

Anna Aavanluoto

VALMA-ohjaajien käsityksiä vertaistuesta ja sen kehittämisestä

Ammattiopisto Spesia Järvenpään kampus

Opinnäytetyö
Sosionomi AMK

2020



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä/Tekijät	Tutkintonimike	Aika
Anna Aavanluoto	Sosionomi (AMK)	marraskuu 2020
Opinnäytetyön nimi		
VALMA-ohjaajien käsityksiä vertaistuesta ja sen kehittämistä		31 sivua 1 liitesivu
Ammattiopisto Spesia Järvenpään kampus		
Toimeksiantaja		
Ammattiopisto Spesia Oy		
Ohjaaja		
Eija Karjalainen		
Tiivistelmä		
<p>Tämän opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen aiheena on VALMA-ohjaajien käsityksiä vertaistuesta ja sen kehittämistä. Tarkoituksena oli kartoittaa Ammattiopisto Spesian Järvenpään kampuksen VALMA-ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia kollegiaalisesta vertaistuen merkityksestä liittyen päivittäisiin työtehtäviin sekä työssä jaksamiseen. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa vertaistuen tarjonnan ja kehittämisen tarpeita. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tietoa, jota on tarkoitus myöhemmin hyödyntää VALMA-ohjaajien vertaistuen vahvistamiseksi sekä sen foorumeiden kehittämiseksi.</p> <p>Teoriaosiossa keskeisiä käsitteitä olivat Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA), ohjaajan työ, ohjaus ja neuvonta sekä vertaistuki, työhyvinvointi ja työssäjaksaminen. Opinnäytetyön aineisto kerättiin ryhmähaastatteluna Microsoft Teams-sovelluksen suljetussa, tätä tutkimusta varten perustetussa ryhmässä. Haastatteluun osallistui kuusi Järvenpään kampuksen VALMA-ohjaajaa. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla.</p> <p>Keskeisimmät tutkimustulokset osoittavat, että VALMA-ohjaajat olivat saaneet vertaistukea päivittäisissä työtehtävissä, erityisesti käytännön asioiden hoitamisessa. Ohjaajat kokivat työilmapiirin lämpimäksi ja avun tai tuen pyytämisen toisilta VALMA-ohjaajilta luontevaksi. Vertaistuki nähtiin ohjaajien keskuudessa myös työnohjauksellisenä elementtinä vaikeiden tilanteiden käsittelemisessä. Vertaistuki auttaa työssä jaksamisessa ja ennalta ehkäisee työssä uupumista.</p> <p>Kehittämisen kohteet vertaistuen vahvistamiseksi olivat säännölliset ohjaajien palaverit, rakenteiden luominen ja ylläpitäminen sekä mentorointitoiminnan aloittaminen. Ohjaajan työnkuvan kirjaaminen ja näkyväksi tuominen on myös kehittämiskohde.</p>		
Asiasanat		
ohjaajan työ, ryhmähaastattelu, VALMA-koulutus, vertaistuki		

Author (authors)	Degree	Time
Anna Aavanluoto	Bachelor of Social Services	November 2020
Thesis title		
The perceptions of peer support and its development of instructors working in preparatory vocational education		31 pages 1 pages of appendices
Spesia Vocational College Järvenpää campus		
Commissioned by Spesia Vocational College		
Supervisor Eija Karjalainen		
Abstract		
<p>The topic of the qualitative research of this thesis is VALMA instructor's perceptions of peer support and its development. The purpose was to survey the views and experiences of the VALMA instructors of the vocational college Spesia Järvenpää campus on the importance of collegial peer support in connection with daily work tasks and coping at work. In addition, the purpose was to survey the needs for the supply and demand, and the development of peer support. The aim of the study was to collect information that will be used later to strengthen the supply of peer support of VALMA instructors and to develop peer support forums.</p> <p>In the theoretical part, the key concepts were Vocational Training (VALMA), instructors' work, guidance and counseling, and peer support, well-being at work and coping at work. The material of the thesis was collected by a group interview in a closed group of Microsoft Teams, established for this research. Six VALMA instructors from the Järvenpää campus participated in the interview. The material was analyzed using material-based content analysis and thematic design.</p> <p>The main research results showed that the VALMA instructors had received peer support in their daily work tasks, especially in handling practical matters. The instructors found the work atmosphere warm and it was natural to ask for help or support from other VALMA instructors. Peer support was also seen among instructors as a job guidance element in dealing with difficult situations. Peer support helps cope at work and prevents burnout at work. The areas for development to strengthen peer support were regular meetings for instructors, the creation and development of work structures, and the start of mentoring work. Recording and making visible the instructors' work description is also an area of development.</p>		
Keywords		
The work of instructors, a group interview, preparatory vocational education, peer support		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TIETOPERUSTA.....	6
2.1	Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA).....	6
2.2	VALMA-ohjaajan työ.....	7
2.3	Ohjaus ja neuvonta.....	8
2.4	Vertaistuki työyhteisössä.....	10
2.5	Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työnohjaus.....	12
3	TUTKIMUSTEHTÄVÄN RAJAUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	14
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	14
4.1	Aineisto.....	15
4.2	Analyysi.....	17
4.3	Eettisyys ja luotettavuus.....	18
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	19
5.1	Vertaistuki – päivittäiset työtehtävät.....	19
5.2	Vertaistuki – työssä jaksaminen.....	21
5.3	Vertaistuki – kehittäminen.....	22
5.4	Johtopäätökset.....	24
6	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET.....	29
	LIITTEET.....	32

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

1 JOHDANTO

Vallitseva globaali tilanne ja muuttunut arki tuovat ihmisten elämään väistämättä uudenlaisia toimintatapoja. Vaaditaan myös vahvaa resilienssiä sopeutumiseen ja selviytymiseen uusissa ja yllättävissä tilanteissa. Useilla suomalaisilla työpaikoilla totutellaan poikkeusjärjestelyihin, niin työskentelymenetelmien kuin työympäristöjenkin suhteen. Myös ammatillisissa oppilaitoksissa etätyö ja opetuksen erikoisjärjestelyt ovat osa nykyistä toimintaa. Ammattiopisto Spesia-ssa olimme keväällä 2020 etätyössä- ja opetuksessa lähes kolme kuukautta. Tuona aikana toimimme etäyhteyksien ja erilaisten sovellusten välityksellä, niin opiskelijoiden kuin henkilökunnankin kesken. Normaalisti työpäiviin sisältyvä työtovereiden välinen vuorovaikutus siirtyi etäyhteyksien päähän. Työntekijät, kuten ohjaajat tekivät työtänsä yksin kotoa käsin, ilman työyhteisön ja kollegoiden läsnä olevaa tukea ja apua. Kuitenkaan työtehtävät eivät muuttuneet ja kollegiaalisen tuen tarve tuntui vain korostuvan.

Ammattiopisto Spesia Oy on aloittanut toimintansa 1.1.2018, jolloin Validia ammattiopisto sekä Bovalius-ammattiopisto yhdistyivät. Oppilaitoksen omistavat Invalidiliitto ry. sekä S. ja A. Bovaliuksen säätiö sr. Ammattiopisto Spesia tarjoaa opetusta opiskelijoille, jotka tarvitsevat vaativaa erityistä tukea ja yksilöllisiä opetusjärjestelyjä sairauden, vamman, sosiaalisten haasteiden tai oppimisvaikeuksien vuoksi. Oppilaitos järjestää valmentavaa VALMA- ja TELMA-koulutusta sekä ammatillista tutkintotavoitteista koulutusta. Opetusta järjestetään useilla eri paikkakunnilla Järvenpään, Jyväskylän, Turun ja Pieksämäen lisäksi, jotka ovat Spesian päätoimipaikkoja. Oppilaitoksessa opiskelee vuosittain noin 1300 opiskelijaa ja henkilökuntaa on 660. Ammattiopisto Spesian toiminta pohjautuu arvoihin, joita ovat merkityksellinen, mutkaton ja yhdenvertainen. Tavoitteena on toimia yhteiskunnassa yhdessä, avoimesti ja vuorovaikutuksellisesti sekä erilaisuutta ja monimuotoisuutta arvostaen. (Ammattiopisto Spesia 2020.)

Työskentelen itse ohjaajana VALMA-koulutuksessa Järvenpäässä Ammattiopisto Spesiassa. Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen ja aihe nousi omasta työstäni sekä VALMA-ohjaajien kanssa käydyistä keskusteluista. Etäopetuksen aikana aloitimme VALMA-ohjaajien etäpalaverit, joita olemme jatkaneet

syyslukukaudella live-palavereina työpaikallamme. Tätä ennen ohjaajien säännöllisiä palavereja tai tapaamisia ei ole ollut. Järvenpään kampuksella on kymmenen VALMA-ryhmää toimien useassa eri rakennuksessa. Päivittäiset kohtaamiset ohjaajien kesken toteutuvat pääasiassa samassa rakennuksessa toimivien ryhmien välillä. Muutoin yhteyttä pidetään erilaisten digitaalisten välineiden, alustojen ja niissä olevien ohjaajaryhmien kautta.

Opinnäytetyöni ja sen aihe tuo näkyväksi VALMA-ohjaajien näkemyksiä ja kokemuksia vertaistuesta, jota tarkastelen kollegiaalisesta näkökulmasta. Koottua aineistoa voidaan hyödyntää vertaistuen vahvistamiseksi ja toimintatapojen kehittämiseksi lähityöyhteisössä sekä muutoinkin Ammattiopisto Spesiasissa. Opinnäytetyö lisää ohjaajien työn tunnettavuutta ja tietoisuutta oppilaitoksesta sosiaalialan työympäristönä. Olen itse kiinnostunut työyhteisön kehittämisestä ja koen opinnäytetyöni olevan osa ammatillista kasvuani ja mahdollisuutena olla mukana kehittämistyössä.

