

AMMATILISESTI OHJATTU KASVURYHMÄ
työnohjauksellinen ote vapaaehtoistyön tukemiseen

Kehittämishanke Espoonlahden seurakunnassa

Stella Björkholm

Sami Hiltunen

Opinnäytetyö, syksy 2012

Diakonia-ammattikorkeakoulu,

Diak Etelä, Järvenpää

Sosiaalialan koulutusohjelma,

Diakonia, kristillinen kasvatus ja
nuorisotyö

Sosionomi (ylempi AMK)

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	4
ABSTRACT	5
1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS JA TAVOITTEET	8
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ	10
3.1 Nuoret ohjattavina	10
3.2 Seurakunnan kerhonohjaaja vapaaehtoistyöntekijänä	12
3.3 Espoon seurakunnat ja Espoonlahden seurakunta	12
3.4 Kerhon ohjaaminen Espoonlahden seurakunnassa	13
3.5 Kasvuryhmät.....	15
3.5.1 Kasvuryhmien toiminta.....	15
3.5.2 Työntekijöiden perehdytys kasvuryhmän ohjaamiseen	16
4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	18
4.1 Vapaaehtoistyö	18
4.1.1 Vapaaehtoistyön määritelmä.....	18
4.1.2 Vapaaehtoistoiminta kirkon piirissä	20
4.2 Työnohjaus	22
4.2.1 Työnohjauksen tavoitteet	22
4.2.2 Työnohjauksen historia ja taustateoriaa	23
4.2.3 Työnohjauksen muotoja, työskentelytapoja ja välineitä.....	26
4.3 Vapaaehtoistyön työnohjaus.....	28
4.3.1 Kokemuksia vapaaehtoistyön työnohjauksesta.....	28
4.3.2 Vapaaehtoistyön työnohjauksen tavoitteet ja erityispiirteet.....	28
4.3.3 Kuka voi toimia työnohjaajana vapaaehtoistyössä?.....	31
4.4 Sosiaalipedagogiikka ja sosiokulttuurinen innostaminen	32
4.5 Yhteisölliset työmenetelmät ja oppimisen yhteisöllisyys.....	33
4.6 Voimaantumisen ja koherenssin tunne	35
5 TUTKIMUSMENETELMÄT.....	36
5.1 Toimintatutkimus.....	36
5.2 Työntekijän rooli toimintatutkijana	37
5.3 Havainnointi ja aineiston keruu	38
6 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET JA ARVIOINTI	42
6.1 Kasvuryhmien ohjaajien kokemuksia	42
6.1.1 Kasvuryhmien merkitys kerhonohjaajien työn tukemisessa	42

6.1.2 Käsiteltävät aiheet ja ohjaajan rooli kasvuryhmissä.....	43
6.1.3 Kasvuryhmien ohjaajien haasteet.....	44
6.1.4 Kasvuryhmän ohjaajien oma oppiminen ja tuki kasvuryhmien ohjaamisessa ...	45
6.2 Kasvuryhmiin osallistuneiden kokemuksia.....	46
6.2.1 Kasvuryhmien hyöty kerhonohtajamisen kannalta.....	47
6.2.2 Kasvuryhmien käytännön järjestelyt	49
6.2.3 Kerhonohtajien kokemus kasvuryhmistä.....	50
7 VALIDIOINTI	51
7.1 Historiallinen jatkuvuus.....	51
7.2 Reflektiivisyyden periaate	52
7.3 Dialektisuuden periaate.....	53
7.4 Toimivuusperiaate	53
7.5 Havahduttavuusperiaate	54
8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA.....	56
8.1 Vuorovaikutus, läsnäolon voima	56
8.2 Kasvuryhmätoiminta menetelmänä	56
8.3 Kasvuryhmäohjaajien oma osaaminen ja pärjääminen.....	58
8.4 Haaste muutokseen	60
9 KASVURYHMÄTOIMINNAN MALLI	62
9.1 Ryhmän tavoitteet ja toiminnot.....	63
9.2 Jäsenten tarpeet ja roolit.....	64
9.3 Ryhmäprosessit.....	64
9.4 Ryhmän johtajuus ja ohjaajan taidot.....	66
9.5 Ryhmän suunnitelma	68
10 TULEVAISUUS JA JATKOTUTKIMUKSET	70
LÄHTEET.....	71
LIITTEET	74
Liite 1: Kyselylomake kasvuryhmiin osallistuneille	74
Liite 2: Rooli-focus matriisi.....	76
Liite 3: Rooli-focus matriisin roolit:	77
Liite 4: Ohjaajien oppimispäiväkirja	79
Liite 5: Rooli-focus matriisin tulosten yhteenveto.....	80

TIIVISTELMÄ

Björkholm, Stella ja Hiltunen, Sami. Ammatillisesti ohjattu kasvuryhmä - työnohjauksellinen ote vapaaehtoistyön tukemiseen. Sosiaalialan ylempi AMK-tutkinto. Diakonia, kristillinen kasvatus ja nuorisotyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Diak Etelä, Järvenpää, syksy 2012, sivumäärä 81, liitteitä 5.

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli tarkastella työnohjauksellisen työtteen sopivuutta nuorten vapaaehtoisten koulutukseen ja heidän työnsä tukemiseen seurakunnassa, ensisijaisesti tyttöjen ja poikien työssä toimivien vapaaehtoisten kerhonohjaajien parissa Espoonlahden seurakunnassa. Lähtökohtana hankkeessa oli työnohjauksellisten kasvuryhmien luominen kustannustehokkaasti kerhonohjaajatapaamisten yhteyteen. Kehittämishankkeen aikana kerättiin tietoa laajemmin työnohjauksellisen työtteen soveltuvuudesta vapaaehtoisten työn tukemiseen seurakunnan nuorisotyössä. Lisäksi tietoa kerättiin siitä, mitä tämänkaltaisen työote vaatii työntekijöiltä ja mitä on hyvä ottaa huomioon, kun vastaavanlaista toimintaa järjestetään.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli, että kehittämishankkeen jälkeen olisi tarjota hyväksyttäväksi havaittu ja kertaalleen testattu, sekä ajatuksella pohdittu toimintamenetelmä vapaaehtoisten kanssa työskentelyyn ja heidän työn työnohjaukselliseen tukemiseen.

Aineistoa ja palautetta ryhmiin osallistuneilta kerättiin kyselylomakkeella. Kasvuryhmiä ohjanneet työntekijät pitivät oppimispäiväkirjaa sekä täyttivät ns. rooli-focus matriiseja. Lisäksi ohjaajat kävivät arvioivia vertaiskeskusteluja prosessin aikana.

Kerhonohjaajien kokemusten ja työntekijöiden arviointikeskustelujen perusteella voitiin todeta, että kasvuryhmät onnistuivat hyvin ja saavuttivat tavoitteensa. Ryhmät koettiin turvallisina paikkoina jakaa omia kokemuksia, sekä hyvinä mahdollisuuksina oppia uutta ja saada tukea mm. kerhon ongelmatilanteisiin. Työntekijät kokivat pärjäävänsä ryhmän kanssa pohjakoulutuksellaan ja heille pidetyllä perehdytyksellä työnohjauksellisista menetelmistä. Tärkeäksi koettiin ohjaajien keskinäiset työnohjaukselliset keskustelut työnohjauskertojen välissä.

Asiasanat: seurakunta, vapaaehtoistyö, työnohjaus, vapaaehtoistyön työnohjaus, kasvuryhmä, toimintatutkimus, kehittämishanke.

ABSTRACT

Björkholm, Stella & Hiltunen, Sami. Professional guided grow groups. Supervisional support for volunteers. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Diaconia and Christian Education. Degree: master of Social Services. 81 pages, 5 appendices. Language: Finnish. Järvenpää. Spring 2012.

The purpose of the thesis is to explore method to support volunteers on their work. The method was use supervision as a part of educating and guiding volunteers. One goal was also evaluate how does this kind of work method suite the youth workers who guide the volunteers. Does they need more education or is their ground education enough? As a result of these experiment there would be a tested and evaluated a type of work, which would be able to use and take in action in other similar groups of volunteers.

The supervision method was used in the growth groups. They were formed groups of clubleaders people that was lead by a youth worker. The experiment was made in 2011-2012 in the parish of Espoonlahti among the young volunteers who work as a club leader in the parish of Espoonlahti.

Qualitative data was gathered by a questionnaire from growth group leaders as from the volunteers. The main questions where how did the club leaders feel growth groups, did they receive enough support and guidance to their work and did they learn more within the group. The group leaders also gathered data by filling role-focus matrix from each time the group met. Group leaders had guiding and counselling discussions together.

According the results groups were useful for the volunteers. They felt that groups were safe and comfortable place to share they experiences and questions. Groups also gave support and new ideas from another group member. The youth worker felt that they had enough knowledge the guide and lead the process. The orientation that was given to them in the beginning of the project was useful. The conclusion of the study is that these kind of method was useful, practical and successful.

Keywords: parish, voluntary work, supervision, voluntary work supervision, grow group action research; development project

1 JOHDANTO

Tämä on kehittämishanke, jonka tärkeimmät tavoitteet voidaan jakaa kolmeen osaan:

1. Luoda työnohjauksellinen tukimalli vapaaehtoisten nuorten työn tukemiseen.
2. Selvittää, onko mahdollista järjestää työnohjausta vapaaehtoisille kustannustehokkaasti.
3. Kartoittaa, mitä työnohjauksellisen työtteen käyttöönotto vaatii seurakunnan työntekijöiltä ja minkälaista tukea/koulutusta he siihen tarvitsevat.

Kiinnostuksemme työnohjaukselliseen työotteeseen ja vapaaehtoisten työn tukemiseen nousee omasta käytännön työstä. Keskeinen kysymys on: Miten voisimme vahvistaa ja tukea vapaaehtoisia nuoria kerhonohjaajia työssään paremmin omassa seurakunnassamme? Teemme molemmat töitä seurakunnan nuorisotyössä ja olemme vuosien varrella kouluttaneet vapaaehtoisia nuoria ja nuoria aikuisia moniin eri tehtäviin. Vapaaehtoisten kanssa työskennellessä olemme monesti pohtineet, että kuinka voisimme tukea heitä paremmin työssään ja kuinka voisimme vahvemmin rohkaista heitä luottamaan omaan osaamiseensa. Näistä pohdinnoista saimme oman motivaatiomme tämän kehittämishankkeen toteuttamiseen.

Työmme toiminnallinen osuus kerhonohjaajien parissa keskittyi toimintavuoteen 2011–2012. Vuosi 2011 oli Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi. Vapaaehtoistyön teemavuoden ajatuksena oli tuoda esille vapaaehtoistyön yhteiskunnallista merkitystä ja teemavuoden tavoitteena oli vapaaehtoistyön positiivisen näkyvyyden lisääminen siten, että vapaaehtoistyön piiriin löytäisi yhä useampi ihminen. Keinoja, joilla vapaaehtoistyötä pidettiin esillä teemavuonna, olivat mm. vapaaehtoistyöhön ryhtymisen kynnyksen madaltaminen, vapaaehtoisten palkitseminen, vapaaehtoistyön laadun parantaminen ja työn merkityksen näkyväksi tekeminen. (Euroopan komissio i.a.) Euroopan vapaaehtoistyön teemavuosi on ollut iso kokonaisuus, josta emme virallisesti olleet osallisia. Työmme vastaa kuitenkin samankaltaisiin tavoitteisiin. Keskeisiä teemoja olivat myös

vapaaehtoistyön tekijän arvostaminen, heidän itsetuntonsa ja työnsä merkityksen lisääminen ja näiden kautta työn laadun parantaminen.

Tarve kerhonohtajien työn tukemiseen ja koulutuksen monipuolistamiseen ja kehittämiseen on noussut käytännön työstä. Valmiita menetelmiä kerhonohtajien kanssa työskentelyyn on saatavilla vähän. Koulutusmateriaalia kyllä löytyy, mutta työn tukemisen välineitä ei. Osa kerhonohtajista sitoutuu työhönsä hyvin ja ohjaa kerhoaan tunnollisesti ja pitkäjänteisesti, osan sitoutuminen taas on heikompaa. Käytännön työhön tarvitaan toimintamenetelmä, jonka avulla vapaaehtoinen nuori oivaltaisi itse työnsä tärkeyden ja merkityksen sekä saisi itselleen enemmän syytä ja pohjaa toimia kerhonohtajana tavoitteellisesti.

Vertaistukea tarjoavia työnohjauksellisia ryhmiä kutsumme työssämme kasvuryhmiiksi. Nimi tulee siitä, että haluamme erottaa tämän työnohjauksesta, jota ohjaavat pitkän työnohjaajakoulutuksen läpi käyneet työnohjaajat. Kasvuryhmiä ohjaavat seurakunnan tyttöjen ja poikien työntekijät ilman työnohjaajakoulutusta. Työntekijöille järjestetään perehdytystä työnohjaukselliseen työtoteeseen ohjaustyössä. Vaikka työnohjauksellinen ote onkin vahvasti läsnä, ei kyseessä kuitenkaan ole työnohjaus sanan varsinaisessa merkityksessä ja laajuudessa. Kasvuryhmä nimitys kuvaa tavoitettamme antaa vapaaehtoiselle nuorelle mahdollisuus kehittyä ja kasvaa työssään tyttöjen ja poikien kanssa. Tämän mahdollisuuden käyttäessään kerhonohtaja toivottavasti löytää myös syytä sitoutua työhönsä ja jatkaa uraansa pitkäjänteisesti ja lapsen parasta tavoitellen.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli luoda malli, joka perustuu työnohjauksellisen työtteen toteutumiseen vapaaehtoisten työn tukemisessa. Hankeen keskeisenä päämääränä oli työnohjauksellisten kasvuryhmien luominen kustannustehokkaasti kerhonohjaajatapaamisten yhteyteen. Keräsimme tietoa työnohjauksellisen työtteen soveltuvuudesta vapaaehtoisten työn tukemiseen seurakunnan nuorisotyössä. Tutkittavana ryhmänä toimivat kasvuryhmiin kokoontuvat Espoonlahden seurakunnan kerhonohjaajat kaudella 2011–2012.

Vapaaehtoiset kerhonohjaajat ovat hyvin tärkeässä asemassa tyttöjen ja poikien työssä. Ilman vapaaehtoisia nuoria kerhonohjaajia alakouluikäisten tyttöjen ja poikien harraste-kerhojen määrä romahtaisi lähes olemattomaksi. Vapaaehtoisten koulutus tapahtuu paikallisseurakunnissa hyvin monenlaisin menetelmin. Vain harvoin seurakunnissa on varaa kustantaa ulkopuolista työnohjausta vapaaehtoisille. (Andersson, Maria; Björkholm, Stella; Markkanen, Laura; Rissanen, Satu; Yli-Koski, Sanna; suullinen tiedonanto 27.3.2012.) Tässä kehittämishankkeessamme luomme ja testaamme mallia, jossa koulutettu seurakunnan työntekijä lyhyen työnohjaukselliseen työtteeseen perehtymisen kautta saa riittävästi valmiuksia työnohjauksellisen kasvuryhmän ohjaamiseen.

