paremmaksi. Sosionomit kokivat, että työyhteisöltä saatu palaute ja ohjaus ovat tärkeitä työuran alkuvaiheessa. Taustakirjallisuuden (em.) mukaan palaute on tärkeä oppimisen ja kehittymisen väline kaikissa uran vaiheissa. Työpaikoilla lisäkoulutuksen painopiste on todennäköisesti asiakastyössä. Edellä mainittujen syiden perusteella koulutusta pitäisi vahvemmin suunnata, hyvinvoinnin nimissä työyhteisön kehittämiseen.

Sosionomien asema työelämässä koetaan epävarmaksi. Haastateltavien mukaan sosionomin pätevydestä ei ole yhtenäistä käsitystä työelämässä ja yliopisto -koulutuksen suorittaneita suositaan tietyissä työpaikoissa, sosionomeihin nähden. Toisaalta tämän opinnäytetyön esitystilaisuudessa heräsi keskustelua siitä, kuinka sosionomit jäävät joidenkin työpaikkojen rekrytointitilanteissa lähihoitajien taakse. Tarkempi pätevyden määrittely ja myös tässä tapauksessa vahvempi yhteistyö koulun ja työelämän kesken, voisivat muuttaa tilannetta. Lisäksi ilmapiirin kehittäminen moniammatillisempaan suuntaan toimisi, jolloin useat eri ammattiryhmät sopisivat työskentelemään rinnatusten. Tehtävänimikkeitä ja työnkuvia ei kuitenkaan tulevaisuudessa ehkä määritellä enää samalla tavalla, kun työelämä muuttuu esimerkiksi palvelujärjestelmän uudistamisen ja väestön ikääntymisen myötä.

Sosionomien ominaisuudet olivat osittain kytköksissä koulutukseen. Hyvät työnhakutaidot koettiin eduksi työllistymisessä. Näiden taitojen opetteluun liittyvää sisältöä toivottiin kuitenkin lisää sosionomin opintoihin. Vahva reflektiivisyys ja pohtiminen koulutuksessa antaa valmiuksia työnhakuun ja hyvinvoinnin edistämiseen, kun tunnistaa omat vahvuutensa sekä kehittämisen tarpeensa, ja pystyy ilmaisemaan niitä työnhakutilanteessa.

Arvioiden mukaan väitöskirjaa alemmista opinnäytetöistä vain alle 1 % on tieteellisesti merkittäviä (Tuomi & Sarajärvi 2002, 87). Näkisin, että tämän opinnäytetyön tuloksista on kuitenkin hyötyä sekä työelämän että koulutuksen näkökulmasta. Tuloksia voidaan hyödyntää ja soveltaa muiden tutkimusten tai hankkeiden yhteydessä. Esimerkiksi Valmiina työelämään -hankkeeseen, jonka kehittämisen kohteena ovat opiskelijoiden työelämävalmiudet (Väyrynen 2016, viitattu 26.5.2016). Tulokset voivat myös toimia tukena muiden tutkimusten tuloksille. Tai joissakin tapauksissa haastaa ja kyseenalaistaa niitä.

7.3 Jatkotutkimushaasteet

Jatkotutkimuksen tarve olisi mielestäni samankaltaiselle, mutta laajemmin toteutetulle tutkimukselle. Aiheen tutkimista tulisi toteuttaa ja toistaa säännöllisin väliajoin, koska koulutus kehittyä ja työelämä ja sen tarpeet muuttuvat. Haaste on myös siinä, kuka tutkimuksen toteuttaa, jotta tulokset ja tieto saadaan sekä työelämän toimijoille, että oppilaitoksille.

Työhyvinvointiin kohdistuvalle tutkimukselle ja kehittämiselle on myös jatkuva tarve. Työelämä ja – markkinat muuttuvat, resurssit pienenevät ja työn määrä pysyy samana tai kasvaa. Tämän vuoksi on tärkeää panostaa työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen.