2 TIETOPERUSTA

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön keskeiset käsitteet, joita ovat VALMA-koulutus ja VALMA-ohjaajan työnkuva. Lisäksi kerron ohjauksesta ja neuvonnasta sekä työhyvinvointiin liittyen vertaistuesta työyhteisössä, työssä jaksamisesta sekä työnohjauksesta.

2.1 Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA)

VALMA-koulutus on 60 osaamispisteen laajuinen ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus, jonka jälkeen on tarkoitus suunnata ammatillisiin- tai tutkintotavoitteisiin opintoihin. Opinnot suoritetaan useimmiten yhden lukuvuoden aikana, mutta perustellusti opintoaika voi olla enintään kaksi lukuvuotta.

VALMA-opintojen aikana tavoitteiden toteuduttua opiskelija voi siirtyä jatko-opintoihin myös kesken lukuvuoden joustavasti jatkuvan haun kautta. VALMA-koulutusta tarjoavat yleiset ammattioppilaitokset sekä vaativan erityisen tuen ammattioppilaitokset. (Opetushallitus, Valmentavat koulutukset 2020.)

VALMA-koulutuksen aikana opiskelijalla on mahdollisuus vahvistaa työelämäntaitoja, päästä työharjoitteluun ja tutustua eri ammatteihin. Osallisuusopinnoissa tavoitteena on oppia arkielämäntaitoja ja saada tukea sekä ohjausta

elämänhallintaan. VALMA-koulutuksessa voi vahvistaa myös opiskeluvalmiuksia, harjoitella ja kerrata peruskoulun oppiaineita jatko-opintoihin suunnaten. Opintojen aikana tarkoituksena on tutustua eri koulutuksiin, tehdä jatko-opintosuunnitelma ja hakeutua ammatillisiin opintoihin VALMA-koulutuksen jälkeen. Opinnot suunnitellaan yksilöllisesti opiskelijan kanssa ja tavoitteet kirjataan henkilökohtaiseen opintojen kehittämissuunnitelmaan (HOKS). Vaativan erityisen tuen ammattioppilaitoksissa VALMA-opintojen suunnittelussa ja tavoitteissa huomioidaan erityisesti opiskelijan tuen tarve, vahvuudet sekä opintojen painopisteet. (Ammattiopisto Spesia, Ammatilliseen koulutuksen valmentava koulutus s.a.; Opetushallitus, Valmentavat koulutukset 2020.)

2.2 VALMA-ohjaajan työ

Ammattiopisto Spesian työyhteisö on moniammatillinen. Opiskelijan tukena VALMA-opintojen aikana ovat muun muassa opettaja, ohjaaja, opiskelijahuollon henkilöstö, opinto-ohjaaja, asuntolaohjaajat sekä muiden VALMA-ryhmien henkilökunta (Spesia 2020). Lisäksi verkostoyhteistyötä tehdään oppilaitoksen ulkopuolelle esimerkiksi hoitotahot, sosiaalipalvelut, eri oppilaitokset ja opiskelijan muut tukiverkostot, kuten perhe tai tukihenkilöt. Ohjaajan työhön kuuluu laaja-alainen yhteistyö, niin oppilaitoksen sisällä kuin ulkopuolelle suuntautuen. Ammattiopisto Spesiassa VALMA-ryhmissä ohjaaja työskentelee vastuuopettajan työparina. Ryhmässä voi olla myös koulunkäynninavustajia opiskelijoiden tuen tarpeista riippuen ja ohjaaja toimii yhteistyössä myös heidän kanssaan opiskelijan koulupäivää tukien.

Tässä opinnäytetyössä käytän VALMA-ohjaaja nimikettä tarkoittaen VALMA-ryhmässä työskentelevää ohjaajaa. VALMA-ohjaajan työnkuva on vaihteleva ja monipuolinen. Työ pohjautuu lähimmin sosiaalialan näkökulmaan, sisältäen paljon neuvontaa, ohjausta, auttamista sekä tukemista. Työtehtävät muodostuvat kulloisenkin ryhmän ja yksittäisten opiskelijoiden tarpeista lähtien sekä vastuuopettajatyöparin toiveista liittyen hoidettaviin työtehtäviin. Päivittäisiä työtehtäviä voivat olla muun muassa siirtymä- tai sosiaalisissa tilanteissa tukeminen, neuvominen opiskelutehtävissä, asumiseen ja koulumatkoihin liittyvät asiat ja yleisesti VALMA-ryhmän toimintaan osallistuminen luokkatilanteissa.

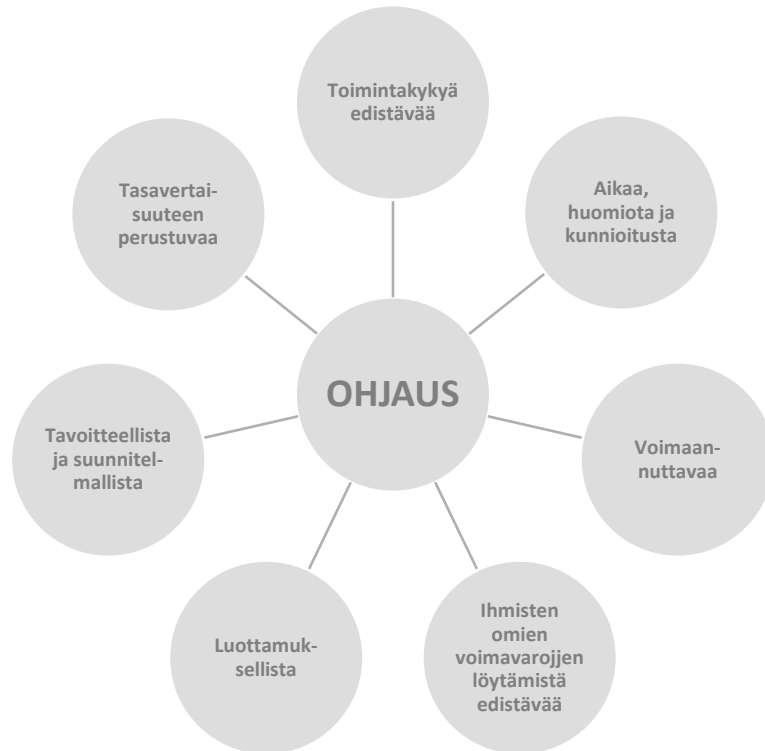
VALMA-koulutuksen e-Perusteissa (Opetushallitus s.a.,10) mainitaan tärkeänä riittävä ohjaus ja tuki koulutuksen eri osa-alueilla opintojen aikana. Ohjaajan työn tavoitteena on opiskelijan elämänhallinnan, arjensujuvuuden sekä hyvinvoinnin vahvistaminen ja sen myötä opintojen sujuvuuden mahdollistuminen. VALMA-koulutuksen arvoperustaan pohjautuen jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) (Opetushallitus s.a., 10). Ohjaajat osallistuvat HOKS-keskusteluihin ja omalla työllään tukevat siinä sovittujen asioiden ja yksilöllisten tavoitteiden toteutumista opiskelijan VALMA-opintojen aikana. Yleisellä tasolla työtä ohjaavat myös VALMAN opetus- sekä toteutussuunnitelmat.

2.3 Ohjaus ja neuvonta

VALMA-ohjaajan työn ytimen muodostavat ohjaus ja neuvonta. Ohjaaja työskentelee niin opiskelijaryhmän, kuin myös henkilökohtaisesti vain yhden opiskelijan kanssa. Ohjauksen ohella opiskelija kaipaa usein myös selkeästi suoraa neuvontaa. Tällöin kyseessä on jokin tietty ongelma, tieto tai kysymys, johon kaivataan vastausta. Neuvonta on vuorovaikutuksellista, kuuntelemista ja kannustavaa. Se ei niinkään osallista ohjattavaa, vaan ohjaaja on asiantuntijan roolissa ja tiedon tuojana. (Rahikka 2008, 62.)

Ohjaaminen on yleensä tavoitteellista ja suunnitelmallista, jonkin asian pitkäjänteistä työstämistä. Toisinaan ohjausta kaivataan vain hetkellisesti esimerkiksi opiskelutehtävässä tai jossakin arjen asiassa. Ohjaus on vuorovaikutuksellista kohtaamista, jonka tavoitteena on ohjattavan oman roolin vahvistuminen toimijana ja aktiivisena osallistujana omaa elämäänsä koskevissa asioissa. Ohjaaja tarjoaa ohjattavalle mahdollisuuden tulla kuulluksi, huomioituksi sekä kohdatuksi omana itsenään. (Kettunen ym. 2011, 16-17.) Onnismaan (2007, 41) mukaan keskeistä ohjauksessa on kunnioitus ja empatia, ohjaajan aito läsnäolo sekä kiireetön aikataulu. Huomioimalla osoitetaan välittämistä ja kuuntelemalla huomiota.