Tarkastelimme kerhonohjaajilla teettämämme kyselyn avulla myös kasvuryhmien tuloksellisuutta eli mitä uutta ja hyvää tällainen toimintatapa tuo mukanaan vapaaehtoisten työn tukemiseen ja koulutukseen.

Kokemuksemme mukaan monen seurakunnan työntekijöiden huolenaiheena on vapaaehtoisten tukeminen työssään. Varsinkin seurakunnan nuoret vapaaehtoiset jäävät usein vaille mahdollisuutta keskustella, kehittyä ja kasvaa omassa tehtävässään. Seurakunnassa tarjotaan kyllä keskusteluapua ja sielunhoitoa nuorten elämää askarruttaviin kysymyksiin ja haasteellisiin elämäntilanteisiin, mutta aikaa ja paikkaa kerhonohjaajan työhön keskittyvään reflektointiin ei tahdo löytyä. Nuoret tuntuvat myös käyttävän työntekijän kanssa viettämänsä ajan muiden kuin kerhonohjaajatyöhön liittyvien asioiden pohittamiseen, ellei heitä nimenomaan kannusteta puhumaan kerhoasioista. Kuitenkin kerhonohjaaja kokee ja näkee työssään paljon sellaisia asioita, joihin hänellä ei ole minikäänlaisia valmiuksia tarttua. Esimerkiksi hankalan vanhemman, kaikesta kiukkuavan

lapsen tai vaikka vanhempien avioerosta oireilevan lapsen kohtaaminen on monelle teini-ikäiselle kerhonoahjaajalle kova paikka. Kerhonoahjaaja on monesti myös kerholaisten ihailun kohteena, idolina. Tällaisessa roolissa oleminen voi kasvavalle nuorelle olla ihan uusi tilanne. (Andersson, Maria ym. suullinen tiedonanto 27.3.2012.)

Kasvuryhmien tarkoitus oli keskittyä juuri kerhonoahjaamiseen ja kerhonoahjaajana toimimiseen liittyviin asioihin. Käytännön asiat, kuten kerhotarvikkeiden hankinta tai kauppakortit eivät lähtökohtaisesti kuuluneet kasvuryhmien aihepiiriin. Tarkoituksemme ei ollut keskittyä vain kerhonoahjaamisen varjopuoliin, haasteisiin ja kuluttavuuteen, vaan houkutella esiin myös onnistumisia ja ilon hetkiä. Kasvuryhmän tehtävänä oli tarjota tukea kerhonoahjaamisen eri puoliin. Kasvuryhmien kulloisetkin teemat valikoituivat kuitenkin sen mukaan, mitä kerhonoahjaajat itse nostivat.

Uskomme, että kerhoa ohjaava nuori kokee saavansa paljon eväitä myös omaan elämänsä tekemästään vapaaehtoistyöstä. Toimiminen lapsiryhmän johtajana, työparina toiselle kerhonoahjaajalle ja vastuunkantajana auttaa nuorta kasvamaan ja kehittymään ihmisenä ja myös koko yhteiskunnan jäsenenä. Nuori elää hyvin myllertävää elämänavaihetta, jossa hänen on tärkeä pystyä tunnistamaan omia tunteitaan ja kokemuksiaan myös epäonnistumisten kohdatessa.

Tarvitsemme seurakunnassa kerhonoahjaajia käytännön ruohonjuuritason työhön kentälle. Kerhonoahjaajan rooli seurakunnan nuorisotyössä on kaksijakoinen: samaan aikaan kun kerhonoahjaajat ovat tärkeitä yhteistyökumppaneitamme lukuisien alakouluikäisten lasten harrastekerhojen toteuttajina, he ovat myös tärkeitä työmme kohteita. Keinomme erilaisten kerhonoahjaajien tasapuoliseen kohtaamiseen ja siihen, että jokainen nuori kerhonoahjaaja saisi työstään mahdollisimman paljon irti itselleen myöhempää elämää varten, ovat olleet kovin rajalliset. Toinen nuori vaatii työntekijältä huomiota enemmän kuin toinen. Usein huomiotta jäävät ehkä he, jotka huomiota ja kannustusta eniten tarvitsisivat. Kasvuryhmien on tarkoitus olla turvallisia ryhmiä, joissa jokaista kerhonoahjaajaa kuullaan joka kerta huolimatta hänen tavastaan ottaa kontaktia työntekijöihin muissa tilanteissaan. Kasvuryhmien yhtenä tavoitteena on antaa ääni ja kuulluksi tulemisen mahdollisuus myös hiljaisemmille ja kilteimmille kerhonoahjaajille.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖ

3.1 Nuoret ohjattavina

Nuoret tarjoavat omat erityispiirteensä ohjattavina. Nuoren motivaatiotaso, vireystila ja kiinnostus asioita kohtaan vaihtelevat suuresti mm. hektisestä elämäntilanteesta ja iän tuomista haasteista johtuen. Kohderyhmämme nuoret kerhonohjaajat ohjaavat kerhoja vapaa-ajan harrastuksenaan. Työnohjaus liittyy lähtökohtaisesti työhön, ei harrastustoimintaan. Nuoren on ymmärrettävä ensin kerhonohjaaminen merkittävänä, pitkäjänteisenä ja merkityksellisenä työnä, ennen kuin hän voi antaa panoksensa työnohjaukseen. Parhaimmillaan kasvuryhmä on kerhonohjaajalle paikka kasvaa ja kehittyä kerhonohjaajana, vastuunkantajana ja täysivaltaisena seurakunnan ja koko yhteiskunnan jäsenenä. Pahimmillaan kasvuryhmä on paikka, jossa nuori miettii pakotietä pois ahdistavasta tilanteesta: ”Miksi kivaa harrastusta, josta saa palkinnoksi ulkomaanmatkan, pitää analysoida ja miettiä?”

Nuoret ovat tottuneet myös siihen, että aikuisen rooli heidän elämässään on ulkoapäin tuleva ja auktoriteettinen. Kotona vanhemmat ovat toivottavasti niitä, jotka määrittelevät ja säätelevät monia nuoren elämään liittyviä asioita, koulussa opettaja määrittelee mikä on nuorelle hyväksi missäkin vaiheessa ja myös meillä seurakunnassa aikuinen nuorisotyönohjaaja on se, joka sanelee mitä milloinkin on hyvä tehdä, opettaa ja määrittelee nuoren asioita. Nuori on myös jossain määrin tilivelvollinen elämänsä aikuisille vaikuttajille. Työnohjauksessa roolit muuttuvat. Nuoren voi olla hyvin hankala ymmärtää, että hän itse asettaa rajoja ja oivaltaa oman työnsä merkitystä.

Sanna Vehviläinen (2001; 5, 246–245) on tehnyt väitöskirjansa ohjauksesta. Hänen tutkimuksen kohteena on ollut sekä nuoria opiskelijoita (17–22 –vuotiaita) että aikuisia. Hänen havaintojensa perusteella nuorille esitettiin suurempaa kritiikkiä, sekä suurempia neuvoja ja arvioita kuin aikuisille. Vehviläinen arvelee, että vallalla on käsitys, jonka mukaan nuoria voi kohdella direktiivisemmin kuin aikuisia. Nuorilta ei odoteta, että he pystyvät toimimaan täysivaltaisina yhteisön ja yhteiskunnan jäseninä. Tämä näkyy siinä, että heitä opastetaan tarkemmin ja heitä myös keuhutaan ja kannustetaan herkemmin. Nuoret mieltävät palautteen ja kritiikin ensisijaisesti henkilökohtaiseksi, eikä työhön

liittyväksi (Vehviläinen 2001, 247). Palautteen siirtäminen käytännön työhön koetaan haastavaksi ja ennemmin se tuntuu kertovan nuorelle siitä, onko hän ihmisenä hyvä vai huono. Nuoret suhtautuvat usein ohjauskeskusteluissa esiin tulleeseen kriittiseen palautteeseen passiivisesti (Vehviläinen 2001, 247–248). Tämä kertoo siitä, että nuoren on vielä vaikea suhtautua asioihin asioina, vaan palaute tulee heti henkilökohtaiseksi. Monilla nuorilla ei myöskään ole kokemusta tilanteista, joissa palautetta annetaan ja vastaanotetaan aidosti toiminnan kehittämisen tukemiseksi. He eivät osaa olla tilanteissa aidosti ja rakentavasti, vaan nielevät jälleen sen, mitä ylhäältä annetaan ja mahdollisesti pahoittavat mielensä ja purnaavat siitä jälkeenpäin kavereilleen.

Nämä piirteet luovat nuorten kasvuryhmiimme haasteita, jotka meidän tulee huomioida. Ryhmissämme kokoontui myös hyvin eri-ikäisiä nuoria. Nuorimmat heistä olivat 14 –vuotiaita ja vanhimmat jo yli 20 –vuotiaita. Nuoret olivat eri elämänvaiheissa, erilaisissa tilanteissa ja erilaisin kokemuspohjin varustettuja. Toisaalta tämä eri-ikäisten nuorten läsnäolo helpotti nuorisotyönohjaajan asemaa kasvuryhmän työnohjaajana. Kokeneemmat kerhonoohjaajat jakoivat osaamistaan ja ohjaamiskokemuksiaan. Nuoremmat kerhonoohjaajat kuuntelivat vanhempia kollegoitaan aivan erilailla kuin työntekijöitä. Moni asia meni helpommin ymmärrykseen toisen kerhonoohjaajan kertomana kuin työntekijän opettamana. Vertaistuen merkitys oli korvaamatonta. Vertaistuen toteutuessa aukesi myös työntekijän mahdollisuus pysyä poissa opettajanroolista.

Kasvuryhmissä on kyse oppimisprosessista ja tätä prosessia säätelevät myös ihmisen kokemuksen ja tiedon käsittelykyvyn rajoitukset. Meidän kaikkien tarkkaavaisuus on rajoittunutta, emmekä pysty oppimaan mitä tahansa missä tahansa ajassa. Uskallamme väittää, että tämä korostuu etenkin nuorten kohdalla. Nuoret vapaaehtoiset kerhonoohjaajat osallistuivat kasvuryhmiin omalla vapaa-ajallaan arki-iltoina koulupäivän jälkeen. Voikin kriittisesti kysyä, että oliko näiden nuorten tarkkaavaisuus ja kyky oppia parhaimmillaan. Tämä on yksi merkittävä ero, jos vertaa nuorille vapaaehtoisille suunnattuja kasvuryhmiä esim. työyhteisöjen työnohjaukseen, jossa aikuiset ihmiset tulevat työajalla ja useinpa vielä työpäivän aluksi motivoituneina pohtimaan työhönsä liittyviä kysymyksiä.

3.2 Seurakunnan kerhonohjaaja vapaaehtoistyöntekijänä

Seurakunnissa on paljon tehtäviä, joiden tekemiseen tarvitaan myös vapaaehtoisvoimia. Monet näistä tehtävistä ovat sellaisia, mihin ei tarvita, eikä tarjota, mitään erityistä osaamista tai koulutusta. Seurakunta tarjoaa kuitenkin myös pitkäaikaisia vapaaehtois-tehtäviä, joihin haluavat koulutetaan tehtävään ja heidän työtään ohjataan. Tällaisia ovat esimerkiksi pyhäkoulunopettajajana, kerhonohjaajana, rippikoulun isosena ja diakonia-työn lähimmäispalvelussa sekä Palvelevassa puhelimessa vapaaehtoisena toimiminen. Seurakunta kouluttaa itse omat vapaaehtoisensa koulutusta vaativiin tehtäviin. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko i.a.)

Seurakunnan vapaaehtoiset ovat samalla seurakunnassa työn tekijöinä ja työn kohteina. Työn tekijöinä heiltä odotetaan asiallista ja aikuismaista käytöstä ja reagoitakykyä. Tämä näkyy varsinkin nuorten parissa. Samaan aikaan, kun kerhonohjaaja ohjaa kerhoa evankeliumia eteenpäin vieden ja lähimmäistä rakastaen ja kunnioittaen, on hän mahdollisesti itse syrjäytymisvaarassa oleva, koulusta ulos lentänyt nuori, joka tarvitsee elämäänsä tukea ja suunnannäyttäjää. Tästä nimenomaan on kyse siinä, että kerhonohjaaja on samaan aikaan seurakunnan työntekijän työkaveri ja hänen työnsä kohde. Näiden kahden ”roolin” välillä kerhonohjaaja tasapainoilee häneen kohdistuvien odotusten ja eri suunnista (seurakunnalta, kerholaisilta, kerholaisten vanhemmilta, yhteistyötahoilta jne.) tulevien paineiden, sekä suuren vastuun alla.

3.3 Espoon seurakunnat ja Espoonlahden seurakunta

Espoon seurakunnat muodostavat Espoon seurakuntayhtymän, johon kuuluu viisi suomenkielistä ja yksi ruotsinkielinen seurakunta. Espoon seurakuntien toiminta ajatus on:

”Espoon seurakuntien toiminnan tarkoituksena on tukea elämää ja luoda mahdollisuuksia kristillisen uskon ja rakkauden toteutumiselle.”

Espoon seurakuntien arvoihin kuuluvat sitoutuminen, armo, oikeudenmukaisuus ja yhteisöllisyys. (Espoon seurakuntien strategia 2010–2015.)

Espoonlahden seurakunta on noin 33 000 ihmisen kotiseurakunta Espoossa. Se

kuuluu maailmanlaajuiseen kristittyjen joukkoon, evankelisluterilaiseen kirkkoon. Espoonlahden seurakunnan toiminta-ajatuksena on:

”Espoonlahden seurakunta julistaa Kristusta, vaalii yhteyttä ja ruokkii nälkäisiä.” (Espoonlahden seurakunta i.a.)

Seurakunta tarjoaa monipuolista toimintaa ja kutsuu vapaaehtoisia muun muassa musiikkitoimintaan, lasten ja nuorten pariin, sekä diakoniatyöhön ja lähetystyöhön.

3.4 Kerhon ohjaaminen Espoonlahden seurakunnassa

Espoonlahden seurakunnassa tehdään runsaasti alakouluikäisten tyttöjen ja poikien kerhotyötä. Toimintakausi alkaa syksyllä koulujen alkaessa ja päättyy keväällä toukokuun puolivälissä. Kerhot kokoontuvat viikoittain pääosin kerhonohtajien, vapaaehtoisten ja rippikoulun käyneiden nuorten, voimin. Kerhoja Espoonlahdessa on vuosittain 30–40. Lapsia kerhoissa käy viikoittain noin 350. Vuosittain vapaaehtoisia kerhonohtajia on keskimäärin 50, joista täysi-ikäisiä on noin 5. (Espoonlahden seurakunnan tyttöjen ja poikien työn toimintakertomus.)