Kuten tämän ja muiden tutkimusten tuloksista käy ilmi, kehittämishaasteita on koulun ja työelämän yhteistyössä. Koulutuksen kirjalliset työelämälähtöisyys -strategiat tulisi saada tehokkaammin toteutumaan myös käytännössä. Yhteistyön kautta koulutusta tulisi kehittää myös työelämän ehdoilla. Työelämän näkökulma pitäisi saada mukaan kehitystyöhön, jos epäkohdat ovat tähän mennessä tulleet ilmi lähinnä sosionomien välityksellä, heidän siirtyessään koulusta työelämään.

LÄHTEET

Ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittäminen. 2009. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomukset 188/2009. Viitattu 13.4.2016.

Eskola, J. 2001. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 133–157.

Eskola, K., Huuhtanen, P. & Kandolin, I. 2009. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1997-2008. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen selvityksiä 2009:45.

Flinkman, M., Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 45-60.

Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus. Viitattu 13.4.2016, http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf.

Hahtela, N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 28-36.

Hakala, J. T. 2001. Menetelmällisiä koetuksia. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I; Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 10–23.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoidajan työhyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 143-161.

Johtamisella laatua ja hyvinvointia sosiaalialalle. 2009. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:17. Viitattu 13.4.2016, <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111907/URN%3aNBN%3afe201504224940.pdf?sequence=1>.

Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. 2005. Työ leipälajina: työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010. Kahden vuosikymmenen kehityskulku. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 9-27.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Landgén, S. & Pesonen, T. 2015. Vastavalmistuneiden urapolut 2014. Helsinki: Talentia.

Manka, M-L. 2014. Työn ilo – pää(n)asia. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 89-107.

Manka, M., Hakala, L. & Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Hakupäivä 1.11.2013 http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf.

Mannisenmäki, E. & Valtari, M. 2005. Valmistumisen vallihaudalla: opintojen kesto 2000- luvun hyvinvointivaltiossa. Helsinki: Edita.

Mäkisalo-Ropponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 108-124.

Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M-L. & Bordi, L. 2013. Vuorovaikutteinen johtajuus työuran jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampereen yliopisto. Viitattu 12.4.2016, https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8652.pdf.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.

Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. 2010. Kompetenssit "sosiaalisen" puolustamisessa. Teoksessa L. Viinamäki (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025: havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, 9-36.

Salminen, E. O. 2005. Joustava urakehitys: miten johtaa sitä? Helsinki: Edita.

Santala, J. 2010. Sosiaalityö sosionomien (AMK) kodiksi – Sosionomien (AMK) ja sosiaalityöntekijöiden välisestä työnjaosta kunnallisessa sosiaalityössä. Teoksessa L. Viinamäki (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, 76-87.

Suutarinen, M. 2011. Suomalaisten pörssiyhtiöiden johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä. Teoksessa P. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työ(elämä)ssä. Helsinki: JTO, 17–41.

Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E. & Saari, S. 1994. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 2001/1484.

Vesterinen, P-L. 2014. Nuori sukupolvi työelämässä. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto ry, 125-142.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä – Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Väyrynen, S. 2016. Oulun yliopisto mukana kehittämässä tulevaisuuden työelämävalmiuksia. Viitattu 26.5.2016, <http://www oulu.fi/yliopisto/node/37738>.

LIITTEET

Liite 1: Saatekirje

Liite 2: Haastattelulupa

Liite 3: Haastattelurunko

HYVÄ VASTAANOTTAJA

Olen sosionomiopiskelija Oulun ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäytetyötä aiheesta ”Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät tekijät sosionomin työuran alkuvaiheessa”. Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää sosionomien kokemuksia työuran aloituksesta ja sen onnistumisesta, sekä koulutuksen, työpaikan/-yhteisön ja sosionomin omien ominaisuuksien vaikutuksesta työuran alkuvaiheeseen. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää koulutusta ja työelämää, sekä niiden valmiuksia tukea sosionomien työelämään siirtymistä.