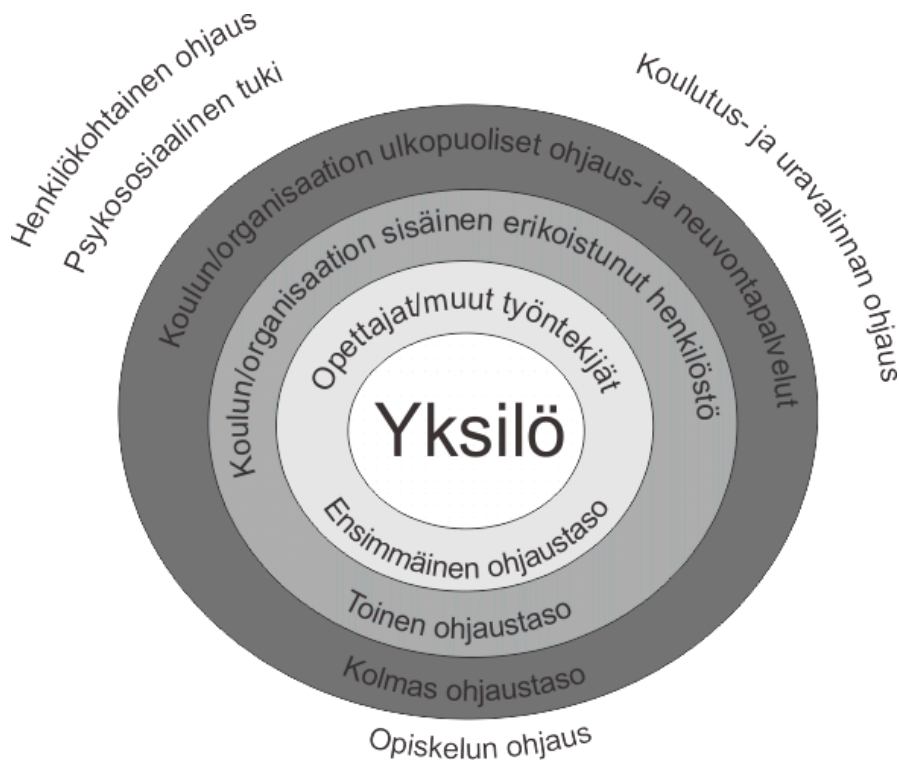
Ohjaajan ja ohjattavan suhde on tasavertainen, jossa ohjattavan aktiivisuus on keskeistä ja ohjaaja tukee omalla asiantuntijuudellaan asian etenemistä. Edellä mainitut asiat ovat piirteitä, jotka ovat merkityksellisiä kaikessa ohjauksessa (kuvio 1.).



Kuva 1. Ohjauksen erityispiirteitä (Raatikainen ym. 2019, 117.)

Erityisammattioppilaitoksessa ohjaus toteutuu osittain verkostoyhteistyön myötä, jota kuvaa hyvin holistinen opiskelijakeskeinen ohjausmalli (kuvio 2.). Mallissa opiskelija on keskiössä, jonka ympärille muodostuu ohjausverkostokehät eri toimijoista. Ensimmäisellä kehällä on opiskelijan kanssa päivittäin työskentelevät työntekijät, jotka tukevat ja ohjaavat arjen sujumista sekä oppimista koulupäivien aikana, kuten opettajat ja ohjaajat. Toisen kehän muodostavat oppilaitoksen sisäiset työtehtävältään erikoistuneet työntekijät, esimerkiksi psykologit, kuraattorit tai opinto-ohjaajat. Heidän ohjausosaamisensa painottuu psykososiaaliseen tukeen ja opinto-ohjaajalla jatko-opintoihin ja uraohjaukseen. Kolmannella kehällä ovat oppilaitoksen ulkopuoliset toimijat, muun muassa TE-toimiston henkilökunta tai kuntoutukseen liittyvät tahot.

Ohjauksen onnistuminen edellyttää vahvaa yhteistyötä kaikkien kehien toimijoiden välillä, jolloin mahdollistuu opiskelijan yksilöllisen polun toteutuminen ja riittävä tuen saanti. (Parkkinen & Puukari 2017, 37-39.)



Kuva 2. Holistinen opiskelijakeskeinen ohjausmalli (Parkkinen & Puukari 2017, 37.)

2.4 Vertaistuki työyhteisössä

Tässä opinnäytetyössä tarkoitan vertaistuella kollegiaalista eli ammatillista vertaisuutta ja vertaistukea. VALMA-ohjaajien kollegiaalisuus ei perustu koulutuksen tuomaan vertaisuuteen, vaan samaan työtehtävään. Koulutustaustaltaan ohjaajat muodostavatkin hyvin moniammatillisen tiimin. Mikkonen ja Saarinen (2018, 20) määrittelevät vertaisuuden ”keskinäiseksi asiantuntijuudeksi, voimavaraksi, tasa-arvoksi ja yhdenvertaisuudeksi.” Vertaistuki muodostuu luottamuksesta, hyvästä vuorovaikutuksesta ja yhteisistä kokemuksista sekä niiden jakamisesta (Mikkonen & Saarinen 2018, 21).

Sosiaalialaan tai ohjaustyöhön liittyen ei käytössä ole erillistä kollegiaalisuus-ohjeistusta. Kollegiaalisuus käsitteenä on yleisesti käytetty lääkärin ja terveydenhuollon hoitohenkilökunnan keskuudessa. Tästä löytyy myös paljon tutki-

mustietoa. Molempien ammattiryhmien kohdalla on käytössä kollegiaalisuus-ohjeet, jotka ohjaavat työyhteisöjen toimintaa vertaistukea tarjoten. Sairaanhoidtajien kollegiaalisuus ohjeissa (Sairaanhoidtajaliitto 2014) kerrotaan kollegiaalisuuden tarkoittavan ammatissa toimivien tasa-arvoista ja vastavuoroista suhdetta. Ohjeissa mainitaan keskeisinä teemoina ammattietikka, kommunikatio, osaamisen vahvistaminen sekä vastuu. Terveystuon ohella kollegiaalisuutta on tutkittu koulutusympäristöissä opettajien näkökulmasta käsin, muun muassa erilaisten mentorointimallien ja työssäjaksamiseen liittyen.

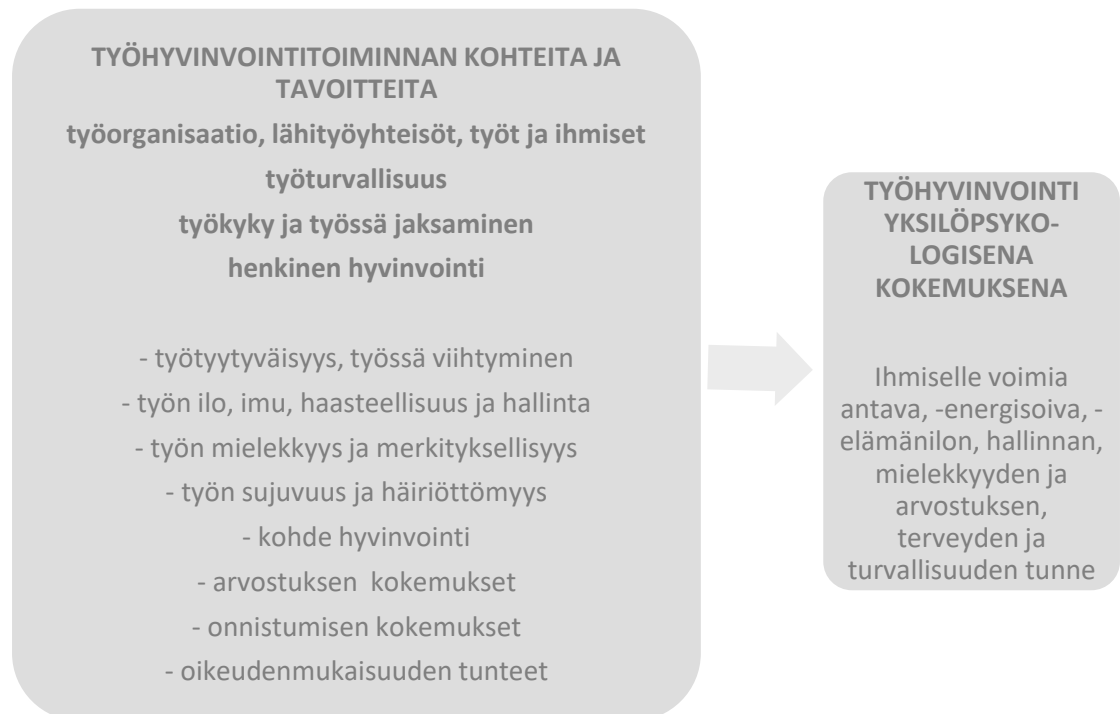
Suomessa ei ole aikaisemmin tutkittu kollegiaalisen tuen merkitystä tai toteutumista ohjaajien näkökulmasta opetus- tai sosiaalialan työympäristöissä. Muutamia lähialueiden tutkimuksia kollegiaalisuudesta on kuitenkin tehty liittyen esimerkiksi esimiestyöhön, työhyvinvointiin sekä vertaistukeen. Soukan (2014, 33) tekemän ylemmän ammattikorkeakouluopinnotutkimuksen tutkimuksessa selvitettiin vertaistuen merkitystä työhyvinvointiin esimiestyössä aikuisten sosiaalipalveluissa. Tutkimustuloksissa todetaan, että vertaistuki edistää työssä jaksamista ja sitä tarjotaan tällä hetkellä pienryhmissä, mikä koettiin hyväksi.