Espoonlahdessa alaikäisille kerhonohtajille ei makseta rahallista palkkiota. Vuosittain kerhokauden loppupuolella kerhonohtajat lähtevät koulutus- ja virkistysmatkalle, joka toimii samalla kiitoksena vuoden kestäneestä arvokkaasta vapaaehtoistyöstä. Täysi-ikäisille kerhonohtajille maksetaan pieni rahallinen korvaus, eivätkä he lähde matkalle mukaan.

Kerhonohtajia koulutetaan kahdella erilaisella peruskurssilla: kerhonohtajan peruskurssilla ja ABC-kurssilla. Kerhonohtajien peruskurssi on tarkoitettu rippikoulun käyneille nuorille ja kestää syyskauden ajan. Syksy alkaa kerhonohtajien koulutusleirillä, jonka jälkeen koulutus jatkuu viikoittain kokoontuvana ryhmänohtajakoulutuksena (ROK) yhdessä rippikoulujen isokoulutuksen kanssa. Kerhonohtajat valmistuvat jouluna. Jo elokuun koulutusleirin jälkeen nuoret saavat oman kerhon, jonka ohjelmasta,

suunnittelusta ja toteutuksesta he vastaavat. Kerhoja ohjataan pareittain (tai poikkeuksellisesti kolmen ryhmässä). Kerhonojaja saa vaikuttaa oman kerhonsa sisältöön mielenkiintonsa ja harrastuneisuutensa mukaan. Kerhonojaja valitsee kerhonsa kerhosabluunasta, johon on valmiiksi mietitty minkäikäisten lasten kerholle olisi tarvetta milläkin seurakunnan alueella. Suosituimpia kerhoja ovat kokki- ja salibandykerhot. Mutta myös erityisempiä kerhoja on tarjolla, kuten strategiapelikerho ja tutkijakerho. (Espoonlahden seurakunnan tyttöjen ja poikien työn perustoimintokuvaus.)

ABC-kurssi on tarkoitettu 7-8 – luokkalaisille nuorille, jotka haluavat ohjata kerhoa jo ennen rippikoulun käymistä. ABC-kurssi kestää koko toimintavuoden. Syyskaudella koulutettavat käyvät viikoittain koulutuksessa sekä osallistuvat koulutusleiriin, jossa pääsevät harjoittelemaan ryhmän ohjaamista myös käytännössä. Kevätkauden kurssilaiset toimivat apuohjaajina kokeneempien kerhonojajien kerhoissa. (Espoonlahden seurakunnan tyttöjen ja poikien työn perustoimintokuvaus.)

Lisäksi Espoonlahdessa on kerhonojajille jatkokurssi peruskurssin käyneille, johon osallistuvat vähintään vuoden kerhoa ohjanneet kerhonojajat. Jatkokurssilla syvennetään osaamista esim. lapsen kehitysvaiheisiin ja kriisitilanteiden kohtaamiseen. (Espoonlahden seurakunnan tyttöjen ja poikien työn perustoimintokuvaus.)

Koulutusten lisäksi kerhonojajien työtä tuetaan kerran kuussa kokoontuvassa kerhonojajien kokouksessa, Kekossa. Kekossa käydään läpi ajankohtaisia asioita, jaetaan kuulumisia ja myös tarjotaan ohjausta kerhonojaukseen. (Espoonlahden seurakunnan tyttöjen ja poikien työn perustoimintokuvaus.) Tämä Kekojen ohjauksellinen osuus on jo pitkään ollut kehittämisen alla, mutta hyvää toimintatapaa siihen ei ole erilaisista yrityksistä huolimatta löydetty. Tätä ohjauksellista osuutta olemme lähteneet kehittämishankkeellamme kehittämään.

Kekon ohjausosuudesta tekee haastavaa mm. kohderyhmän ikärakenne. Ryhmässä on ensimmäistä vuotta ohjaavia 15–16 –vuotiaita, mutta myös jo pitkään ohjanneita yli 20 –vuotiaita nuoria. Kokoukset ovat arki-iltoina, jolloin nuorilla on takana koulu- tai työpäivä ja he näkevät pitkästä aikaa toisiaan. Keskittyminen kokouksissa on toisinaan hyvin haasteellista. Osa nuorista ohjaajista on hyvinkin motivoituneita ja tavoitehakuisia kerhonojajia, osa taas lähinnä hengaillee kerhossaan. Näiden erilaisten motivaatioiden

yhteensovittaminen on kerhotoimesta vastaavalle työntekijälle haasteellinen tehtävä.

3.5 Kasvuryhmät

3.5.1 Kasvuryhmien toiminta

Kasvuryhmä ei ole uusi keksintö. Työnohjauksellisia ryhmiä, joista ei oikein voida puhua työnohjauksena, on järjestetty myös muualla. Vastaavista työnohjauksellisista ryhmistä on käytetty monenlaisia nimityksiä muissa yhteyksissä. Muita nimityksiä ovat mm. purkupalaveri, ystäväilta, vertaistapaaminen sekä päivystäjätapaaminen. Päädyimme nimitykseen ”kasvuryhmä” siitä syystä, että se kertoo mielestämme myös ryhmän koulutuksellisesta ulottuvuudesta ja suuntaa oppimiseen ja tulevaan. Lopulta ei ehkä olekaan merkityksellistä minkä nimisiä nämä kaltaiset ryhmät ovat vaan se, että vapaaehtoistyöntekijät saavat työhönsä riittävästi tukea ja keskustelufoorumin, jossa voivat kokea vertaisuutta ja oppia toisiltaan. (Laimio 2010, 14.) Oleellista on kaikkien kasvuryhmiin osallistuvien ymmärrys hetken työnohjauksellisesta luonteesta. Sekä ryhmään osallistuvan kerhonohjaajan, että ryhmää ohjaavan seurakunnan työntekijän on ymmärrettävä työnohjauksellisuuden merkitys.

Kehittämishankkeessamme kasvuryhmät muodostuivat vapaaehtoisista kerhonohjaajista. Kauden 2011–2012 kerhonohjaajat jaettiin kolmeen yhtäsuureen ryhmään. Ryhmät jaettiin satunnaisesti niin, että ryhmässä on sekä uusia että jo kokeneempia kerhonohjaajia. Kasvuryhmät kokoontuivat kerran kuussa kerhonohjaajien kokouksen (eli Kekon) yhteydessä. Ryhmän koko oli käytännössä noin 15 nuorta. Joka kuukausi kasvuryhmään osallistui käytännössä hieman eri ihmiset. Osa kerhonohjaajista oli kerhoissaan kasvuryhmän aikana. Tästä syystä Kekot olivat joka toinen kuukausi tiistaina ja joka toinen kuukausi torstaina, jotta jokaisella olisi mahdollisuus päästä kasvuryhmään vähintään joka toisella kerralla. Osa kerhonohjaajista ei osallistunut ryhmään, vaikka se heidän ”työhönsä” kuuluukin. Nuoren pakottaminen paikalle on mahdoton tehtävä.

Kasvuryhmiä ohjasivat tyttöjen ja poikien työn viranhaltijat, sekä tutkimuskauden ajan myös molemmat kehittämishankkeen tekijät. Kasvuryhmien ohjaajat olivat Espoonlah-

den seurakunnan nuorisotyönohjaajia (peruskoulutukseltaan sosionomeja). Työntekijöillä oli vaihteleva historia vapaaehtoisten kerhonohjaajien kanssa työskentelystä, osa oli työskennellyt työalalla vuosia, osa taas lyhyemmän ajan. Tarkoitus oli, että ryhmien ohjaajat pysyisivät samana läpi tutkimuskauden. Kerhonohjaajat jaettiin näin ollen kolmeen yhtä suureen ryhmään. Ryhmissä otettiin kerhonohjausparit huomioon niin, että saman kerhon ohjaajat olivat samassa ryhmässä. Samassa kasvuryhmässä oli kuitenkin erilaisten kerhojen ohjaajia.

Ennen tutkimuskauttamme Kekojen rakenne on ollut joustava ja joka vuosi on mietitty hyvää ja toimivaa tapaa käydä kokouksessa käytävät asiat läpi. Kokouksen tavoite on moninainen. Toisaalta kokouksen tavoitteena on antaa tietoa ajankohtaisista asioista, jakaa materiaaleja ja hoitaa erilaisia käytännön juoksevia asioita. Toisaalta taas kokouksen tavoitteena on tarjota kerhonohjaajille paikka tavata toisiaan ja saada myös virkistystä ja neuvoja kerhonohjaajan arkeen. Kekot sisältävät myös hengen ja ruumiin ravintoa hartauden ja iltapalan muodossa. Työnohjauksellinen keskusteluhetki on ollut pitkään olemassa, mutta hyvää ja järjestäytynyttä keinoa sen toteuttamiselle ei ole erilaisista yrityksistä huolimatta löydetty.

Tämän tutkimushankkeen aikana toteutimme kasvuryhmiä niin, että ne muodostivat tutun ja turvallisen lopun Kekoilta. Kokoukset alkoivat hartaudella, jonka jälkeen käytiin kaikki ajankohtaiset ja juoksevat asiat läpi. Tämän jälkeen kerhonohjaajat jakaantuivat kasvuryhmiin. Kasvuryhmiin varattiin aikaa noin tunti joka kerralla. Kerhonohjaajat jaettiin kolmeen kasvuryhmään, joita ei muutettu tutkimuskauden aikana. Kasvuryhmien jälkeen oli tarjolla vielä iltapalaa.

3.5.2 Työntekijöiden perehdytys kasvuryhmän ohjaamiseen

Ennen kasvuryhmien aloittamista järjestimme puolen päivän mittaisen kasvuryhmien ohjaajien perehdytyksen. Keskeistä tässä perehdytyksessä oli pohtia sitä, mikä tekee kasvuryhmistämme työnohjauksellista ja mitkä ovat kasvuryhmiemme tavoitteet. Kävimme läpi omien kasvuryhmiemme tavoitteiden suhdetta työnohjauksen yleisiin tavoitteisiin. Perehdytyksessä kävimme läpi myös työnohjauksen yleisiä periaatteita, ohjauksen työkaluja sekä mahdollisia ryhmässä eteen tulevia ilmiöitä. Keskeistä perehdytyk-

sessä oli näkökulma, että ohjaajalla jokainen teko ja tekemättä jättäminen on ohjauste-ko. Perehdytyksen keskeinen tavoite oli herätellä kasvuryhmien ohjaajien tietoisuutta omasta olemisestaan ryhmän kanssa. Työkaluja ohjauksessa olivat mm. sanoiksi puke-minen (verbalisointi), käsitteellistäminen, ilmiötasolle nostaminen (abstrahointi), osoit-taminen (konfrontointi), selventäminen (klarifikointi), tulkinta ja dialogi. Ohjaussuhteen tärkeimmiksi työkaluksi nostimme avoimen dialogin. Työstimme perehdytyksessä sitä, mitä avoin dialogi on ja mitkä voivat olla sen esteenä. Kävimme perehdytyksessä hiu-kan läpi myös erilaisia ryhmäilmiöitä ja ryhmän kehitysvaiheita. Keskustelimme myös siitä, minkälaista ja miten aktiivista ohjausta ryhmä tarvitsee missäkin kehitysvaiheessa.

Työntekijöiden perehdytyksessä merkittävään rooliin nousi ohjaajien jo olemassa olevi-en valmiuksien esiin nostaminen ja näkyväksi tekeminen. Meillä kasvatusalan ammatti-laisilla on olemassa valtavasti konsultatiiviseen ohjaustyöhön soveltuvia valmiuksia ja työkaluja. Työntekijöiden vakuuttuminen ja voimaannuttaminen omaa osaamistaan, ohjaustaan ja asiantuntijuuttaan kohtaan on olennaista. Koulutuksen ja kokemuksen tuoma tietotaito on olemassa, mutta sen tiedostaminen ja esiin nostaminen auttaa aset-tumaan kasvuryhmän ohjaajan asemaan.

Työnohjauksellisen työtteen sisäistäminen ja oma rooli kasvuryhmän ohjaajana on lähtökohta kasvuryhmän ohjaajana toimimisen onnistumiselle. Keskeinen seikka pereh-dytyksessä oli pohtia, että miten helposti aikuisena työntekijänä lähestymme nuoria va-paaehtoisia niistä vanhoista ohjaajan ja aikuisen rooleista käsin ja käytämme paljon val-taa asioiden määrittelyssä. Yksi keskeinen seikka perehdytyksessä olikin juuri vanhoista rooleista ja asetelmista ”poisoppiminen”

4 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

4.1 Vapaaehtoistyö

4.1.1 Vapaaehtoistyön määritelmä

Suomessa vapaaehtoistoiminta määriteltiin 1980-luvulla järjestöjen toiminnaksi, jolla täydennetään ja tuetaan julkisia palveluita. Toiminnalla ei katsottu olevan juurikaan arvoa ihmisille itselleen, eikä itse työtä pidetty kovin arvokkaana. Vuonna 1992 sosiaali- ja terveysalan johtajat määrittelivät vapaaehtoistoiminnan täysin järjestöille kuuluvaksi, vaikka organisoitunut ja omaehtoinen vapaaehtoistoiminta oli lisääntynyt hyvin nopeasti ja järjestöjen rinnalle oli syntynyt uusia vapaaehtoisten paikallisia yhdistyksiä ja toimintaryhmiä. (Lehtinen 1997, 17.)

Sosiaalihuoltolain 18 pykälässä sanotaan, että sosiaalihuollon tehtävänä on huolehtia niistä sosiaalityön tukitoimista, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheen turvallisuutta ja suoriutumista sekä yhteisöjen toimivuutta. Tämä sosiaalihuollon määritelmä pätee hyvin myös vapaaehtoistoiminnan toiminta-ajatuksena. Lehtinen itse on määritellyt vapaaehtoistoiminnan prosessiksi, jossa ihmiset yhdessä ryhtyvät parantamaan elämänlaatuaan ja voittamaan vaikeuksiaan. (Lehtinen 1997, 19.)

Vapaaehtoistoiminnan tulisi ennen kaikkea keskittyä ennaltaehkäisevään työhön. Vastuu niin sanotusta korjaavasta työstä kuuluu edelleen ammattityöntekijöille. Vapaaehtoistyössä korostuu yksilön oma vastuu sekä itsestään että toisista ihmisistä. Vapaaehtoistoiminnan tarkoitus ei ole kuitenkaan olla paikkaamassa kuntien säästötoimenpiteistä johtuvia työntekijä- ja palveluresurssien vajeita. Onnistuessaan ja hyvin toimiessaan vapaaehtoistyön jäljet näkyvät apua tarvitsevien ihmisten määrän laskemina, mutta lähtökohtaisesti vapaaehtoistyön tulosta ei voida laskea rahassa, mitata työtunteina tai kävijämäärillä. Vapaaehtoistyön tärkein merkitys on vuorovaikutuksessa, jonka mittaaminen voi tapahtua vain pitkäaikaisena ja syvällisenä prosessien seurantana. (Lehtinen 1997, 19.)

Vapaaehtoistoiminnalle voidaan Lehtisen mukaan (1997, 20) asettaa kolme pääperiaatetta.