Opinnäytetyö toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja aineisto siihen kerätään yksilöhaastatteluiden avulla. Tarkoituksena on nyt tavoittaa haastateltavaksi sopivia ja kiinnostuneita, työuransa alkuvaiheessa olevia sosionomeja kertomaan kokemuksistaan. Kohderyhmäksi haastatteluihin on rajattu henkilöt, joille sosionomi on ensimmäinen ammattinimike ja joilla on työkokemusta muutaman vuoden verran. Kohderyhmään eivät kuulu yrittäjinä toimivat sosionomit. Haastateltavaksi pyritään saamaan 5-10 sosionomia, jotka osallistuvat tutkimukseen omalla suostumuksellaan, sillä opinnäytetyöllä ei ole erillistä tilaajatahoa tai työelämän yhteistyökumppania. Haastattelut on tarkoituksena aloittaa loppukevään 2014 aikana.

Jos aihe herätti mielenkiintosi ja haluaisit haastateltavaksi, täytä oheinen lupa-anomus ja palauta se minulle postin tai sähköpostin välityksellä, tai haastattelun yhteydessä. Voit myös ottaa minuun yhteyttä sähköpostitse, jos haluat lisätietoja asiasta.

Yhteistyöterveisin

Heli Kinnunen

Suostun haastateltavaksi opinnäytetyöhön ”Työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvät tekijät sosionomin työuran alkuvaiheessa”. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää sosionomien kokemuksia työuran aloituksesta ja sen onnistumisesta. Yksilöhaastattelu nauhoitetaan ja sen suorittaa sosionomiopiskelija Heli Kinnunen. Antamani tietoja käsitellään niin, että haastateltava ei ole tunnistettavissa lopullisen, julkistetun opinnäytetyön raportin sisällöstä.

Paikka ja päiväys

Haastateltavan allekirjoitus ja nimenselvennys

Haastattelijan allekirjoitus ja nimenselvennys

Heli Kinnunen

Työelämään siirtyminen

- Tekijät, jotka ovat vaikuttaneet, positiivisesti tai negatiivisesti, kokemukseen

OMAT HENKILÖKOHTAISET OMINAISUUDET

(asenne ja halu kehittyä ja oppia, organisointikyky, ongelmanratkaisuvalmiudet, viestinnälliset valmiudet, kirjallisen ja suullisen ilmaisun taidot, stressin sieto- ja vastuun kantokyky jne.)

- Ominaisuudet, jotka vaikuttaneet työllistymiseen
- Ominaisuuksien tunnistaminen ja hyödyntäminen
- Valmiudet ylläpitää ja edistää (työ)hyvinvointia

KOULUTUKSEN TARJOAMAT VALMIUDET

- Koulutuksen antamat valmiudet ja niiden vaikutus työuran aloitukseen (ammattilliset valmiudet: tiedot ja taidot, työelämätaidot, valmiudet työnhakuun jne.)
- Koulutuksen antamat valmiudet (työ)hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja edistämiseen

TYÖPAIKAN/-YHTEISÖN OMINAISUUDET

- Työpaikan ja työyhteisön merkitys työuran alkuvaiheen onnistumiseen
- Työyhteisön tapa vastaanottaa vastavalmistunut sosionomi.
 - Erot vastavalmistuneen tai kokeneen työntekijän perehdyttämisessä, työhön ohjaamisessa, työhyvinvoinnin edistämisessä
- Mielekäs työ – työn kehittäminen – itsensä kehittäminen – työhön vaikuttaminen
- Työelämän odotukset sosionomille, tutkinnon ”maine”

KEHITTÄMISIDEOITA

- Miten tuettaisiin paremmin sosionomien työelämään siirtymistä ja työuran alkuvaihetta?