Karasti (2019, 65-66) tutki Pro gradu -tutkielmassaan kollegiaalisen tuen puuttumisen vaikutusta sosiaalipäivystyksen sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin. Tutkimuksen mukaan kaikki sosiaalityöntekijät toivoivat työssään ja reflektoinnissa kollegiaalista tukea, mutta se jäi vähäiseksi resurssien vuoksi. Kollegiaalisessa tuessa reflektointi korostui, jonka koettiin olevan osana asiantuntijuuden kehittymistä. Kollegojen kanssa keskustelu auttoi ratkaisujen tekemisessä vaikeissa ja vaihtelevissa tilanteissa. Saman suuntaisia tuloksia on saanut myös Liat (2012) Israelissa Tel Avivin yliopistossa tekemässään tutkimuksessa. Siinä tutkittiin lasten ja nuorten kanssa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Tutkimustuloksista käy ilmi sosiaalisen tuen puuttuminen työssä uupumista lisäävänä tekijänä. Vastaavasti esimiehen sekä kollegiaalisen tuen saaminen vahvistivat työssä jaksamista.

2.5 Työhyvinvointi, työssä jaksaminen ja työnohjaus

Työssä jaksaminen on oleellista VALMA-ohjaajan työssä. Nopeasti muuttuvat tai haastavat tilanteet, toisinaan kiireiset päivät tai vain yleisesti opiskelijoiden tukeminen koulupäivien aikana vaativat hyviä voimavaroja ohjaajalta. Työssä jaksamisesta puhuttaessa tulee esille laajempi käsite työhyvinvointi. Sillä tarkoitetaan työntekijän sosiaalista, psyykkistä sekä fyysistä toimintakykyä, työn mielekkyyttä ja työolosuhteita. Työntekijällä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan, terveydestä ja ammatillisesta osaamisesta sekä sen kehittamisestä. (Mönkkönen & Roosa 2019, 234.; Sosiaali- ja terveysministeriö s.a.)

Kirjassa Työhyvinvointi yhteistoiminnalla Tarkkonen kuvaa työhyvinvointia yksilön kannalta monimuotoisena ja kokonaisvaltaisena, monista osa-alueista muodostuvana kokonaisuutena. ”Työhyvinvointi voidaan parhaiten ymmärtää yksilöpsykologisena ja fysiologisena lopputulemana, joka kokemuksena on kokonaisvaltainen ja terveyttä, työkykyä ja vireystilaa kohottava tai säilyttävä. Sen osatekijöitä saattaa olla vaikea eritellä”. (Tarkkonen 2014, 103.) (kuvio 2.)



Kuva 3. Työhyvinvointitoiminnan kohteet, tavoitteet ja lopputulema (Tarkkonen 2014, 103.)

Työnantajan tehtävä on huolehtia työympäristöön ja turvallisuuteen liittyvistä asioista, hyvästä organisaation toiminnasta ja tasa-arvoisesta henkilöstön huomioimisesta. Edellä mainitut asiat lisäävät työssä jaksamista ja tukevat hyvän työilmapiirin muodostumista työyhteisöissä. (Mönkönen & Roos 2019, 234.; Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a.). Työyhteisön ja organisaation näkökulmasta pohjan työhyvinvoinnille luo perustehtävän selkeys. Tehtävä työ, tavoite ja lopputulos tulee olla jokaisen työntekijän tiedossa. Organisaation tuki ja johtaminen, työjärjestelyt sekä yhdessä luodut toimintatavat, vuorovaikutuksellisuus ja arviointi tukevat työhyvinvointia ja mahdollistavat sen kehittämistä. (Sinokki & Virtanen 2014, 163.) Työntekijän saama myönteinen kokemus työhyvinvoinnista edesauttaa työssä jaksamista ja vastaavasti tyytymättömyys heikentää sitä.

Työhyvinvointia voidaan vahvistaa ja työssä uupumista ennaltaehkäistä työyhteisössä järjestettävän työnohjauksen avulla. Ohjauksessa käsiteltäviä teemoja voivat olla esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutus ja ilmapiiri, rakenteet, tai organisaation toiminta sekä selkeästi työyhteisön perustehtävään liittyvät asiat. (Vehviläinen 2014, 53.) Tavoitteena on tarkastella omaa työtä ammattiroolista käsin, työn kuormittavuutta, vahvistaa ammatillista kasvua ja saada välineitä haastavien tilanteiden käsittelyyn. Työnohjausta voidaan toteuttaa yksilö- sekä ryhmätasolla ja ohjaajana toimii työyhteisön ulkopuolinen koulutettu työnohjaaja. Toteutustapoja on monenlaisia, kuitenkin työnohjauksen tulisi olla säännöllistä, esimerkiksi tietylle aikavälille sijoituvaa. Tavoitteet työnohjaukselle muodostuvat työyhteisön tarpeista. (Mäkipää 2014, 180-181.)

Työnohjausta tutkinut Köhler (2017, 64-65) selvitti Pro Gradu -tutkielmassaan työnohjauksen merkitystä sosiaalityöntekijöille työnohjaajien kokemana. Tutkimustulosten mukaan kollegiaalinen tuki, yhteinen kokemusten jakaminen ja mahdollisuus työnohjaukseen koettiin merkityksellisiksi työssäjaksamisen kannalta. Alila (2014, 123-137) selvitti väitöskirjatutkimuksessaan opettajataustaisten työnohjaajien käsityksiä työnohjauksen antamasta tuesta inklusiivisen opettajuuden kehittämisessä. Tutkimuksessa selvitettiin myös työnohjauksen erityispiirteitä liittyen inklusiiviseen opettajuuteen. Tulosten mukaan työnohjaus koettiin omassa työtehtävässä toimimista vahvistavana sekä voimaannuttavana tekijänä. Myös työssä jaksamisen näkökulmasta työnohjaus koettiin

tärkeäksi, samoin haasteellisten tilanteiden purkamisessa ja reflektoinnin väli-
neenä. Ammatillisen kasvun mahdollistuminen sekä tuki yksilötasolla sekä
työyhteisön toiminnassa nähtiin työnohjauksen vahvuutena.

3 TUTKIMUSTEHTÄVÄN RAJAUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa Ammattiopisto Spesian Jär-
venpään kampuksen VALMA-ohjaajien kokemuksia, näkemyksiä ja käsityksiä
vertaistuesta ja sen merkityksestä ohjaajan työssä.

Tutkimuskysymyksinä ovat:

1. Millainen merkitys vertaistuellalla on ohjaajan kokemuksen mukaan
 - päivittäisten työtehtävien suorittamiselle?
 - työssä jaksamiselle?
2. Miten ohjaajien vertaistuen tarjontaa ja toteutumista voisi vastaajien
mielestä kehittää?

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä tietoa, jota on tarkoitus myöhemmin hyö-
dyntää työyhteisön kehittämisessä VALMA-ohjaajien vertaistuen foorumeiden
ja toiminnan vahvistamiseksi. Valmis opinnäytetyö esitellään VALMA-ohjaa-
jille, ohjaajien esimiehelle sekä Ammattiopisto Spesian kehittämisen yksikölle.
Microsoft Teams -sovelluksen avulla tutkimustulokset on tarkoitus esitellä
myös muulle Spesian henkilöstölle.

Työn tuloksia hyödynnetään siten, että kehittämisen yksikössä voidaan muo-
dostaa työryhmä organisoimaan VALMA-ohjaajien vertaistukea entistä syste-
maattisemmaksi sekä työhyvinvointia tukemaan. Pitkän aikavälin tavoitteeksi
jää toiminnan jalkauttaminen Spesian eri toimipisteiden välillä muualla Suo-
messä. Lyhyen aikavälin tavoitteena on muodostaa oma työryhmä Järven-
pään VALMA-ohjaajista kehittämään vertaistuen toimintaa kyseisessä Spe-
sian toimipisteessä.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyössäni tutkin laadullisin menetelmin VALMA-ohjaajien käsityksiä
vertaistuesta ja sen kehittämisen tarpeita. Laadullisella tutkimuksella tarjoi-
taan tutkimusmenetelmää, jonka avulla tarkastellaan merkityksiä ja niiden

muodostamia kokonaisuuksia. Keskiössä on ihminen ja tapahtumat, esimerkiksi toiminta tai ajatukset. Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena ovat osallistujien omien kokemusten kuvaukset, todellisuuden merkitykselliset ja tärkeät asiat. Tätä kautta voidaan löytää ihmisen elämässä pidemmälle ajan jaksolle kohdistuvia teemoja. Laadullisen tutkimuksen aluksi tulee määrittää tutkitaanko kokemuksiin vai käsityksiin perustuvia asioita. Kokemukset ovat aina omakohtaisia ja käsitykset yhteisöllisempiä näkökulmia sisältäviä pohdintoja. Tavoitteena ei ole löytää oikeita ja selkeitä vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kokemusten ja käsitysten kautta voidaan tehdä tulkintoja, joista muodostetaan kuvauksia tutkittavasta aiheesta. (Vilkkä 2015, 118-120.)

Kvalitatiivinen tutkimus on todellisen elämän kuvaamista, eikä ole mahdollista erotella toisiinsa kietoutuvia tapahtumia. Tutkijan arvolähtökohdat ja olemassa oleva tieto muodostavat kokonaisuuden, joka vaikuttaa objektiivisyyteen. Lopputuloksena laadullisessa tutkimuksessa on usein tosiasioiden löytäminen, ei niinkään ennestään tiedossa olevien faktojen todentaminen. (Hirsjärvi ym. 2014, 161.) Valitsin tutkimusmenetelmäksi laadullisen tutkimuksen, joka on sopiva menetelmä muun muassa käsityksien ja kokemusten tutkimiseen, joka oli opinnäytetyöni tarkoitus. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmät, kuten haastattelu tai teemahaastattelu ovat tarkoituksen mukaisia etsimään vastauksia sen tyylisiin tutkimuskysymyksiin, jotka opinnäytetyössäni on.