1. On pidettävä kiinni siitä, että vapaaehtoiset toimivat omasta halustaan ja täysivaltaisina subjekteina.
2. Vapaaehtoistoiminnassa ei makseta kenellekään palkkaa eikä palkkiota. Vapaaehtoiselle toimijalle toiminnasta aiheutuneita kuluja voidaan korvata.
3. Vapaaehtoistoiminnassa toimitaan tavallisen ihmisen ehdoin ja taidoin.

On tärkeää käydä avointa keskustelua niistä tehtävistä, joihin tarvitaan ammattilaisia, suhteessa niihin tehtäviin joita voidaan hoitaa vapaaehtoisvoimin. Etenkin kiristyvässä taloustilanteessa ammattilaisten tulee pitää osaamistaan arvossa ja nostaa osaamisensa merkitystä. Myös päättäjien tulee nähdä erilaisten ammattilaisten tarpeellisuus ja heidän osaamisensa merkitys. Vapaaehtoisia tulee suojella työltä, johon heidän osaamisensa ei riitä. (Lehtinen 1997, 20.)

Vapaaehtoistoiminta voi antaa laadullisen lisänsä sosiaali- ja terveydenhuollossa. Parhaiten vapaaehtoistoiminta toteutuu silloin, kun kullekin vapaaehtoiselle määritellään oma tehtävä omien kykyjen, toiveiden ja intressien mukaisesti. Vapaaehtoinen toimija kokee täyttäneensä tehtävänsä, kun hänelle on annettu riittävä määrä vastuuta ja hänen työllään on merkitys. (Lehtinen 1997, 21.)

Vapaaehtoistojen ei saa nähdä ilmaisena lisäarvona ammattilaisten työn rinnalla. Myös vapaaehtoistoiminta maksaa, vaikka itse työstä ei maksetakaan palkkaa tai palkkiota. Rahaa kuluu esim. tiedotukseen, puhelin- ja postikuluihin. Vapaaehtoisista on myös huolehdittava ja he tarvitsevat ammattilaisten tukea ja aikaa tehtävänsä hoitamiseen. Työntekijän vapaaehtoisten ohjaamiseen ja kouluttamiseen käyttämä työaika on myös arvokasta. (Lehtinen 1997, 22.)

Vapaaehtoistyö antaa työtä tekeväille vapaaehtoiselle sisältöä elämään. 1990-luvun laman seurauksena monet jäivät vaille palkkatyötä ja elämältä tuntui katoavan pohja. Kolmannen sektorin organisoima vapaaehtoistyö tarjosi yksilölle mahdollisuuden toteuttaa yhteisöllisyyttä ja tehdä moraalisesti hyviä tekoja vapaaehtoistyön kautta. Työelämä on linkki yhteiskuntaan ja sen puuttuessa osallisuus myös omia asioita koskeviin

yhteiskunnallisiin asioihin hälvenee. (Mykkänen-Hänninen 2007, 22.)

Vapaaehtoistyöhön ryhtyminen liittyy usein elämän käännekohtiin. Juuri työpaikan menetys, tai vaikka eläkkeelle siirtyminen ovat tällaisia taitekohtia, jolloin ihmiset kaipaavat elämäänsä enemmän sisältöä. Ammatinvaihtoa suunnittelevat saattavat hakeutua vapaaehtoistyöhön suunnitellulle alalle saadakseen jonkin verran kokemusta tulevasta ja pohjaa päätökselleen vaihtaa alaa. (Mykkänen-Hänninen 2007, 23.) Opinnäytetyömme kohderyhmänä toimivat nuoret ovat myös tietynlaisessa elämän murrosvaiheessa. He kasvavat aikuiseksi ja alkavat yhä enemmän ottaa vastuuta omista tekemisistään ja itsestään. Vastuunkantaminen pienemmistä lapsista ja heille turvallisen toiminnan järjestämisestä on iso askel kohti itsenäisyyttä ja aikuistumista nuoren kerhonohjaajan elämässä.

4.1.2 Vapaaehtoistoiminta kirkon piirissä

Kirkon ja seurakuntien toimintaan kuuluu olennaisesti vapaaehtoinen auttaminen. Diakoniatyö tuli kirkon tehtäväksi lakisääteisesti jo vuonna 1944. Diakoniatyö on vahvasti leimaantunut ammattilaisten ja vapaaehtoisten yhdessä tehtäväksi työksi. Myös vammais- ja nuorisotyössä seurakunnissa on mukana paljon vapaaehtoisvoimia. Vapaaehtoistyö seurakunnissa ei keskity ainoastaan hengelliseen kasvuun ja hengellisiin asioihin, vaan esim. isokoulutuksessa tarjotaan mahdollisuus kehittää itseään tiimityössä jne. (Lehtinen 1997, 25.)

Kirkon ja seurakuntien piirissä toimivien vapaaehtoisten määrä nousee kymmeneen tuhansiin (Hakkarainen, Kananen, Lehtinen, Lindqvist, Nylund, Palojärvi 1994, 74). 1990-luvun laman seurauksena kirkon yhteiskunnallisen työn merkitys on kasvanut. Tästä näkyvänä esimerkkinä ovat ruokapankit, joiden pyörittämisessä vapaaehtoisilla on suuri rooli. (Lehtinen 1997, 25.)

Vapaaehtoistyö seurakunnissa liittyy vahvasti myös seurakuntalaisen osallisuuteen kirkossa tehtävästä työstä. Työ seurakunnassa tänä päivänä on hyvin virkamieskeskeistä ja seurakuntalaisia (maallikoita) käytetään erilaisissa tehtävissä apuna. Seurakunta voisi olla myös yhteisö, jossa jokainen seurakuntalainen olisi omassa roolissaan tekijänä,

vastaanottajana, suunnittelijana ja työntekijänä. Suurissa kaupunkiseurakunnissa tämä on vain haave, mutta monissa pienten paikkakuntien seurakunnissa tästä osa toteutuu.

Osallisuuden ja osallistumisen teemat ovat ajankohtaisia keskustelunaiheita myös kirkon toiminnassa. Näyttää siltä, että perinteinen osallistuminen erilaisiin toimintoihin ei riitä tämän päivän ihmiselle sitoutumisen ylläpitämiseksi. (Thitz 2012, 7.)

Eurooppalaisessa hyvinvointipolitiikassa painotetaan osallistavaa ajattelumallia, jossa tavoitteena on kansalaisten valtaistaminen sekä palveluiden käyttäjinä että niiden tuottajina. Suomen evankelisluterilaisessa kirkossa on pohdittu myös osallisuuden ja osallistumisen haasteita. 1990-luvulla korostui näky alhaalta kasvavasta kirkosta, jossa seurakunta suuntautuu lähemmäs ihmistä ja ihmisten elämän keskelle. Samalla suunniteltiin toimintamalleja, joissa työntekijäkeskeisyyttä vähennettiin ja seurakuntalaisten osallisuutta myös suunnittelijoina ja toteuttajina lisättiin. Kirkon jäsenten kirkon toimintaan sitouttamiseen on herätty myös nopeasti laskevan kirkkoonkuulumisprosentin myötä. (Thitz 2012, 7-8.)

Vuonna 2007 laaditussa Meidän kirkko – mietinnössä kirkkoa kuvataan avoimena yhteisönä, johon ihmistä kutsutaan saamaan rakennusaineita hengelliselle elämälleen, kasvamaan kristittyinä, kokemaan yhteyttä toisten kanssa ja kantamaan vastuuta lähimmäisistä ja luomakunnasta. (Thitz 2012, 11.) Tällainen yhteisö rakentuu nimenomaan siitä, että seurakuntalainen pääsee osalliseksi jo suunnitteluun ja toteuttamiseen, eikä vain osallistumaan.

Työntekijäkeskeisen kirkon toimintaa ylläpitää hierarkia, jossa johtavassa asemassa ovat pääsääntöisesti papit. Näin ollen myös hallinnollisissa luottamustehtävissä (seurakunta- ja kirkkoneuvostoissa) toimivat seurakuntalaiset jäävät helposti objektin asemaan. Toiminnassa, jossa ei ole huomioitu seurakuntalaisen odotuksia ja tarpeita, voivat he valita vain muodollisen jäsenyyden tai irtautumisen yhteisöstä. Seurakuntalaisen kirkossa jäsenet ovat toiminnan subjekteja yleisen pappeuden nojalla. Seurakuntalaisen rooli muuttuu määritellyjä tehtäviä hoitavasta vapaaehtoisesta aktiiviseksi seurakuntalaiseksi, joka elää yhteydessä ja yhteydestä seurakuntaan. (Thitz 2012, 26–27.) Vastuun kantaminen seurakunnassa antaa parhaimmillaan kokemuksen siitä, että itse voi seurakuntalaisena olla rakentamassa sellaista kirkkoa kuin parhaakseen näkee. Jokainen seu-

rakunnan jäsen on kirkon kasvot ja vapaaehtoistyö tuo lähemmäs tätä ymmärrystä.

Kirkon nelivuotiskertomus (2012) kertoo ikävää viestiään kirkkoon sitoutumisen heikoudesta ja ihmisten erkaantumisesta yhä kauemmas kirkosta ja sen sanomasta. Nuoret aikuiset ovat suurin kirkosta eroava, mutta myös kirkkoon liittyvä ryhmä. Suurin kirkosta eroamisen hetki on nuoren tullessa täysi-ikäiseksi. Kun 17-vuotiaista kirkkoon kuuluu vielä 88,1 prosenttia, 18-vuotiaiden keskuudessa kirkkoon kuuluvia on enää 83,6 prosenttia. (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 76.)

Samaan aikaan kun kirkosta erotaan kovaa vauhtia, vetää seurakunnassa vapaaehtoistoiminta. Kerhojen vetämisessä vapaaehtoisten kerhonohjaajien panos on huomattava. Seurakunnissa oli vuonna 2011 yhteensä lähes 14 000 vapaaehtoista ohjaajaa varhaisnuorten kerhoissa ja partioissa (Kirkon tutkimuskeskus 2012, 147). Esimerkiksi Espoonlahden seurakunnassa kerhonohjaajien määrä on jopa kaksinkertaistunut viimeisen kolmen-neljän vuoden aikana (Espoonlahden seurakunnan toimintakertomukset 2009–2012). Vapaaehtoistyön tarjoaminen jatkoksi onnistuneeseen rippikoulukesään kantaa toivottavasti hedelmää myös nuorten aikuisten toimintaan siirryttäessä ja kriittisesti kirkon jäsenyyttä mietittäessä.

4.2 Työnohjaus

4.2.1 Työnohjauksen tavoitteet

Työnohjaus on ensisijaisesti työn ja työyhteisöjen kehittämiseen suunnattu menetelmä, jonka tavoitteena on ammatillinen kasvu ja ammatillisen identiteetin edistäminen (Keski-Luopa 2007,14). Työnohjaus voidaan nähdä yhtenä ammatillisen oppimisen muotona, jonka avulla yksittäiset työntekijät, esimiehet ja työyhteisöt voivat kehittyä (Piispänen & Sannamo 2010, 8.) Työnohjaus pyrkii vahvistamaan työn laatua. Työnohjaus on menetelmä, jonka avulla työtä tarkastellaan ja tutkitaan eri näkökulmista. Työnohjaus antaa mahdollisuuden pysähtyä työn ja sen tekemisen äärelle. (Punkanen 2009, 9.) Työnohjausta voidaan pitää sekä menetelmänä että prosessina (Porkka 2009, 17).

Yleisesti työnohjauksen tavoitteet voidaan tiivistää seuraavaa neljään osa-alueeseen. (1) Tukea työntekijöiden ammatillista kasvua ja osaamisen kehittymistä, (2) kirkastaa perustehtävää, (3) vahvistaa itseohjautuvuutta sekä (4) tarjota avoin tila ajankohtaisten asioiden käsittelyyn yhdessä. Näistä työnohjauksen tavoitteista voisi keskeisimmäksi nostaa perustehtävän selkeyttämisen. Työnohjaus antaa mahdollisuuden tarkastella yhteisön perustehtävää. Perustehtävän äärellä haetaan vastausta kysymykseen, mikä on yhteisömme olemassaolon tarkoituksena ja mikä on kenenkin tehtävä näiden yhteisten päämäärien toteuttamisessa. (Piispanen & Sannamo 2010, 20.)

Kuten aiemmin on todettu, työnohjaus on ammatillista oppimista. Työnohjaus on itse asiassa oppimaan oppimista. Tärkeintä työnohjausprosessissa ei kuitenkaan ole se, mitä ohjattava oppii, vaan että hän oppii oppimaan. Tämä oppimaan oppiminen on oman oppimisen arviointia ja oppimiseen liittyvän kokemuksen hyväksikäyttöä niin, että ohjattavalla on mahdollisuus kehittymiseen. Mikäli työnohjauksessa saadaan oikeanlainen ilmapiiri, tapahtuu siellä mahdollisesti ”korjaavaa oppimista”. Oikeanlaisen ilmapiirin perusolettamuksena on, että tieto ei ole koskaan varmaa eikä valmista. Tämä asenne vaatii avoimuutta uudelle informaatiolle, joka voi muuttaa käsityksiä. Työnohjauksen keskeinen pyrkimys on auttaa työnohjaukseen osallistuvaa kehittymään ammattilaisen. Siksi työnohjauksessa olisi tärkeätä pyrkiä työstämään ohjattavan ajattelua niin syvältä, että muutos ulottuu käyttöteorian tasolle asti, sillä vasta tämä saa ohjattavan todella kehittymään (Keski-Luopa 2007, 389–391.)

4.2.2 Työnohjauksen historia ja taustateoriaa

Työnohjauksen historia on varsin lyhyt, jos ajatellaan vain sitä ohjausta, jota on kutsuttu työnohjaukseksi. Jos työnohjauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa tapahtuu henkilökohtaista opastusta jonkin tehtävän äärellä, on työnohjauksen kaltaista toimintaa ollut aina. Varsinaisen työnohjauksen juuret ovat vapaaehtoistyön työnohjauksessa. Työnohjaus on syntynyt auttamistyössä toimivien työntekijöiden työn kehittämiseksi ja tukemiseksi 1800-luvun lopulla Yhdysvalloissa ja Isossa-Britanniassa. Työnohjaus on kehittynyt opiskelijoiden ohjauksen kautta ammattilaisten työn ohjaamiseen. (Porkka 2009, 116.) Suomessa 1960-luvun katsotaan olevan aikaa, jolloin voidaan sanoa työnohjauksen levinneen koskemaan jo työssä olevia työntekijöitä. Tämän jälkeen työnohjaus on kehit-

tynyt rinnakkain sosiaaalialalla, kirkon piirissä (perheneuvojat ja sairaalasielunhoito) sekä terveysalalla. (Keski-Luopa 2007, 31–39.)

Merkittävä seikka työnohjauksen historiassa on ollut, että se on monesti liittynyt erikoiskoulutuksiin. Tästä johtuen sillä näyttää erityisesti työnohjauksen alkuaikoina usein olleen selvä koulutuksellinen motiivi. Erityisesti ihmissuhdealoilla työnohjaus liitettiin osaksi koulutusrakennetta. Työnohjausta tarvittiin tuomaan syvyyttä, täydentämään ja jopa korvaamaan puuttuvaa ammattikoulutusta. Työnohjausta tarvittiin tuomaan käytäntöä teorian rinnalle. Myöhemmin ihmissuhdealojen psyykinen kuormittavuus on tuonut työnohjaukselle myös toisenlaisia odotuksia. Työnohjauksesta on lähdetty hakemaan apua juuri työn psyykkiseen kuormittavuuteen ja ohjaus on saanut myös työnsuojelullisia puolia. (Keski-Luopa 2007, 31–34, 430.)

Työnohjaukselta puuttuu yhteisesti hyväksytty teoria. Koska työnohjaus tähtää mm. kasvuun, muutokseen ja oppimiseen, ovat keskeisimmät työnohjausta pohtineet tieteenalat kasvatustiede ja psykologia. Näiltä tieteenaloilta löytyvätkin työnohjauksen taustateoriat. (Porkka 2009, 117.) Työnohjauksessa näkyy monia eri taustateorioita. Näitä ovat mm. oppimis-, vuorovaikutus- ja systeemiteoreettiset näkökulmat. Lisäksi psykologian puolelta voidaan työnohjauksen taustateorioiksi löytää mm. psykoanalyttiset ja eksistentiaaliset näkemykset. Työnohjaus on oppimista. Oppimisteoreettisista näkemyksistä työnohjaukseen erityisen hyvin istuvia näkemyksiä ovat esim. konstruktivistinen oppimiskäsitys ja kokemuksellinen oppiminen. (Punkanen 2009, 14.)

Konstruktivismi näkee, että ihminen on jatkuvasti tietoa ja merkityksiä rakentava yksilö. Tieto on dynaamista ja muuttuvaa. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan tieto ei siirry oppijaan vaan hän itse konstruoi eli rakentaa tietoa omien tavoitteidensa mukaan. Tiedon konstruointi on kykyä tulkita saatua tietoa aikaisemmin opitun, kokemusten ja odotusten pohjalta. Oppimisenäkemys painottaa ympäristön ja kommunikation merkitystä. Työtä tekevän ihmisen kokeminen omaa työtään kehittävänä, autonomisena yksilönä, on hyvin sopusoinnussa nykyisen yhteiskuntakehityksen kanssa. (Ojanen 2006, 40–44.)

Työnohjaus on kokemuksellista oppimista. Kokemuksellisen oppimisen viitekehyksessä oppiminen nähdään yksilön itsensä luomien mielikuvien ja merkitysten ymmärtämisenä

ja tulkitsemisena. Kokemuksellista oppimista voidaan hahmottaa myös nelivaiheisena syklisenä prosessina: kokemus, reflektointi, käsitteellistäminen, käytännön testaus. Lähtökohtana on aina kokemus. Toisessa vaiheessa kokemusta reflektoidaan. Kun kokemusta tutkitaan, aktivoituu ja avautuu uusia ymmärtämysyhteyksiä käsiteltävään asiaan. Tutkiessaan kokemustaan ihminen ikään kuin liukuu teorian maailmaan, käsitteellistämiseen. Käsitteellistäminen merkitsee ihmisen oman käyttöteorian tarkastelua, joka johtaa sen syvempään ymmärtämiseen. Edellä kuvattujen vaiheiden oivallukset haastavat yksilöä kokeilemaan ja testaamaan uusia löydöksiään. (Ojanen 2006, 104–109.) Työnohjaus voidaan kokemuksellisen oppimisen viitekehyksessä nähdä juuri tällaisena syklisenä prosessina, joka innostaa pohtimaan omia kokemuksia, oppimaan niistä ja löytämään uusia toimintamalleja, tapoja ajatella ja tehdä työtä.

Työnohjauksen taustakäsitteistä puhuttaessa on syytä mainita jokunen sana myös dialogisuudesta. Dialogi voidaan nähdä sellaisen maailman luomisena, jossa ymmärrämme toisiamme. Dialogissa olemiseen liittyy kaski ehtoa: on oltava avoimessa yhteydessä toiseen ja kokonaisena ihmisenä, omana itsenään. Dialogisuus terminä viittaa asenteeseen, joka tukee kasvua ottamalla toisenkin näkökulman huomioon ja viittaa näin suhteen molemminpuolisuuteen. Dialogisuus voidaan nähdä minä-sinä -suhteena, jolle vastakohtana toimii minä-se -suhde. Avoin dialogi on ihmettelevää ja todellisuuden sellaiseksi jättävää. Avoin dialogi on ihmisten välistä yhteyttä, jota ei tahto, ajattelu tai esiymmärrys pääse vääristämään. Avoin dialogi on kokemisen rohkeutta kun taas tekninen dialogi on ”jo tietämistä”. (Ojanen 2006, 60–65.)

Työnohjauksessa on tärkeää omaksua asenne, jossa ymmärretään, että toisella ihmisellä ei ole mahdollisuutta tuntea toisen ihmisen sisintä olemusta. Me emme voi tietää toista. Me emme voi tietää, mikä on toiselle hyväksi. Tämä haaste tekee dialogiseen suhteeseen asettumisesta erityisen tärkeätä.. Kun ymmärrämme, että olemme yksilöinä erillisiä ja toistemme suhteen toisia. Tämä antaa meille aiheen olla kiinnostuneita siitä, mitä tuo toiseus tarkoittaa ja miten tuo toinen asiat kokee. Tähän mahdollisuuksia antaa dialogin jatkaminen ja siinä pysyminen. Dialoginen vuorovaikutus mahdollistaa muutoksen, mutta toisen erillisyyden tunnustava dialogi ei pakota muutokseen. Kun työnohjaaja ja hänen ohjattavansa asettuvat dialogiseen suhteeseen, voidaan sanoa heidän jakavan ns. potentiaalisen tilan (Keski-Luopa 207, 416–417.)

Onnismaa tuo ohjauskeskusteluun käsitteen mahdollistavuus. Mahdollistavuus on toiveikasta puhetta. Tämä on keskeinen seikka myös työnohjauksessa. Kontrollihaaveiden sijaan työnohjaajan on siedettävä epävarmuutta ja nähtävä mahdollisuuksia. Mahdollistava vuorovaikutus haastaa ihmiset yhdessä luomaan ja havaitsemaan tilanteen lupaa- vuutta. Voidaankin sanoa, että tässä ajassa ohjausasiantuntijuus on ennen kaikkea mahdollisuuden tajua. (Onnismaa 2007, 47, 136.)

Edellä on todettu, että työnohjaukselta puuttuu yksi yhteinen taustateoria. Akateemisessa mielessä tämä on kiehtovaa, mutta jos mietimme jälkiteollista ohjausasiantuntijuutta, tilanne on muuttunut. Ennen asiantuntijan oli tiedettävä miten asiat ovat ja ”suuret teorit” olivat ihanteena. Ohjausalan ammattilaisen asiantuntemuksen katsottiin olevan puutteellista, jos hän ei kyennyt esittämään ohjaustilanteesta nousutta tietoa käsitteellisesti. Teorian merkitys ohjaustyössä on muuttumassa. Nykyään painotetaan tilannesidonnaisempia teorioita ja näissä vaikuttavat sekä ohjaaja, että ohjattava. Työnohjaus lähtee siitä oletuksesta, että vuorovaikutus on ainutkertainen sosiaalinen tilanne ja tästä tilanteesta nousee ainutkertaista tilanteesta nousevaa arvokasta tietoa. Ohjaustyössä tämä on tarkoittanut sitä, että se on avannut enemmän tilaa moniäänisyydelle ja ihmisten omille kertomuksille. Ohjaustyöhön tämä on tuonut uusia näkökulmia mm. narratiiviset ja voimavarakeskeiset menetelmät. (Onnismaa 2007, 135–137.)

4.2.3 Työnohjauksen muotoja, työskentelytapoja ja välineitä

Työnohjauksen luonteeseen vaikuttaa ratkaisevasti ohjattavien määrä ja tausta. Ohjattavana voi olla yksi henkilö, saman työyhteisön jäsenistä koostuva ryhmä tai eri yhteyksistä koottujen ammattilaisten ryhmä. Työnohjauksen suhteen voidaan miettiä erilaisia variaatioita, mutta yleisimmät niistä ovat yksilö- yhteisö- ryhmä- ja esimiestyön työnohjaus. Jokainen näistä poikkeaa luonteeltaan merkittävästi ja vaikuttaa prosessiin ja työnohjauksessa käytettäviin menetelmiin. Jotta työnohjaus olisi luontevaa ja tehokasta on ohjaajan osattava soveltaa erilaisia työskentelytapoja. Ohjaajan haasteena on löytää työskentelytapoja, jotka tukevat ohjattavan kehitystä ja oppimista. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 95,125)

Yleisimpiä työskentelytapoja työnohjauksessa ovat teema-, tapaus- ja prosessikeskeiset työskentelytavat. Teemakeskeisessä työskentelyssä käsitellään ennalta sovittuja aiheita. Tämä sopii hyvin prosesseihin, jossa jo ennalta tiedetään mitä teemoja on hyvä syventää ja missä asioissa halutaan oppimista tapahtuvan. Tapauskeskeisessä eli case-tyyppisessä ohjauksessa työtetään tiettyä työtilannetta. Tämä työskentelytapa sopii erityisesti haastavaa asiakastyötä tekeville, uusia asioita harjoitteleville tai esimiestyötä tekeville ohjattaville. Case-tyyppinen ohjaus tuo selvimmin esille ohjattavan oman tekemisen ja sen seurausten merkityksen. Prosessikeskeisessä työskentelyssä työnohjausistuntoihin ei sovita etukäteen erityistä teemaa. Tilannekohtaisesti päätetään kullakin kerralla käsiteltävä aihe. Tämä tapa sopii jatkuvampaan ja pidempiaikaiseen työnohjaukseen. Prosessiin luottavan ohjauksen etuna on se, että sen kautta voidaan tarttua juuri sillä hetkellä työssä pinnalla oleviin kysymyksiin ja tarjota välitöntä ja ajankohtaista tukea ohjattavalle. Työnohjauksessa on oltava tilaa myös äkillisille ohjattavien kohtaamille kriisitilanteille ja niiden käsittelylle. Tämä vaatii työnohjaajalta erityistä herkkyyttä ja tarkkuutta. (Alhanen ym. 2011, 95–108.)

Työnohjauksessa sekä ohjaajan että ohjattavan toimintatavat ovat merkittäviä. Ohjaajan toimet ja ohjausteot ovat ohjausprosessin etenemisen kannalta oleellisia. Niin ikään ohjattavan on osattava ottaa työnohjaus työväliseksi ja hyödyntää sitä oikealla tavalla. (Alhanen yms. 2011, 95–99). Työnohjauksen keskeisimpiä välineitä on avoin vuorovaikutusprosessi. Tässä prosessissa vapautuu voimavaroja ratkaisujen löytymiseen ja toteuttamiseen. Olemukseltaan työnohjaus voi olla prosessikeskeistä, konsultatiivista, opetuksellista, ratkaisukeskeistä, tutkivaa tai kaikkien näiden yhdistelmää. (Porkka 2009, 118.)

4.3 Vapaaehtoistyön työnohjaus

4.3.1 Kokemuksia vapaaehtoistyön työnohjauksesta

Suomessa vapaaehtoistyön työnohjauksen kehittäminen on varsin uusi ilmiö. Vapaaehtoisten työnohjaus on maassamme melko harvinaista. Laajemmin vapaaehtoistyön työnohjausta on pohdittu Suomen mielenterveysseurassa. Heillä laadukas tukihenkilöiden taustatuki on tärkeitä. Suomen mielenterveysseura on aloittanut 1980-luvun lopussa työnohjauksen vapaaehtoisilleen. Vähitellen on alettu ymmärtämään paremmin vapaaehtoistyön ja ammatillisen työnohjauksen välisiä eroja ja on syntynyt tarve vapaaehtoistyöhön profiloituneeseen työnohjaajakoulutukseen. Suomen mielenterveysseura on ainoana yhdistyksenä Suomessa kouluttanut omia toimijoitaan vapaaehtoistyön työnohjaajiksi. (Porkka & Salmenjaakko 2005, 20–21; Porkka 2009, 9.)

Eeva Hannula arvioi työnohjaajaopintoihin liittyvässä kehittämistehtävässään Suomen mielenterveysseuran vapaaehtoisten työnohjaustoimintaa ohjaajien välisten keskusteluiden perusteella. Vapaaehtoisten selkeästi organisoidun tuen merkitys koettiin suureksi. Työnohjauksen toimiessa hyvin, leviää siitä ohjaukseen osallistuneiden myönteisiä kokemuksia ketjureaktiona eteenpäin. Vapaaehtoinen kokee oman työnsä merkitykselliseksi ja arvostetuksi. Hän saa tietoa, opastusta ja mahdollisuuden kuulua samanhenkisten kanssa samaan ryhmään. Vapaaehtoisten tukihenkilöiden tuettaville tukihenkilön vahvistuminen näkyi laadukkaana tukena. (Hannula 2003, 50.)

4.3.2 Vapaaehtoistyön työnohjauksen tavoitteet ja erityispiirteet

Vapaaehtoisten työnohjauksen tarkoituksena on vapaaehtoisten työn tukeminen, kehittäminen ja laadun varmistaminen. Se on osa vapaaehtoisista huolehtimisista, heidän osaamisensa, jaksamisensa ja yhteisön jäsenyyden tukemista ja lujittamista. Työnohjauksessa opitaan havaitsemaan omia kykyjä, mahdollisuuksia ja rajoja. Vapaaehtoisten työntekijöiden asianmukainen työnohjaus on heidän työnsä kunnioittamista. Vapaaehtoistyön työnohjauksessa korostuu usein koulutuksellisuus. Koulutukset ovat usein lyhyitä tai tuntimääriltään pieniä. Siksi vapaaehtoisten työnohjaus täydentää ja tarkentaa

peruskoulutusta. (Porkka & Salmenjaakko 2009; 7,11.)

Vaikka vapaaehtoistyön työnohjaus saa joskus koulutuksellisia piirteitä, on tärkeää pitää mielessä koulutuksen ja työnohjauksen erilaiset funktiot. Peruskoulutus orientoii ja valmistaa vapaaehtoisen tehtävänsä. Peruskoulutuksen tulisi antaa perusvalmiudet tehtävään, johon vapaaehtoinen on ryhtymässä. Työnohjauksella puolestaan on enemmänkin työtä tukeva ja käsityksiä syventävä tehtävä. Työnohjauksessa voidaan syvemmin jäsentää vapaaehtoisten tekemistä sekä hänen toiminnan suhdetta organisaation perustehtävään. Ryhmämuotoinen ohjaus tarjoaa loistavan tilaisuuden vapaaehtoisten keskinäisen kokemustiedon jakamiseen ja toisten kokemuksista oppimiseen. (Mykkänen-Hänninen 2007, 54.)