4.1 Aineisto

Keräsin opinnäytetyön aineiston ryhmähaastatteluna, joka on yleisesti käytetty aineistonkeruumenetelmä laadullisessa tutkimuksessa. Siinä haastattelija ohjaa keskustelua tutkimuskysymysten pohjalta, käyttäen apuna esimerkiksi teemahaastattelurunkoa. Tällöin tutkimuksen kannalta oleelliset aiheet ja teemat tulevat käydyksi läpi. Haastattelija voi kysyä kysymyksiä yhteisesti kaikilta haastateltavilta tai kohdistaa yksittäisiä kysymyksiä vain jollekin haastateltavista. Ryhmähaastattelu sopii hyvin kollektiivisen tiedon, näkemyksen tai kokemuksen muodostamiseen ja tutkimiseen. (Puustniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006.) Aihepiirit ryhmähaastattelussa eivät ole henkilökohtaisiin asioihin liittyviä, vaan yleisiä ja koko ryhmää koskettavia (Pietilä 2011, 217). Vuorovai-

kutuksellisuus on tärkeää ja haastattelijan tehtävänä on innostaa ryhmää keskustelemaan. Haastateltavista voi olla tukea myös toisilleen haastattelutilanteissa ja usein yhdessä keskustellen ilmapiiri on rento, keskustelu vapaamuotoista sekä monipuolista. (Puustniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006.)

Haastateltavani ovat kollegoja keskenään, tuntevat toisensa entuudestaan ja ovat oman työnsä tasavertaisia asiantuntijoita. Työskentelen myös itse vastaavassa työtehtävässä haastateltavieni kollegana. VALMA-ohjaajien keskuudessa vallitsee mielestäni lämmin, luottamuksellinen sekä vahva sosiaalista kanssakäymistä tukeva ilmapiiri. Valitsemalla aineistonkeruumenetelmäksi ryhmähaastattelun tavoittelin keskustelunomaista tilannetta, jossa on luontevaa kertoa omia käsityksiä ja näkemyksiä vertaistuesta. Ryhmähaastattelussa vuorovaikutus kohdistuu usein haastattelijan lisäksi myös muihin haastateltaviin. Tämä tukee vuoropuhelumaisuutta keskustelun ja kysymysten liikuessa haastateltavien välillä, haastattelijan ohjatessa keskustelua. (Pietilä 2011, 217.)

Syyskuussa 2020 esittelin opinnäytetyöni idean ja suunnitelmaa VALMA-ohjaajille PowerPoint-esityksen muodossa. Huomioiden vallitsevan korona-tilanteen ja Spesian ohjeet lähitapaamisista toteutin ryhmähaastattelun Microsoft Teams -sovelluksen avulla lokakuussa 2020. Ryhmähaastattelua varten tein Teams-sovellukseen uuden suljetun ryhmän, jossa jäsenenä olivat kaikki yhdeksän VALMA-ohjaajaa. Lähetin haastattelukutsut Teams-kalenterikutsuina ja pyysin ohjaajia hyväksymään tai hylkäämään kutsun. Vastaukset saatuani suljin ryhmästä pois kutsun hyljänneet ohjaajat. Ryhmähaastatteluun osallistui 6 ohjaajaa.

Varasin haastatteluun aikaa tunnin ja alustavasti toiselle päivälle 30 minuutin ajan, ettei haastattelun etenemistä tarvinnut kiirehtiä. Tunti oli kuitenkin riittävä aika, sillä haastateltavat tunsivat toisensa entuudestaan. Pääsin aloittamaan haastattelun suoraan tutkimuskysymysten aiheista ilman tunnusteluvaihetta, jollainen olisi todennäköisesti ollut tarpeellinen haastattellessa toisilleen tuntemattomia henkilöitä. Kerätessäni aineistoa käytin ryhmähaastattelun tukena teemahaastattelurunkoa (LIITE 1). Nauhoitin haastattelun kokonaisuudessaan Teams-sovelluksen tallennusominaisuudella äänitiedostoksi suljetun ryhmän tiedostoihin.

Ohjaajat tekevät yhtenäistä työaikaa ja valitsin haastatteluajankohdan opiskelijoiden tuntien ulkopuolelle, jolloin sijaisjärjestelyjä ei tarvittu. Microsoft Teams-sovellus oli kaikille ohjaajille ennestään tuttu, joten se oli luonteva valinta haastattelun toteutuskanavaksi. Teams-sovelluksen käyttö oli sujuvaa, äänenlaatu oli hyvä ja kaikki kuulivat toistensa puheen. Myös internetyhteydet toimivat moitteettomasti. Ryhmähaastattelun nauhoitus oli mahdollista tehdä ilman häiriötekijöitä suljetussa ryhmässä suoraan äänitiedostoksi. Edellä mainituista syistä johtuen tutkimukseni ryhmähaastattelussa ei tullut esille mitään haasteita, joita menetelmän käyttämisessä voi usein esiintyä, kuten aikataulutus, ilmapiiri, toisilleen tuntemattomat haastateltavat tai nauhoitusvaikeudet (Puustniekka & Saaranen-Kauppinen, 2006).

4.2 Analyysi

Opinnäytetyössäni litterointi tapahtui kirjoittamalla nauhoittamani ryhmähaastattelu sanasta sanaan. Eleitä, äännähdyksiä tai taukoja en huomioinut. Litteroinnilla tarkoitetaan aineiston muuttamista tekstimuotoon, esimerkiksi nauhoitetut haastattelut kirjoitetaan sanatarkasti, jolloin sitä voidaan hyödyntää sitaatein tulosten esittämisessä. Litteroinnissa voidaan huomioida myös eleet tai äännähdykset, mutta usein kuitenkin on riittävää puheen saattaminen tekstiksi. (Kananen 2015, 160.) Aineiston laajuudesta riippuen tekstiä voidaan tutkia erilaisin menetelmin esimerkiksi vain lukemalla tai tekstinkäsittelyohjelmilla. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole etukäteen tiedossa mitä osioita aineistosta hyödynnetään lopulta tutkimuksessa. Aineistoon perehdytään lukemalla, jolloin saadaan käsitys sen sisällöstä. (Kananen 2015, 161.) Litteroitua aineistoa kertyi kymmenen A4 sivua. Kerättyä aineistoa käsittelin vain itse ja tutkimuksen valmistuttua hävitin kirjallisen aineiston asianmukaisesti.

Analyysimenetelmänä opinnäytetyössäni toimi aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Luin aineiston läpi useamman kerran muodostaakseni käsityksen aineistosta. Tämän jälkeen etsin tekstistä toistuvia, samankaltaisia sanoja, lauseita ja asioita, jotka koodasin eri värein alleviivaamalla. Tämän jälkeen muodostin alleviivatuista aiheista teemoja tutkimuskysymyksiin pohjautuen. Teemat muodostetaan etsimällä kirjoitetusta haastatteluaineistosta sisällöllisesti samantyyppisiä, toistuvia merkityskokonaisuuksia. Teemat nimetään niiden ydinsisältöä kuvaavalla termillä. Aineiston analysointi teemoittelun avulla mahdollistaa

tutkimuskysymysten kannalta oleellisten yhteneväisyyksien, eli teemojen havaitsemisen ja niiden toistuvuuden tekstissä. (Eskola & Suoranta 2014, 175-176.) Muodostin teemoista ja niiden alle sijoittuneista asioista kaaviot, joka selkeyttivät tutkimuskysymyksiä kannalta oleellisia ja merkityksellisiä aiheita.

4.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehtäessä tulee kiinnittää huomio tutkimuksen luotettavuuteen, pätevyyteen ja niiden todentamiseen. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta vahvistaa tarkat kuvaukset koko tutkimusprosessista ja tulosten tulkinnasta sekä niiden perusteista. (Hirsjärvi ym. 2014, 231-232.) Tutkija voi tarkastella tutkimustaan luotettavuuskriteerien avulla, jolloin huomioiduksi tulee totuudellisuus, siirrettävyys, riippuvuus, vahvistettavuus, kylläntyminen ja kriteerivalidi-teetti (Kananen 2015, 352).

Opinnäytetyöni tutkimuksen luotettavuutta sekä eettisyyttä vahvistin noudattamalla Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) tieteelliselle tutkimukselle asettamia HTK-ohjeita, joiden mukaisesti olen noudattanut tutkimuksen kaikissa vaiheissa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta. Tiedonhankinnassa olen käyttänyt luotettavia ja tieteellisesti hyväksytyjä lähteitä. Asianmukaisilla lähdemerkinnöillä ja viittauksilla olen tuonut esille lähteenä käyttämäni aineiston tekijän ja kunnioittanut näin tutkijan tai kirjoittajan työtä. Aloittaessani tutkimusprosessia laadin työstä suunnitelman, jossa olin huomionnut kaikki tutkimuksen osa-alueet ja anoin asianmukaiset luvat tutkimukselle suunnitelman mukaisesti. Tutkimustuloksista olen raportoinut tieteellisesti hyväksytyllä tavalla.

Olin tiedottanut tutkimuksesta VALMA-ohjaajien haastatteluryhmääni, ollut yhteydessä heti opinnäytetyön ideointivaiheessa esimieheeni sekä Ammatitopisto Spesian kehittämisjohtajaan. Anoin asian mukaisen tutkimusluvan Spesian kehittämisen yksiköltä sekä informoin haasteltaviani vielä ennen haastattelutilannetta XAMK:n tutkittavien informointilomakkeella. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista. Haastattelukutsuun vastaamisen sekä Teams-kokoukseen liittymisen sovittuna ajankohtana katsoin olevan suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Opinnäytetyöni raportissa huolehdin, ettei

työni tuloksista tai sitaatein aineistosta esiin nostetuista kohdista ole tunnistettavissa yksittäisiä tutkimukseeni osallistuneita henkilöitä. Tutkimustulosten esittelyssä lainaukset aidoista haastatteluvastauksista lisäävät tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimusaineisto tuli vain tätä tutkimusta varten ja opinnäytetyöraporttini valmistuttua hävitin sen asian mukaisesti. Käytin opinnäytetyösäni mahdollisuuksien mukaan alkuperäisiä lähteitä. Edellä mainituilla tavoilla pyrin opinnäytetyöprosessissani läpinäkyvyyteen ja luotettavuuteen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön tutkimustulokset otsikoituna tutkimuskysymysten aiheiden mukaisesti. Jokaisen otsikon alla kerron tulokset teemoittain, jotka muodostuivat aineiston analysoinnin myötä.

5.1 Vertaistuki – päivittäiset työtehtävät

Päivittäisissä työtehtävissä VALMA-ohjaajien vertaistuen merkitys näkyy vastaajien mielestä usein käytännön asioissa ja niiden hoitamisessa, kuten auton tai tilan varaaminen, junalippujen ostaminen tai miten joku tietty asia hoidetaan. Ohjaajat kokivat, että on paljon asioita, joihin ei ole ohjetta, vaan joku muu ohjaaja usein tietää miten on ollut tapana tehdä tai toimia. Oppilaitoksessa asiat ja käytänteet muuttuvat välillä nopeastikin ja myös sellaisissa tilanteissa haastateltavat kokivat saaneensa tukea ja apua kollegoiltaan.

”Et tavallaan ohjaajilta on saanu semmosta tukea niinku siihen, että mitä sit niinku kannattais tehdä konkreettisesti, keneen ottaa yhteyttä ja tämmöstä.”

”Kyl mä tälläseen työnkuvaan perehdyttämisessä oon saanu tukea.”

”Sellainen, että jos on ollut muualla ohjaajana ja sit tulee uutena, niin ne talon tavat, vähän sellasia kirjottamattomia juttua. Et kyllä vertaistuki on tälläsissä aika oleellinen.”

Jokainen vastaajista koki, että ohjaajien kesken on avoin ja lämmin ilmapiiri, jolloin kysyminen tai avun pyytäminen tuntui helpolta ja luontevalta. Useat

haastateltavista kertoivat, että ohjaajan näkökulma työhön on vähän erilainen kuin muiden ryhmässä työskentelevien työntekijöiden, kuten opettajan tai avustajien. Keskustelu työhön liittyvistä aiheista ja teemoista samasta näkökulmasta katsovan henkilön kanssa toi vastaajien mielestä vahvistusta omille ajatuksille ja myös ymmärrystä.

”Mun mielestä ohjaajilta on hirveen helppo kysyä, kun tietää, ettei he ainakaan niinku naura tälle kysymykselle. He todennäköisesti itse painii samanlaisten kysymysten kanssa ja ehkä mieltii ihan samaa kysymystä.”

”Sit voidaan yhdessäkin pähkäillä, niin se on musta tosi kiva, et on sellainen niin kuin tasavertainen ihminen, jonka kanssa voi niin kuin keskustella aiheesta.”

”Mun mielestä meillä on ollut sellainen hirveen avoin ilmapiiri, et pystyy kysyy ja kukaan ei naura.”

”Ohjaajien kesken on sellainen tosi hyvä kulttuuri, et keneltä vaan voi kysyä ja aina saa apua.”

Haastateltavat kertovat kokevansa vertaistuen tärkeäksi kokemusten jakamisen ja työhön liittyvän tuen saamisen näkökulmasta. Toisinaan ohjaajan työssä kohdataan haastavia tilanteita ja ongelmia, joiden ratkaisemiseen vastaajat näkivät merkityksellisenä toisen ohjaajan tuen.

”Oon saanut paljonkin vertaistukea ja on ollu niinku tärkeetä vaihtaa niitä kokemuksia toisten kanssa. Ja ehkä sitä kautta saanut uusia näkökulmia tähän työhön ja niinku tähän työssä toimimiseen.”

”Ja vaihdettiin just kokemuksia ja näin, ja jos oli jotain ongelmia, niin käytiin niitä läpi ja sit yhdessä yritettiin mieltiä ratkaisua.”

”Kyllä ihan sellasiin opiskelijoihin liittyviin juttuihin oon saanut tukea muilta ohjaajilta.”

5.2 Vertaistuki – työssä jaksaminen

Ohjaajat kokevat vertaistuen voimavaraksi ja työssäjaksamisen kannalta merkittäväksi. Yhteisen kokemuksen jakaminen, sama työnkuva ja sen myötä syntyvää oivallusta toisen ohjaajan tilanteeseen pidettiin tärkeänä. Työssä jaksamista ohjaajien mielestä tukee yhteiset vapaamuotoisemmatkin kohtaamiset, joita olisi hyvä olla arjessa työpäivien lomassa. Silloin keskustelun lomassa voi puhua työasioita, vaihtaa ajatuksia sekä tutustua kollegoihin. Haastateltavien kokemuksen mukaan ohjaajien kesken vallitseva lämmin ja välitön ilmapiiri tukee myös työssä jaksamista. Vertaistuki koettiin lisäksi väsymistä ja työssä uupumista ennalta ehkäisevänä. Tietoisuus muiden ohjaajien tarpeen tullen tarjoamasta tuesta koettiin jaksamista tukeväksi.

“Mun mielestä vertaistuella on suuri merkitys.”

”On tosi kiva, niin kuin jo etukäteen tietää, että on semmosia ohjaajia muitakin joiden kanssa voi jutella. Se auttaa jaksamaan jo vähän etukäteenkin.”

”Siinä on vähän sellainen väsymystä ennaltaehkäisevä merkitys, voi jutella toisten ohjaajien kanssa ja ei jää yksin sen asian kanssa.”

”Kyl se on merkityksellistä siihen omaan jaksamiseen, et on niitä ihmisiä, niitä toisia ohjaajia.”

Ohjaajien kokemuksen mukaan vertaistuki on omalla tavalla työnohjauksellistakin ja siitä näkökulmasta tärkeää sekä voimauttavaa. Voidaan puhua asioista joista ei muualla ole mahdollista puhua. Toisinaan ei ole ollut tilaisuutta keskustella itseä kuormittavista asioista juuri sillä hetkellä, kun asia on ollut ajankohtainen. Haastateltavat kokivat hyödyllisenä asioiden purkamisen kollegojen kanssa, jolloin työasioita ei tarvitse viedä kotiin pohdittavaksi.

”On hyvä, että jos on jotain kinkkisiä asioita ollut, ettei ne mee sit niinku sinne kotiin.”

”Sä voit jakaa iloja ja haasteita, niin kyllä se et voit tosiaan mennä jonkun ohjaajan luokse puhumaan.”

”Se on kyllä sellaista työnohjauksellistakin, et välillä kotimatkoillakin vielä puretaan jotain. Et jos et oo vaikka koko päivänä nähny ketään toista ohjaajaa.”

5.3 Vertaistuki – kehittäminen

Haastateltavien mukaan tapaamisten ja palaverien säännöllisyys, niiden kalenterointi hyvissä ajoin ja tietynlaiset rakenteet ovat tärkeitä. Niiden luominen ja ylläpitäminen nähtiin kehittämiskohteina. Ohjaajat kokivat, että tapaamisia voisi olla erilaisilla kokoonpanoilla, muutamien ohjaajien kesken sekä koko VALMA-ohjaajatiimin voimin. Esimiehen osallistumista ohjaajien palavereihin toivotaan säännöllisin väliajoin. Tällöin tiedon kulku vahvistuu ja ajankohtaisista asioista on mahdollisuus keskustella yhdessä. Ohjaajat pitivät tärkeänä esimiehen kiinnostusta heidän työtä kohtaan.

”Musta on ainakin ollut hyviä ne meidän kuukausipalaverit, mitä on nyt ollut.”

”Niin, meillä ei varmaan ihan tietoisesti ole ollut niissä palaverissa mitään asialistaa, että mitä siinä hetkessä noussut, on juteltu.”

”Et aina on ollut sellaista ajankohtaista ja tärkeää tai mielenpäällä olevaa ja on voinu matalalla kynnyksellä tuoda esille.”

”Jotenkin tuntuu, et puuttuu sellaiset rakenteet. Et jos niitä ei oo, niin ei tuu niitä kohtaamisiakaan.”

”Jos ei oo niitä hetkiä kalenterissä, niin ei niitä sitten tuukaan.”

Etätapaamiset ovat yksi mahdollisuus, mutta lähitapaamiset koetaan merkityksellisinä, mukavina kohtaamisina ja toivotaan ensisijaisena palaverimuotona. Vapaamuotoinen, mutta säännöllinen kohtaaminen kuten perjantaikahvit tai

yhteinen aamiainen tulivat ehdotuksina ohjaajien vertaisuuden vahvistamisen kanavina esille haastattelussa. Spesially on useita eri toimipaikkoja monilla eri paikkakunnilla, ohjaajat toivoivat kokemusten vaihtoa ja tapaamista toistenkin toimipisteiden VALMA-ohjaajien kesken.

”Ymmärrän, ettei kaikkea voi tehdä tänä aikana, mutta eniten kuitenkin tykkään sellaisesta livenäkemisestä.”