Suomen Mielenterveysseuran Laku-hankkeessa on määritelty vapaaehtoisen ohjattavan oppimistavoitteiksi jatkuva kasvu ja kehittyminen ihmisenä, tukihenkilönä ja yhteistyökumppanina. Tarkoitus on, että vapaaehtoinen oppii tunnistamaan ja tunnustamaan omia tunteitaan, asenteitaan ja kokemuksiaan sekä erottamaan ne tuettavan tunteista, asenteista ja kokemuksista. Omien kykyjen, mahdollisuuksien, rajojen ja kehittämistarpeiden tunnistaminen ovat myös tavoiteltavia asioita työnohjauksessa. (Porkka & Salmenjaakko 2005, 11.)

Vapaaehtoisten työnohjaus pyrkii siihen, että vapaaehtoinen ymmärtää, tavallisen ihmisen taitojen ja tietojen riittävyyden laadukkaan ja hyvän työtuloksen saavuttamiseen. Työnohjauksessa vapaaehtoinen voi tarkastella toimintaansa ohjaavia näkemyksiä ja asenteita sekä arvioida ovatko nuo näkemykset sopuosoinnussa toimintaa järjestävän organisaation kanssa. Ohjattava oppii näkemään itsensä osana suurempaa kokonaisuutta ja ymmärtämään oman toimintansa merkityksen osana suurempaa kokonaisuutta. (Porkka 2009; 89,119.) Joskus vapaaehtoisten työ on varsin yksinäistä ja työnohjausryhmässä on mahdollisuus oppia muilta ja saada kannustusta. Vapaaehtoistyön työnohjausta järjestetään useimmiten ryhmämuotoisena. Työnohjausryhmässä on mahdollista lisätä vapaaehtoisten keskinäistä huolenpitoa ja vastuunottoa. (Porkka 2009, 120.)

Eeva Hannula nostaa esiin vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä ja vertailee vapaaehtoistyön ja työyhteisöjen työnohjauksen eroavaisuuksia. Kun pohditaan vapaaehtoisille suunnattua työnohjausta, on näiden eroavaisuuksien ja vapaaehtoistyön työn-

ohjauksen erityispiirteiden tunnistaminen ensiarvoisen tärkeää. Kun yleisen työnohjauksen tavoitteena on ohjattavien kasvaminen työntekijöinä ja oman alansa asiantuntijoina, voidaan vapaaehtoistyön työnohjauksen tavoitteiden ajatella olevan kasvaminen ihmisyydessä ja vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoistyön vapaaehtoisuus ja palkattomuus tuo haasteita. Vapaaehtoiset osallistuvat työnohjaukseen vapaa-ajallaan ja tästä vapaa-ajasta on kilpailemassa joukko muita aktiviteetteja ja harrastuksia. Työnohjauksen ja ohjaajan on ikäänkuin ansaittava ohjattavien sitoutuminen. (Hannula 2003, 42–43).

Työyhteisön työnohjaukseen osallistuvilla on runsaasti kiinnekohtia ryhmään. Heillä on usein samankaltainen koulutustausta ja kosketus työasioihin, he näkevät toisiaan lähes päivittäin työpaikalla ja työhön liittyvistä asioista ja ongelmista keskustellaan myös työnohjauksen ulkopuolella. Vapaaehtoistyön työnohjaukseen osallistuvilta nämä kiinnekohdat puuttuvat. He tulevat usein erilaisista taustoista, eivätkä he välttämättä näe toisiaan ohjausten ja koulutuksen ulkopuolella tai koe työnohjausryhmää työyhteisöseen. Vapaaehtoisten työnohjausryhmässä ei näin ollen välttämättä esiinny samassa määrin myöskään henkilöristiriitoja kuin työyhteisön työnohjauksessa. Vapaaehtoistyötä tehdään joskus melko yksinkin (esimerkiksi tukihenkilötoiminta). Tästä syystä vapaaehtoistyön työnohjauksella saattaa joskus olla vieläkin suurempi merkitys ohjattavilleen kuin esimerkiksi työyhteisön työnohjaukseen osallistuvilla ammattilaisilla. (Hannula 2003, 42–43.)

Haasteita vapaaehtoistyön työnohjaukseen tuo se, että ohjattavilla on erilaisia odotuksia ryhmää kohtaa. Ryhmäläisillä ei ole useinkaan aikaisempaa kokemusta työnohjauksesta. Vapaaehtoisilla saattaa olla keskenään hyvin erilainen motivaatio osallistua ohjaukseen ja hyvin erilaiset valmiudet käyttää työnohjausta välineenä omaan kasvuun ja kehitykseen vapaaehtoistyön tekemisessä. Merkittäväksi tekijäksi nousee se, että ohjattavien kanssa käydään selkeästi läpi työnohjauksen tavoitteet ja periaatteet.

Merkittävä haaste vapaaehtoistyössä ja sen työnohjauksessa on toimijoiden suuri vaihtuvuus verrattuna esimerkiksi työyhteisöihin. Lisäksi työnohjausryhmiin osallistuminen tapahtuu ohjattavan vapaa-ajalla ja on monesti vapaaehtoista. Näin ollen ryhmät koontuvat käytännössä eri kokoonpanoilla ja työnohjaukselle tyypillinen ja sen tuloksellisuuden kannalta tärkeä prosessin osa-alue ei aina toteudu. (Laimio 2010, 15.)

4.3.3 Kuka voi toimia työnohjaajana vapaaehtoistyössä?

Työnohjauksen käsitteiden hakiessa vielä muotoaan myös monet vapaaehtoisten työnohjaukseen liittyvät seikat ovat vielä epäselviä. Yksi keskeinen kysymys on: Kuka voi toimia vapaaehtoistyön työnohjaajana? Anne Laimio (2010) on työnohjaajakoulutuksen päättötyössään selvittellyt kirjallisuuden kautta tätä kysymystä ja myös sitä, mitä tarkoitetaan vapaaehtoistyön työnohjaajakoulutuksella. Laimio toteaa, että kirjallisuuden perusteella nämä kysymykset jäävät epäselviksi ja ristiriitaisiksi.

Työnohjaaja-nimikettä ei ole mitenkään laissa tai muuten säädelty. Toisin sanoen kuka tahansa saa nimittää itseään työnohjaajaksi. Pitkän työnohjaajakoulutuksen läpikäyneillä työnohjaajilla on hyvin erilaisia pohjakoulutuksia. Isolla osalla koulutetuista työnohjaajista on jokin kasvatus- ja sosiaali- tai terveysalan pohjakoulutus. Myös monia psykologeja ja teologeja toimi työnohjaajana. Ohjaajan ammatillinen koulutus, työkokemus, erityinen työnohjaajakoulutus sekä ohjaajan omaksuma viitekehys vaikuttavat kaikki merkittävästi siihen, miten ohjaaja ymmärtää tehtävänsä. Noin yleisesti voidaan todeta, että työnohjaajaksi aikovan olisi syytä suorittaa ammatillisten perusopinnot lisäksi varsinainen työnohjaajaksi pätevöittävä koulutus. (Alhanen yms. 2011, 80.)

Yleisesti ammattilaisten työnohjauksessa katsotaan suositeltavaksi, että työnohjaaja on käynyt Suomen työnohjaajat ry:n hyväksymän pitkän työnohjaajakoulutuksen ja on organisaation ulkopuolinen henkilö. Vapaaehtoistyön työnohjauksen kohdalla tilanne on toisenlainen ja mahdollisuuksia erilaisiin variaatioihin on runsaammin. Joissakin yhdistyksissä, kuten Suomen mielenterveysseurassa, vapaaehtoisten työnohjaajana voi toimia erityisen vapaaehtoistyön työnohjaajakoulutuksen käynyt vapaaehtoinen henkilö, jolla on riittävä oma kokemus toiminnasta. Vapaaehtoistyön työnohjauksessa korostuu se, että työnohjaajan on oltava perillä kyseisen organisaation perustehtävästä ja juuri vapaaehtoistyön työnohjauksen perusluonteesta. (Mykkänen-Hänninen 2007, 63.)

Joskus on varsin perusteltua, että työnohjaajana toimii organisaation sisältä palkattu työntekijä. Organisaation sisältä tuleva työnohjaaja pystyy antamaan työnohjauksessa selkeän kokonaiskuvan vapaaehtoistyöntekijöiden roolista, tehtävistä ja velvollisuuksista. (Mykkänen-Hänninen 2007, 63.) Vapaaehtoiset odottavat työnohjaajalta riittävän suurta tietämystä taustaorganisaatiosta ja siksi saattavat kokea hyvin tärkeänä työnoh-

jaajan liittymisen tavalla tai toisella taustaorganisaatioon. Vapaaehtoisilla ei aina ole toimivaa ja säännöllistä kontaktia vapaaehtoistyötä organisoivan työntekijään. Näin ollen vapaaehtoistyön työnohjauksesta tulee väkisininkin paikka johon tuodaan käytännön kysymyksiä ja koulutuksellisia asioita. Työnohjaaja saattaa olla vapaaehtoiselle taustaorganisaation viestin välittäjä jonka kautta keskeiset viestit kulkevat vapaaehtoisille ja vapaaehtoisilta taustaorganisaatiolle. Työnohjaaja saattaa olla keskeinen henkilö joka välittää kuvaa taustaorganisaation arvomaailmasta ja toimintatavoista. (Introspekti i.a.) Voidaan todeta, että toisinaan on varsin perusteltua, että työnohjaajana toimii vapaaehtoistyöstä kyseisessä organisaatiossa vastaava palkattu työntekijä, joka on riittävästi perehtynyt työnohjaukselliseen työöteeseen ja työskentelyyn.

Vapaaehtoistyön työnohjaajan on hallittava erilaisia taitoja. Hänen on tunnettava vapaaehtoistyön kenttää ja perusasiat sekä ymmärrettävä ohjauksen merkitys vapaaehtoisen työntekijän kasvun tukena. Ohjaajan täytyy ymmärtää oppimista sääteleviä tekijöitä ja hänellä on oltava vahvat tiedot vuorovaikutuksen perusteista, ryhmien kehityksestä ja ryhmädynamiikasta. Ohjaajan on tunnistettava oman ohjaustyönsä rajat ja hänellä on oltava omakohtainen vahva ammattietiikka. Hyvä ohjaaja on kiinnostunut myös omasta kehitymisestään, hän pystyy jatkuvasti refleктоimaan omaa työtään ja oppimaan kokemuksistaan. (Alhanen yms. 2011. 80–81.)

4.4 Sosiaalipedagogiikka ja sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiaalipedagogisella nuorisokasvatuksella on sekä yksilöllinen, yhteisöllinen, että yhteiskunnallinen tehtävänsä. Sosiaalipedagoginen nuorisokasvatus painottaa sen ymmärtämistä, että yhteiskunta muodostuu arvokkaista ja korvaamattomista persoonista. Nämä persoonat kasvavat täyteen kukoistukseensa vasta yhteisöissä, toimiessaan yhdessä toisten, arvokkaiden persoonien, kanssa. Sosiaalipedagoginen nuorisotyö keskittyy jokaisen yksilön sosiaalistamiseen. Aivan erityisesti se keskittyy marginaalissa olevien ja laiminlyötyjen nuorten vahvistamiseen. Sosiaalipedagoginen käsitys yhteisöstä painottaa persoonien välistä sosiaalista toimintaa. Osallistuminen ja liikkeelle lähteminen nähdään yhteiskunnallisesti välttämättöminä elementteinä, jotka lähentävät ihmisiä ja johdattavat vuorovaikutukseen keskenään. Tässä yhteisöllisessä toiminnassa tulee tavoittaa kasvatajan ja nuoren välinen pedagoginen luonne. Juuri pedagogisessa ja dialogisessa suh-

teessa nuoren ajattelu herää ja nuori lähtee toimimaan tietoisesti itsenäisesti. Tärkeänä tavoitteena on tukea nuoren uskallusta kokea ja oppia kokemuksistaan sekä tehdä valintoja ja sitoutua niihin. (Kurki 2007, 202–204.)

Sosiokulttuurinen innostaminen on käsitteenä varsin monimuotoinen ja toteutuu eri puolilla maailmaa hiukan eri painotuksin. Suomessa innostaminen liittyy kiinteästi kriittiseen sosiaalipedagogiikkaan ollen yksi sosiaalipedagogiikan filosofis-metodologinen suuntautumsvaihtoehto. Sosiokulttuurinen innostaminen on sosiaalis-pedagoginen liike, joka tähtää siihen, että ihmiset alkavat osallistua aktiivisesti ja tiedostavasti oman ja yhteisöjensä elämän rakentamiseen. (Kurki 2011, 46.)

Etymologisesti innostaminen tarkoittaa elämän ja hengen antamista, toimintaan motivoitumista, suhteeseen asettumista sekä yhteisön ja yhteiskunnan puolesta toimimista. Sosiokulttuurinen innostaminen asettuu suhteeseen ja menee ihmisten arkeen. Teorian on mentävä käytäntöön, eikä se voi kilpistyä pelkäksi teoreettiseksi puuhasteluksi. Innostaminen ymmärretäänkin praksiksena eli teorian ja käytännön vuoropuheluna. (Kurki 2011; 42, 46.)

Sosiokulttuurinen innostaminen käsitteenä tuo raikkautta myös seurakunnan nuorisotyön suunnitteluun ja perusteluun. Puhuttaessa osallisuudesta ja syrjäytymisen ehkäisystä, voisi innostamisen –käsite olla osa keskustelua. Tämä ajattelu haastaa työntekijää menemään suhteeseen ja laittamaan itsensä likoon ja sitoutumaan nuoreen. Kerhonohtajien kasvuryhmien ohjaajan tulisi olla juuri innostajan roolissa. Kasvuryhmissä haastetaan nuoria aktiiviseen omaan tekemiseen, omiin kykyihin luottavaan, luovaan ja voimaannuttavaan työotteeseen.

4.5 Yhteisölliset työmenetelmät ja oppimisen yhteisöllisyys

Yhteisöllisissä työmenetelmissä ammattilaisen, asiakkaan ja kansalaisen roolit voivat sekoittua, yhdistyä tai vaihtua. Yhteisöllisissä työmenetelmissä tavoitteena on monesti työntekijän vetäytyminen toiminnasta heti kun toiminta on saatu vakiinnutettua ja vastuunkantajat toimivat. Yhteisöllisten työmenetelmien tavoitteena on myös yksilön integroiminen yhteiskuntaan sekä aktiivinen kansalaisuus. Keskeistä on asiakkaan mahdolli-

suus osallistua ja vaikuttaa yhteisössä. Parhaiten tavoitteeseen päästään, jos työmenetelmät perustuvat yksilön omien voimavarojen ja mahdollisuuksien hyödyntämiseen. (Hyväri & Nylund 2010, 34–35.) Tämä dialogi on luonteeltaan tasa-arvoista. Nuori oppii tämän tasavertaisen dialogin kautta tekemään omia valintojaan ja saa lisää voimavaroja tekemiseensä. Työntekijä on valmis antamaan nuorelle enemmän tilaa, kun nuoren omat voimavarat lähtevät liikkeelle (Kurki 2011, 63).