”Toi olis mielenkiintoista, just muista toimipisteistä kuulla vähän, et miten siellä hommat hoidetaan ja sais vaihtaa ajatuksia.”

Yhdeksi vertaistuen ja työssäjaksamisen vahvistamisen kohteeksi ohjaajat mainitsivat työnohjauksen, joka olisi tarkoitettu vain VALMA-ohjaajille. Tällöin ryhmän yhdistävätekijä olisi yhteinen näkökulma työhön ja voisi purkaa sellaisia ajatuksia tai teemoja mitä erityisesti ohjaajan työssä kohtaa. Työnohjaus koettiin tärkeäksi kehittämisen kohteeksi, sillä VALMA-ohjaajilla ole ollut työnohjausta toistaiseksi.. Oman VALMA-ryhmän kesken työnohjausta on ollut tarjolla jonkin verran.

”Työnohjaus, ihan meille ohjaajille oma, se olis tosi hyvä.”

” Joo, katsellaan niin omasta näkökulmasta asioita, että ohjaajien työnohjaus olis tarpeellinen.”

Vertaistuen kehittämisen kohteena ohjaajat kokivat tarpeellisena mentoroinnin. Etenkin uudelle työntekijälle olisi hyödyllistä olla tukena tietty nimetty ohjaaja. Mentorin puoleen voisi kääntyä käytännön asioissa tai hänen kanssaan olisi mahdollisuus yhdessä selvittää ongelmallisia tilanteita.

”Mentorointi olis hyvä, että olis yks ihminen keltä voi kysyä ja ei tarvi yksin pyöriä ajatusten kanssa. Ja vois yhdessä selvittää, jos ei mitä tiedetä.”

”Tätä mentorointijuttua olis hyvä kehittää, on ollutkin joskus aikoinaan sellasta täällä. Oli tosi hyvä silloin, kun tuli taloon ja olin ihan pihalla, et oli silloin sellainen mentori.”

Haastateltavat kokevat kirjatun työnkuvan puuttumisen osittain myös vertaistukea sekä oman työn kehittämistä heikentävänä seikkana. Työnkuva olisi tärkeä muotoilla, tuoda näkyväksi ohjaajien työtä ja toimintaa sen myötä. Samalla vertaistukea voisi vahvistaa työnkuvaan peilaten ja sen pohjalta kehittää uudenlaista vertaistoimintaa kohdennetusti esimerkiksi tiettyyn työnosa-alueeseen kohdentuen.

”Kun sitä työnkuvaa ei ole kirjattu mitenkään tai en oo ainakaan sellaista nähnyt, niin ehkä just et, mitä multa odotetaan.”

”Ja niin, sit on tietyt ohjaajat keltä saa tietynlaisen vastauksen tai tiettyyn asiaan ja sit joltakin toisenlaisen ja toiseen asiaan.”

”Työnkuva jotenkin nyt riippuu tosi paljon työparista, et kenen kans teet töitä. Jokainen ryhmäkin on vähän erilaine ja sit työnkuva menee vähän senkin mukaan.”

5.4 Johtopäätökset

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kartoittaa VALMA-ohjaajien käsityksiä vertaistuesta ja sen kehittamisestä. Tavoitteena oli kerätä tietoa vertaistuen työyhteisöllistä kehittämistyötä varten Spesian Järvenpään kampuksella. Tutkimuksessa saatua tietoa on mahdollisuus hyödyntää pidemmällä aikavälillä koko Spesian tasolla VALMA-ohjaajien vertaistuen vahvistamiseksi. Tutkimustulokset vastasivat hyvin tutkimuskysymyksissä esitettyihin tutkimusongelmiin, joita olivat: vertaistuen merkitys päivittäisissä työtehtävissä ja työssä jaksamiseen liittyen sekä vertaistuen toiminnan kehittäminen.

Kaikki haastateltavat kokivat saaneensa vertaistukea toisilta VALMA-ohjaajilta monenlaisissa päivittäiseen työhön liittyvissä aiheissa. On paljon asioita, joita ohjaajat hoitavat, mutta niihin ei ole valmiita ohjeita olemassa. Tällöin toisen ohjaajan osaaminen on avuksi toisille. Ohjaajat kokivat VALMA-tiimin ilmapiirin avoimeksi ja lämpimäksi, jolloin tuen pyytäminen toisilta ohjaajilta tuntuu luontevalta ja helpolta. Tätä tukee myös Mikkosen ja Saarisen (2018, 20-21) näkemys, jossa vertaistuki koostuu luottamuksesta ja hyvästä vuorovaikutuk-

sesta. Ohjaajat kokivat merkitykselliseksi asioiden tarkastelun samasta näkökulmasta, joka luo ymmärrystä ja lisää vertaisuutta. Haasteellisissa tilanteissa toisen ohjaajan tuki tuntui ohjaajien mielestä tärkeältä ja se koettiin myös voimaannuttavana. Myös Karastin (2019, 60) Pro gradu -tutkielmassa reflektointin merkitys korostui kollegiaalisen tuen muotona. Siinä haastateltavat sisällyttivät reflektointiin erilaiset keskustelut haasteellisista tilanteista kollegojen kanssa ja kokivat useammin näkökulman vertaistuen hyötynä.

Vertaistuki koettiin merkityksellisenä työssä jaksamisen kannalta ja uupumista ennalta ehkäisevänä. Ohjaajat kokivat, että jo tieto mahdollisuudesta saada tukea ja apua toisilta ohjaajilta edesauttaa työssä jaksamisessa. Ohjaajat näkivät vertaistuen myös työnohjauksellisenä ja kokivat asioiden käsittelyn kollegojen kanssa hyödyllisenä, joka tukee työssä jaksamista. Myös Soukan (2014, 33) tutkimuksessa vertaistuen koettiin tukevan työssä jaksamista.

Ohjaajat kokivat jatkumon palaverikäytänteissä tärkeäksi ja rakenteiden luominen nähtiin kehittämiskohteena, samoin niiden ylläpitämisen keinot. Tiedon kulun ja keskustelumahdollisuuksien kannalta esimiehen läsnäoloa pidettiin hyödyllisenä ohjaajien palavereissa. Mönkkönen ja Roosin (2019, 234) mukaan toimiva työyhteisö sekä työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja organisaation tuki työssä toimimiseen, loivat hyvää ilmapiiriä sekä vahvistivat työhyvinvointia.

Ohjaajat nostivat tutkimuksessa esiin useita eri yhteyden pidon välineitä ja mahdollisuuksia ohjaajien välillä. Kuitenkin erityisesti livetapaamisia toivottiin, sillä Järvenpäässä VALMA-ohjaajat työskentelevät monissa eri rakennuksissa ja päivittäiset kohtaamiset saattavat jäädä vähäisiksi ohjaajien kesken. Yhteistyötä Spesian muiden toimipisteiden välillä pidettiin hyvänä uutena käytänteenä ja tärkeänä kehittämiskohteena. Yli kampusrajojen tapahtuva VALMA-ohjaajien yhteistyö sekä verkostoituminen lisää yhteisöllisyyttä isossa ja monilla paikkakunnilla toimivassa oppilaitoksessa.

Kehittämiskohteena ohjaajat toivat esille mentorointitoiminnan aloittamisen ohjaajien keskuudessa. Haastatellut kokivat tarpeellisenä myös VALMA-ohjaajien työohjauksen järjestämisen, jollaista ei toistaiseksi ole ollut tarjolla. Omien VALMA-ryhmien sisällä työnohjausta on ollut tarpeen mukaan mahdollisuus

saada, mutta ohjaajien oma työnohjaus tukee juuri ohjaajan työn näkökulmasta esiin nousevia teemoja. Alilan (2014) tutkimuksessa työohjauksella nähtiin olevan ammatillista kasvua, yksilöä ja työyhteisöä tukeva vaikutus. Työnohjaus nähtiin myös reflektoinnin välineenä saman ammattiryhmän välillä.

Työnkuvan puuttuminen koettiin vertaistuen hyödyntämismahdollisuuksien ja oman työnkehittämiseen liittyen heikentävänä tekijänä. Työnkuva selkeyttäisi VALMA-ohjaajien työtä ja lisäisi sen näkyvyyttä. Olemassa olevaa osaamista voitaisiin hyödyntää monipuolisemmin työnkuvan myötä. Sinokki ja Virtanen (2014, 163) tuovat esille, kuinka perustehtävän selkeys on perusta työhyvinvoinnille. Koko työyhteisön tulee olla tietoinen työprosesseissa alusta loppuun asti. Työhyvinvointi liittyy vahvasti hyvään johtamiseen, organisaation toimintatapoihin sekä toimivaan sisäiseen viestintään. Tämä mahdollistaa myös kehittämisen työhyvinvointiin liittyen.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön ajankohtaisuus ja tarpeellisuus tulivat vahvasti esille tutkimustulosten myötä. Korona-aika rajoittaa kohtaamisia työpäivien aikana ja vertaistuki on erityisen tärkeää toimiessa tavallisuudesta poikkeavin toimintamallein. Opiskelijoiden reagointi vallitseviin olosuhteisiin ja epävarmoihin tulevaisuuden näkyymiin heijastuu myös ohjaajan työhön. Tukea tarvitaan työssä jaksamiseen sekä omassa työssä toimimisen tueksi. Toki vertaistuki ja työssä jaksaminen ovat ajankohtaisia teemoja työyhteisössä aina ajankohdasta riippumatta. Tutkimustulokset ovat luotettavia tutkimusprosessissa huomioitujen hyvien tutkimuskäytänteiden myötä ja ne ovat hyödynnettävissä monin tavoin Ammattiopisto Spesiassa. Kehittämisideoita, joista kerroin johtopäätöksissä voidaan toteuttaa erilaisilla aikajänteillä tai erilaisilla foorumeilla, työntekijöiden sekä organisaation toimesta.