Oppimisteorioiden kehitys on ollut pitkään varsin yksilöpainotteista ja psykologikeskeistä. Oppiminen on nähty tapahtuvan yksilön sisäisenä prosessina ja hänen sisäisen maailman uudelleen jäsentymisenä. Vasta muutos konstruktivistisen oppimiskäsityksen suuntaan on tuonut mukaan teorioihin ajatuksen, että yksilön ulkopuoliset tekijätkin ohjaavat oppimista ja sen suuntautumista yksilön kannalta mielekkäisiin sisältöihin. Tämän takia myös nuorten vapaa-aikaa ja esimerkiksi harrasteryhmiä on syytä tarkastella oppimisen näkökulmasta. (Penttinen 2007, 255–256.)

Käytännössä yksilö oppii osallistumalla yhteisölliseen toimintaan. Oppiminen on vuorovaikutusta kulttuurisen ja yhteiskunnallisen ympäristön kanssa. Näistä oletuksista lähtee sosiokulttuurinen lähestymistapa, jonka harjoittama konstruktivismi on yhteisöllistä. Se perustuu oletukseen, että yksilön järkevä tapa toimia ympäristössään lähtee riippuvuudesta yhteisön tarjoamiin käsitteellisiin välineisiin. Tässä mallissa huomioitavaa on myös se, että yhteisössä voi tapahtua paljonkin oppimista vaikka siellä ei kukaan varsinaisesti opetettaisikaan. Tapio Puolimatka esittää kolme asiaa jotka edistävät yhteisössä oppivaa käytäntöä. (1) Yhteisö tarjoaa jäsenilleen monipuolisesti mahdollisuuksia osallistua toimintaan. Yksilöllä on myös mahdollisuus edetä tärkeämpiin tehtäviin niin, että he saavat toiminnasta kattavamman kokonaiskuvan. (2) Tietoa erilaisista ongelmanratkaisutavoista lisää se, että yhteisön jäsenten välinen vuorovaikutus on mahdollisimman monipuolista. (3) Yhteiset säännöt ja menettelytavat ovat läpinäkyviä. Näin yhteisön jäsenet pysyvät arvioimana niitä. (Puolimatka 2002, 92–93.)

4.6 Voimaantuminen ja koherenssin tunne

Puhuttaessa pärjäämiseen, kasvuun ja muutokseen tähtäävästä toiminnasta yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi mainitaan usein voimaantuminen (empowerment). Voimaantuminen voidaan nähdä sekä itsessään toiminnan tavoitteena että muutoksen aikaansaavana voimana (Ronby 2009, 121). Yksilötasolla voimaantuminen on ihmisen omia päätöksentekotaitoja ja kykyä hallita omaa elämäänsä. Yhteisössä ihmisten voimaantuminen näkyy yhteisön kykynä vaikuttaa ympäristöönsä. (Rouvinen-Wilenius & Leino 2010, 235.) Voimaantuminen on sisäistä voiman tunnetta ja se syntyy ihmisen omien oivallusten ja kokemusten kautta. Voimaantuminen tapahtuu usein sosiaalisissa prosesseissa ja on tärkeää muistaa kuinka se tapahtuu usein vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Vilenius ym. 2008, 23–24.)

Hyvän ja voimaannuttavan ryhmän jäsenet näkevät toisensa tasa-arvoisina ja yhtä tärkeinä. He näkevät erilaiset mielipiteet ryhmän kehitystä kannustavina eikä jarruttavina tekijöinä. Osallistuminen tämänkaltaiseen ryhmään vahvistaa osallistujien itsetuntoa ja itsetuntemusta. Onnistunut ryhmäprosessi opettaa ryhmäläisille kuinka kertoa ajatuksistaan. Ryhmä opettaa siis myös kielellisiä valmiuksia oman kokemusmaailman sanoittamiseen. (Ronby 2009, 121–122.)

Kehittämishankkeen kannalta on syytä nostaa voimaantumisen käsitteen rinnalle myös käsite koherenssin tunne. Koherenssin tunteella tarkoitetaan ihmisen kokonaisvaltaista varmuuden tunnetta asioiden sujumisesta ja ennustettavuudesta. Jotta ihminen voi kokea vahvaa koherenssin tunnetta, on hänen koettava elämänsä ymmärrettäväksi, hallitavaksi ja mielekkääksi. Vahva koherenssin tunne auttaa ihmistä hyödyntämään erilaisia selviytymiskeinoja ja auttaa löytämään voimavaroja hankalissa tilanteissa. Onnistumiset lisäävät koherenssin tunnetta ja epäonnistumiset vähentävät sitä. (Rouvinen-Wilenius & Leino 2010, 235–236.)

5 TUTKIMUSMENETELMÄT

5.1 Toimintatutkimus

Tämä kehittämishanke on tutkimusavusteista kehittämistä, joka on luonteeltaan toimintatutkimusta. Tutkimusavusteisuus tarkoittaa hankkeessamme sitä, että kehittämisen tarpeet ovat ensisijaiset ja tutkimuksen rooli on tätä kehitystyötä palveleva. Tutkimus tarjoaa hankkeellemme menetelmät ja tieteellis-analyttistä ajattelutapaa.

Toimintatutkimus on yleisnimitys lähestymistavoille, joissa pyritään vaikuttamaan tutkittavaan kohteeseen ja tutkimuksellisin keinoin tekemään käytäntöön kohdistuva interventio. Toimintatutkimus on lähestymistapa, jossa tutkija aktiivisesti osallistuu tutkittavan yhteisön toimintaan. Toimintatutkimuksessa tutkija pyrkii ottamaan ne ihmiset, joita tutkimus koskee, aktiivisesti mukaan tutkimusprosessiin täysivaltaisina jäseninä ja yhdessä heidän kanssaan pyrkii kohti päämääriä. Toimintatutkimus voidaan parhaimmillaan nähdä toimintana, jossa ihmiset saadaan toimimaan ja tapahtuu muutosta parempaan. (Eskola & Suoranta 2005, 126–127; Seppänen-Järvelä & Karjalainen 2009, 24.)

Perinteinen tutkimus pyrkii selvittämään kuinka asiat ovat ja luo havaintojen perusteella teoreettista tietoa. Toimintatutkimus puolestaan pyrkii saavuttamaan käytännön hyötyä ja käyttökelpoista tietoa. Toimintatutkija on tässä prosessissa aktiivinen vaikuttaja ja toimija, joka tarkoituksellisesti tekee muutokseen tähtäävän intervention tutkimuskohteeseensa. Jos perinteisemmässä tutkimuksessa tutkija hankkii aineistonsa ulkopuolisesta näkökulmasta, analysoi sen ja tekee päätelmiä sen pohjalta, on toimintatutkijalle myös oma kokemus keskeistä aineistoa. Tutkijan omat havainnot ja kokemukset ovat muun aineiston lisäksi ja näin tutkijan ymmärrys tutkittavasta kohteesta rakentuu hiljalleen. Tämänkaltaista vähittäistä ymmärtämisen ja tulkinnan prosessia kutsutaan hermeneuttiseksi kehäksi ja näin ollen toimintatutkimusta voidaan pitää hermeneuttisena prosessina. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 19–20.)

Keskeistä toimintatutkimuksessa onkin juuri prosessi ja reflektiivinen ajattelu ja näiden avulla pyrkimys toiminnan parantamiseen. Toimintatutkimus voidaan ajatella lähestymistapana tai asenteena, jossa tutkimus kytkeytyy toiminnan kehittämiseen. Toimintatutkimus on luontevaa hahmottaa itsereflektiivisenä kehänä. Tässä kehässä toiminta, havainnointi ja reflektointi uudelleensuunnittelu seuraavat toisiaan. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36–37.)

5.2 Työntekijän rooli toimintatutkijana

Toimintatutkijan roolissa voi olla vaikeaa erottaa milloin tutkija tutkii ja milloin hän toimii ja mikä osa tutkimuksesta on tutkimusta ja mikä toimintaa. Voiko tutkija välttää liiallisen samaistumisensa tutkittavaan kohteeseen? Mitä tapahtuu, jos tutkija tuntee tutkittavat liian hyvin? Kaiken tämän keskellä olisi prosessista tehtävä vielä tieteellinen raportti. (Eskola & Suoranta 2005, 128–129.) Nämä ovat aiheellisia kysymyksiä myös tässä kehittämishankkeessa. Kehittämishankkeen tekijät olivat tutkijoina mukana rakentamassa ja arvioimaan uudenlaista toimintamallia omassa tutussa organisaatiossaan. Myös tutkimukseen osallistujat, kasvuryhmiin osallistuvat nuoret, olivat tutkijoille osin hyvinkin tuttuja. Tutkijat olivat kaksoisroolissa: työntekijöinä ohjaamassa kasvuryhmiä ja tutkijoina arvioimassa kasvuryhmien toimivuutta. Lisäksi tutkijat olivat kehittämishankkeen alulle panijoita ja toteuttajia. Myös tutkimuksessa mukana olleet nuoret ovat samaan aikaan tutkijoiden työtovereita ja työn kohteita.

Riskinä toimintatutkimuksessa voi olla, että tutkija kadottaa tutkimuksen alkuperäisen perspektiivin ja tutkija samaistuu liiaksi kohteeseensa. Toisaalta voidaan ajatella, että juuri tutkijan samaistuminen kohteeseensa mahdollistaa toiminnan tutkimisen. Tutkijan tiedostettu ja hallittu samaistuminen kohteeseensa on tutkimuksen onnistumisen edellytys. (Eskola & Suoranta 2005, 223–224.)

Prosessin aikana nähtiin, että toiminta-alueen ja kohderyhmän tuntemus on merkittävä voimavara tutkimuksen tekemisessä. Tutkijat tunsivat hyvin vapaaehtoistyön haasteet ja mahdollisuudet sekä seurakunnan toimintaympäristönä. Seurakunnan työntekijöinä tutkijoilla on myös kokemusta kerhojen ohjaamisesta ja kerholaisista. Kokemusta on vuosien ajan kertynyt myös kerhonohjaajien kouluttamisesta perinteisemmillä menetelmil-

lä. Tämä kaikki antoi tutkijoille hyvät valmiudet toimia kerhonohjaajien kasvuryhmien ohjaajina. Kasvuryhmien ohjaajina toimiminen antoi tutkimukseen syvyyttä. Tärkeätä oli tiedostaa toimintatutkimuksen luonne ja roolinsa sekä kasvuryhmän ohjaajana että toimintatutkijana. Tutkimuksen johtopäätöksiä ja arviointia tehdessä tuli pitäytyä vahvasti tutkijan roolissa. Haasteena oli, kuinka tehdä ensin tutkimuksen suunnittelua ja taustatyötä tutkijan roolista käsin, sitten toimia rinnakkain tutkijan ja kasvuryhmien ohjaajan roolissa ja lopuksi palata tutkijan rooliin ja pysyä siinä.

Toimintatutkimuksessa on luontevaa, että tutkija toimii tutkijan ja toimijan välimastossa. Harva toimintatutkija lähtee liikkeelle puhtaasti vain teoriasta tai puhtaasti vain käytännöstä ja mukana onkin monesti molemmat lähtökohdat. Monesti toimintatutkijalla on vahvaa käytännön kokemusta tutkimuskohteestaan ja tutkimus käynnistyy tämän oman työnsä asiantuntijan vahvasta halusta kehittää omaa työtään ja yhteisöään. (Huovinen & Rovio 2006, 94–95.) Myös tässä kehittämishankkeessa tämä oli eteenpäin vievä voima. Tavoitteena oli tehdä omasta ja seurakunnan toiminnassa mukana olevien vapaaehtoisten nuorten työstä tehokkaampaa, mielekkäämpää ja antoisampaa.

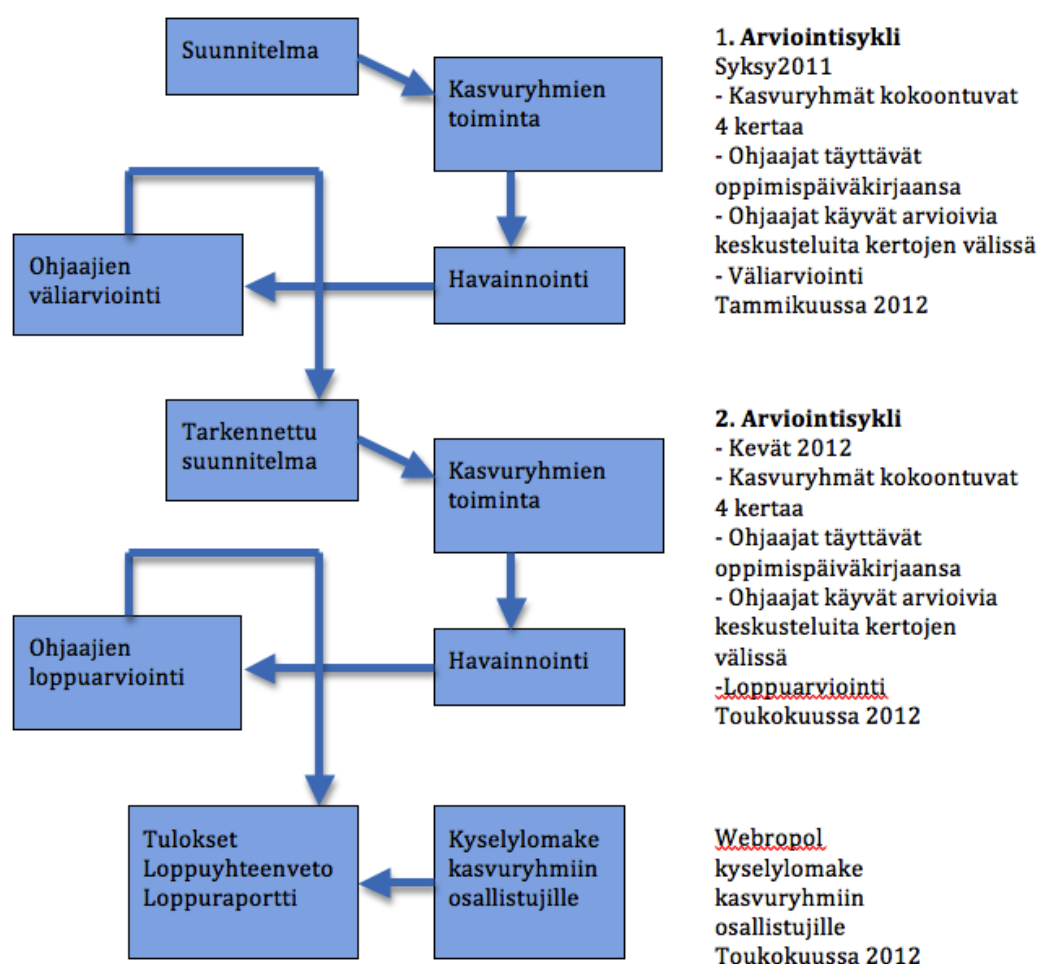
5.3 Havainnointi ja aineiston keruu

Aineistoa kerättiin sekä kasvuryhmiin osallistuvilta kerhonohjaajilta, että ryhmiä ohjaavilta työntekijöiltä. Tietoa kerättiin prosessin aikana ja sen lopussa. Tiedonkeruussa keskityttiin ryhmiin osallistujien ja ohjaajien kokemuksiin ja havaintoihin kasvuryhmien mielekkyydestä osana kerhonohjaajien työn tukemisessa. Tutkimusta rajattiin siten, ettei tietoa lähdetty keräämään kasvuryhmien vaikuttavuudesta kerhojen laatuun. Tutkimuksessa keskityttiin keräämään tietoa kasvuryhmien mielekkyydestä uutena toimintatapana vapaaehtoisten kerhonohjaajien, työntekijöiden / ryhmien ohjaajien sekä organisaation näkökulmasta.