Asetelma, jossa toimin tutkijana ja olen myös tutkimukseen osallistuvien kollega, mietitytti opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa. Tulisihan tutkimaan aihetta, jossa työn kautta olen itsekkin osallisena, mutta tutkijana ulkopuolisena. Samaa mietin tulosten raportointivaiheessa. Koin kuitenkin, että pystyn toimi-

maan roolissani objektiivisesti enkä muodostanut ennakkokäsityksiä tutkimustuloksiin liittyen. Tutkimukseen osallistuneiden kollegojeni myönteinen suhtautuminen tutkimusprosessiin hälvensi tutkija – osallistujat ristiriitaa. Koin itse tutkimuksen aiheen merkitykselliseksi VALMA-ohjaajien työn kannalta ja omassa työssä kehittymisen välineenä. Opinnäytetyön aihe syntyi alun perin omasta ja kollegojeni työstä, niistä pohdinnoista, joita olemme yhdessä käyneet. Uskon, että vertaistukeen liittyvän tutkimuksen tekemisessä oli lopulta hyötyä siitä, että tulin työyhteisön sisältä. Yhteinen ymmärrys VALMA-ohjaajan työstä oli tärkeää tutkimuksen ja tutkimusongelmien muodostamisen kannalta.

Opinnäytetyötä tehdessäni eteen tuli yllättävä ja mielenkiintoinen, mutta samalla ongelmallinen tilanne. Vertaistukeen liittyviä tutkimuksia opetuksen tuen henkilöstön näkökulmasta ei ole aikaisemmin tehty Suomessa. Myös Karasti (2019) mainitsi omassa Pro gradu -tutkielmassaan puhtaasti sosiaalialan työhön liittyvän vertaistuen tutkimuksen olleen vähäistä. Toinen haastava seikka tutkimuksen tausta-ainestoa etsiessäni oli se, ettei VALMA-ohjaajan työnkuva ole selkeä tai määritelty. Työ ei ole varsinaisesti sosiaalialan työtä, ei opetus- eikä terveystieteiden alaa, vaikka sivuaa monilta osin kaikkia edellä mainittuja aloja. Tämän näen tärkeänä kehittämisen kohteena VALMA-ohjaajien työn kannalta. Aikaisemman tutkimuksen sekä VALMA-ohjaajan työnkuvan puuttuminen lisäävät tämän opinnäytetyötutkimuksen merkittävyyttä.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi eteni tehdyn suunnitelman ja laaditun aikataulun mukaisesti. Valitut tutkimus- ja analysointimenetelmät osoittautuivat tarkoituksen mukaisiksi ja sopiviksi juuri tähän tutkimukseen. Microsoft Teams -sovelluksen hyödyntäminen aineistonkeruussa ryhmähaastattelun toteutusmuotona, oli toimiva ja soveltui hyvin tähän tutkimukseen, ajankohtaan sekä haastateltavien kohderyhmään.

Prosessi oli opettavainen tutkimuksen tekemisen eri osa-alueisiin liittyen. Se oli merkittävä myös ammatillisen kasvun kannalta. Katson ohjaajan työtä sosiaalialan näkökulmasta ja yhdistän sopivaksi VALMA-ohjaajan työn perustaksi sosionomin kompetenssit. Tutkimusta tehdessä tulin pohtineeksi työtäni ja sen merkitystä itselle sekä kollegoilleni. Sain uusia näkökulmia ja intoa jatkaa työtä VALMA-ohjaajien vertaistuen vahvistamisen parissa.

Tutkimus ja sen tulokset ovat hyvä alku jatkotyöskentelylle Ammattiopisto Spesiassa sekä Järvenpään kampuksella. Lisäksi ne voivat toimia keskustelun avaajina ja auttaa huomaamaan vertaistukeen liittyviä kehittämisen kohteita. Toisaalta tuomaan esille myös VALMA-ohjaajien käsityksiä, kokemuksia sekä ajatuksia vertaistuesta ja sen merkityksestä.

LÄHTEET

Alila, S. 2014. ”Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja... toimintakulttuurin luomisessa” Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. Lapin yliopisto. kasvatus-tieteiden tiedekunta. Väitöskirja. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/61684/Alila_ActaE%20144pdf?sequence=4&isAllowed=y (viitattu 16.11.2020).

Ammattiopisto Spesia. 30.9.2020. WWW.dokumentti. Saatavissa: <https://www.spesia.fi/koulutus/kaytannonlaheista-koulutusta/> (viitattu 6.10.2020)

Ammattiopisto Spesia. s.a. Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.spesia.fi/hakeminen/koulutustarjonta/ammattilliseen-perustutkintoon-valmentava-koulutus-valma/> (viitattu 20.9.2020)

Ammattiopisto Spesia. 30.9.2020. Tietoa Spesiasta. Saatavissa: <https://www.spesia.fi/tietoa-spesiasta/> (viitattu 8.11.2020)

Eskola, J. & Suoranta, J. 2014. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 10.painos. Tampere: Vastapaino.

Hirsjärvi, S. ; Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. Tutki ja kirjoita. 19. painos. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyö kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Kettunen, T., Laitinen-Väänänen, S., Mäkelä, J. & Vänskä, K. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.

Karasti, S. 2019. ”Ei tätä työtä pitäis yksin tehdä” – Yksintyöskentelevien sosiaalipäivystyksen työntekijöiden kokemuksia kollegiaalisen tuen puuttumisesta. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu -tutkielma. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/63276?locale-attribute=fi> (Viitattu 5.11.2020).

Köhler, T. 2017. Sosiaalityöntekijöiden henkiinjäämistaistelu. Työnohjauksen merkitykset työnohjaajien kertomana. Jyväskylän yliopisto. Sosiaalityö. Pro Gradu -tutkielma. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/54665> (viitattu 16.11.2020).

Liat, H. 2012. Burnout in social workers treating children as related to demographic characteristics, work environment, and social support. Bob Shapell school of Social work, Tel Aviv University. Artikkel. Oxford University Press. Saatavissa: <https://www.thefreelibrary.com/Burnout+in+social+workers+treating+children+as+related+to+demographic...-a0308293717> (viitattu 16.11.2020).

Mikkonen, I. & Saarinen, A. 2018. Vertaistuki sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Mäkipää, S. 2014. Työyhteisön kehittämisen keinot. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Helsinki: Fioca Oy.

Mönkkönen, K. & Roos, S. 2019. Työyhteisötaidot. 3.painos. United Press.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Caudeamus.

Opetushallitus s.a. Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA). Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi>

Opetushallitus. 2020. Valmentavat koulutukset. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/valmentavat-koulutukset> (viitattu 20.9.2020).

Parkkinen, J. & Puukari, S. 2017. Ohjauksen ja neuvonnan erilaiset mallit ohjaustyön jäsentäjinä – peruslähtökohtia. Teoksessa Kuorelahti, M., Lappalainen, K. & Puukari, S. (toim.) Ohjaus ja erityisopetus oppijoiden tukena. Jyväskylä: PS-kustannus

Pietilä, I. 2011. Ryhmä- ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa vuorovakutuksen erilaisina kenttinä. Teoksessa Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusu-vuori, J. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Puustniekka, A. & Saaranen-Kauppinen, A. 2006. KvaliMOTV-menetelmäopetuksen tietovaranto. WWW-dokumentti. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen arkisto. Saatavissa: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_4.html (viitattu 27.9.2020)

Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. & Vepsä, P. 2019. Ammattina sosio-nomi.3.uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rahikka, A. 2008. Verkko-ohjaus ja neuvonta. Teoksessa Reijonen, M. & Stranden-Mahlamäki, T. (toim.) Oivaltava kohtaaminen. Menetelmiä ihmissuhdetyöhön. Helsinki: WSOYpro.

Sairaanhoitajaliitto. 2014. Sairaanhoitajien kollegiaalisuusohjeet. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/kollegiaalisuus-ja-ammattietiikka/> (Viitattu 9.10.2020).

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

Sosiaali- ja terveysministeriö. s.a. Työhyvinvointi. WWW.dokumentti. Saatavissa: <https://stm.fi/tyohyvinvointi> (viitattu 8.10.2020).

Soukka, T. 2014. Vertaistuen merkitys esimiehen työssä jaksamiseen. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ja kehittämisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/handle/10024/74316> (viitattu 7.11.2020).

Tarkkonen, J. 2014. Työhyvinvointia yhteistoiminnalla. Työsuojelunyhteistoimintaelin ja työorganisaation kehittäminen. UNIpress.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyönopas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudamus.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelurunko

Teemahaastattelurunko VALMA-ohjaajille

Kollegiaalinen tuki, vertaistuki

Oletko saanut vertaistukea työssäsi?

Millaisia kokemuksia sinulla on vertaistuesta nykyisessä ohjaajan työssäsi?

Millainen merkitys vertaistuellalla on sinulle päivittäisissä työtehtävissäsi?

Millainen merkitys vertaistuellalla on työssä jaksamisellesi?

Koetko vertaistuen tarpeelliseksi työssäsi?

Kollegiaalisen tuen vahvistaminen

Millaisin keinoin vertaistukea voisi vahvistaa ja edistää työyhteisössä?

Voisiko vertaistukea olla enemmän?

Millaiset tavat ja foorumit olisivat hyödyllisiä vertaistuen näkökulmasta?