Kehittämishankkeessa ja sen arvioinnissa korostui toimintatutkimuksen syklisyys. Huomioita ja korjauksia toimintaan tehtiin havaintojemme perusteella. Prosessia voisi kuvata myös jatkuvaksi kokemukselliseksi oppimiseksi. Syklisyys hankkeessa toteutui kahdella tasolla ja kahdella erilaisella aikajänteellä. Lyhyemmän aikajänteen syklisyys toteutuu kasvuryhmien välillä. Jokaisen kasvuryhmän jälkeen ohjaajat keräsivät oppi-

mispäiväkirjaansa havaintoja ja tunnelmia ryhmästä ja sen ohjaamisesta sekä täyttivät rooli-focus matriisin (Liite 2). Tämän jälkeen ohjaajat kävivät keskenään keskustelua havaintojensa ja oivalluksiensa pohjalta. Tämä antoi mahdollisuuden oppia toisilta ohjaajilta.

Syyskauden kasvuryhmien jälkeen ohjaavat pitivät väliarviointipalaverin, jossa jaettiin myös ohjaamiseen liittyvää huolta ja ahdistusta sekä suunnattiin kasvuryhmien jatkoa. Tämä antoi ohjaajille vahvuutta lähteä valmistautumaan seuraavaa toimintakautta varten. Samalla kun tämä kasvuryhmien välillä tapahtuva arviointi vahvisti kasvuryhmien ohjaajia työssään, antoi se myös arvokasta tutkimuksellista tietoa prosessin kehittymisestä.



Kuva 1. Kehittämishankkeen havainnointi ja aineiston keruu

Toinen pidemmän aikajänteen syklisyys toteutuu hankkeen kahdessa vaiheessa (kuva1). Ensimmäinen sykli oli kasvuryhmien toimintaa ennen ohjaajien väliarviointia (yhteensä 4 kertaa) ja toisen syklin muodosti kasvuryhmien toiminta väliarvioinnin jälkeen ennen

loppuarviointia (yhteensä 4 kertaa). Ensimmäisen syklin alussa voimaa hankkeelle antoivat tutkimusongelma, hypoteesit ja teoreettinen viitekehys. Tutkimusongelma antoi kannustavat tavoitteet hankkeelle. Hypoteesit muistuttivat, että on jotain, jota on testattava. Teoreettinen viitekehys puolestaan antoi toiminnalle ryhtiä, loi toiminnalle ihanteita ja suuntasi tätä kautta tekemistä.

Teoreettinen viitekehys muuttui ja laajentui matkan varrella. Tätä kautta rooli toimintatutkijana hahmottui. Teoreettisen viitekehyn kautta kehittämishanke kytkeytyy osaksi laajempaa kokonaisuutta. Matkan varrella laajentunut teoreettinen viitekehys on motivoinut jatkamaan kehittämishanketta ja tutkijoina, antanut voimaa tehdä oivalluksia näkyväksi. Kuten toiminattutkimuksessa yleensä, teoreettinen pohdinta ja käytäntö kulkevat rinnakkain ja käyvät vuoropuhelua keskenään. Pyrkimyksenä on ollut myös pitää teorian ja käytännön vuorovaikutus varsin notkeana. Teorioita ja erilaista teoreettista hahmotelmia on pyritty kuljettamaan läpi kehittämishankkeen ja kirjallisen raportin.

Toisen syklin alun väliarvioinnissa oli kertynyt jo vahvasti kokemusta itse kasvuryhmien toiminnasta ja tämän kokemuksen perusteella vahvistettiin hyväksi koettua ja muokattiin tekemistä haastavaksi koettujen asioiden suhteen. Väliarviointikeskustelu tarkisti hyvin kehittämishankkeen suuntaa ja roolia kasvuryhmien ohjaajina. Väliarvioinnissa monet kehittämishankkeen alussa vallinneet oletukset mietittiin uudestaan. Nämä kaksi sykliä (kasvuryhmien toteutusvaiheet) ikäänkuin testasivat hankkeen lähtökohtia ja päämääriä. Jälkimmäisen syklin lopussa oli hankkeen loppuarviointi ja yhteenveto.

Kasvuryhmien ohjaajat pitivät oppimispäiväkirjaa (Liite 4) koko kasvuryhmäprosessin ajan. Päiväkirjaan ohjaajat kirjoittivat jokaisen ohjauskerran päätteeksi ajatuksia ja tuntemuksiaan kasvuryhmästä. Osana oppimispäiväkirjaa on edellä mainittu rooli-focus -matriisi. Tässä sovellettiin Anthony Williamsin (2000, 122–123) terapiatyön työnohjaukseen suunnittelemaa matriisia palvelemaan kasvuryhmien arviointia. Tämän matriisin avulla ohjaajat tarkkailivat kasvuryhmien fokusta eli tarkastelun kohdetta. Matriisista kävi myös ilmi kuinka suuri osa ajasta on käsitelty mitäkin aihetta. Fokuksen lisäksi matriisin avulla kasvuryhmien ohjaajat tarkastelivat omaa rooliaan ryhmän ohjaajana. Rooli-fokus matriisin nosti kokonaisuudessaan esiin toimintavuoden aikana kerhono-

jaajia askarruttaneet teemat ja tietoa kasvuryhmän ohjaajan roolista. Rooli-focus matriisista saadut tiedot perustuvat ohjaajien omaan arvioon.

Kasvuryhmien ohjaajat kävivät prosessin aikana arvioivia keskusteluja kasvuryhmien välillä toistensa kanssa. Nämä keskustelut tarjosivat mahdollisuuden kerätä ryhmien ohjaajilta spontaania tietoa ja ajatuksia ryhmien sujumisesta ja ryhmien ohjaamiseen liittyvistä tunteista. Keskustelut tarjosivat myös mahdollisuuden jakaa muiden ryhmänohjaajien kanssa ajatuksia ja oppia toisilta. Keskusteluilla oli myös työnsuojelullinen ja ryhmien ohjaajien jaksamiseen liittyvä funktio. Ohjaajien keskusteluita voi tässä prosessissa pitää ohjauksen työnohjauksena. Vain ohjaajien väli- ja loppuarvioinnit kirjassimme ylös. Ohjauksetojen välillä käydyt keskustelut olivat vapaampia ja niiden tarkoitus oli lähinnä ohjaajan tukeminen kasvuryhmänohjaajan tehtävässä.

Kerhonohjaajien kokemuksia kasvuryhmien toiminnasta ja toimivuudesta kartoitettiin webropol-kyselylomakkeella. Kerhonohjaajat vastasivat kyselyyn (liite 1) viimeisen Kekon yhteydessä toukokuussa 2012. Kyselyyn vastaamiseen varattiin riittävästi aikaa ja rauhallinen tila. Kekosta puuttuneet kerhonohjaajat saivat vastauslinkin kyselyyn sähköpostiinsa. Näin jokaiselle kerhonohjaajalla tarjottiin mahdollisuus vastata kyselyyn. Kyselylomakkeella pyrittiin saamaan laajempaa kuvaa sitä, miten kerhonohjaajat ovat työskentelytavan kokeneet.

6 KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET JA ARVIOINTI

6.1 Kasvuryhmien ohjaajien kokemuksia

6.1.1 Kasvuryhmien merkitys kerhonohjaajien työn tukemisessa

Kasvuryhmien ohjaajat kokivat täyttämiensä päiväkirjojen ja käymiensä arvioivien keskustelujen perusteella kasvuryhmät mielekkääksi tavaksi tukea kerhonohjaajien työtä. Ohjaajat näkivät merkityksellisenä sen, että nuoret kerhonohjaajat saivat itse määritellä ryhmässä käsiteltävät teemat sekä löytää ratkaisuja ryhmässä esiin nostettuihin ongelmiin. Yhteinen kokemus kasvuryhmien ohjaajilla olikin, että ryhmästä löytyi usein ratkaisut käsiteltäviin teemoihin. Haastavaa oli toisinaan pysyttelemine poissa ohjaajan ja opettajan roolista, antaa tilaa ja aikaa ryhmän oivaltaa.

Ohjaajat näkivät työskentelyn edetessä kuinka kerhonohjaajat uskalsivat paremmin tuoda esiin osaamistaan kerhonohjaajina. Nuorille kerhonohjaajille tämä tuntui olevan merkityksellistä omassa asiantuntijuutensa ja oman kerhonohjaajan identiteetin kasvamisen kannalta.

Kasvuryhmien ohjaajien mielestä oli tärkeää, että kasvuryhmissä nostettiin esiin myös ilonaiheita ja nautittiin yhdessä onnistumisista. Nuoret kerhonohjaajat eivät aina huomaa omaa onnistumistaan tärkeässä tehtävässään. Kasvuryhmät olivat luonteva paikka jakaa kiitosta kerhonohjaajien toiminnassa ja muistuttaa heidän tekemänsä työn arvosta. Arvokasta oli, että kerhonohjaajat saivat ansaitsemaansa kiitosta ryhmän edessä ja konkreettisten asioiden ja onnistumisten äärellä.

Kasvuryhmätyöskentelyn yksi merkittävimmistä anneista oli, että prosessi kunnioitti vapaaehtoisten kerhonohjaajien subjektiivutta ja autonomiaa. Vapaaehtoisten työ on itsenäistä ja he joutuvat työssään tekemään itsenäisiä päätöksiä. On varsin mielekästä, että valitut työskentelymenetelmät heidän työnsä tukemiseksi ovat

juuri heidän omaa osaamistaan ja voimavarojaan näkyväksi tekevää. Kasvuryhmien ohjaajat kokivat ryhmät toimivana ratkaisu- ja voimavarakeskeisenä tapana tukea vapaaehtoisia kerhonohtajia tehtävissään.

6.1.2 Käsiteltävät aiheet ja ohjaajan rooli kasvuryhmissä

Kasvuryhmien ohjaajien täyttämien rooli-focusmatriisien (yhteenveto liitteessä 4) perusteella välittyy kattava kuva kasvuryhmissä käsitellyistä asioista. Ohjaajien havaintojen perusteella kasvuryhmissä käsiteltiin huomattavan paljon kurinpidollisia ongelmia kerhossa, kerholaisten vanhempien kohtaamisia, kerhon suunnittelua ja ideointia sekä omaa jaksamista ja pärjäämistä kerhonohtajana. Näihin edellä mainittuihin teemoihin käytettiin ajallisesti kasvuryhmissä selvästi yli puolet (61%) kasvuryhmien käytetystä ajasta.

Kasvuryhmien keskeiset teemat liittyivät yhtäältä kasvatuksellisiin kysymyksiin ja käytännön toimiin kerhossa ja toisaalta omaan jaksamiseen ja pärjäämiseen kerhonohtajana. Yllättävää tuloksissa oli kuinka vähän kasvuryhmissä käytettiin aikaa kerhonohtajien keskinäisen työn, ristiriitojen ja työnjaon käsittelyyn. Todella vähän kasvuryhmissä nousi esiin seurakunnan perustehtävästä nousevat kysymykset kuten hartauselämä tai seurakunnallisen työn erityispiirteet.

Rooli-focusmatriisin perusteella näyttää siltä, että kasvuryhmien ohjaajat työskentelivät ison osan (40,5%) ajastaan tukijan roolissa. Kasvuryhmien ohjaajat työskentelivät paljon (33,5%) myös opettajan sekä konsultin (22%) rooleista käsin. Ainoastaan arvioijan rooli jäi vähälle käytölle. Merkittävä on huomata, että puhuttaessa kasvatuksellisista kysymyksistä, ohjaajilla oli herkemmin taipumus lähestyä ryhmää opettajan roolista käsin. Kerhonohtajien jaksamisen ollessa käsiteltävänä asiana, kasvuryhmän ohjaaja lähestyi selvästi herkemmin tukijan roolista käsin.

Oma rooli kasvuryhmän ohjaajana tuli teemana esiin myös kehittämishankkeen väli- ja loppuarvioinneissa. Ohjaajat kokivat olleensa monessa tilanteessa turhan vahvasti opettajan roolissa vaikkakin rooli-focus -matriisin perusteella ohjaajat

olivat opettajan roolia enemmän tukijan roolissa. Väliarvioinneissa käydyissä keskusteluissa tuli ilmi opettajan-roolista irtipääsemisen vaikeus. Tämä teema oli korostetusti esillä todennäköisesti siksi, että koko kasvuryhmien ja kehittämishankkeen keskeisenä tarkastelun kohteena oli juuri vanhoista rooleista eroon pääseminen ja nuoren vapaaehtoisen voimaantumisen ja koherenssin tunteen kasvattaminen.

6.1.3 Kasvuryhmien ohjaajien haasteet

Haastavana kasvuryhmien ohjaajat kokivat ajan tasapuolisen jakamisen jokaiselle kerhonoahjaajalle. Osa ryhmäläisistä otti tilaa haltuun vahvemmin kuin toiset. Nuoret ovat erilaisia sen suhteen, miten uskaltavat tuoda itseään esiin ryhmässä. Tämä asetti ohjaajille haasteen. Miten voisi saada myös hiljaisempien ja rauhallisempien ryhmäläisten ajatukset näkyväksi? Tässä ohjaajat käyttivät menetelmällisesti perinteisiä ajatuskierroksia, joissa jokainen sanoo jotain vuorollaan. Lisäksi esitettiin suoraa kysymyksiä. Suorat kysymykset koettiin hyväksi tavaksi saada esiin hiljaisempienkin ajatuksia. Ryhmäläisten tunteminen ja tutuksi tuleminen helpotti kasvuryhmän ohjaamista. Kun näki jonkun ryhmäläisen pohtivan asioita, saattoi kysyä suoraan mitä hän käsiteltävästä asiasta ajatteli. Ohjaajien yhteinen kokemus olikin, että usein ryhmän hiljaisimmalla ja rauhallisimmalla jäsenellä saattoi olla ryhmälle eniten tarjottavaa.

Kerhonoahjaajat tulivat kasvuryhmiin hyvin erilaisin tarpein ja toisaalta myös erilaisin valmiuksin jakaa kokemuksiaan. Nuorten ohjattavien kanssa työskenneltäessä keskeiseksi haasteeksi nousi ryhmäläisten erilainen kyky ja halu ottaa työnohjaus ja ryhmä oman kasvunsa palvelukseen. Kun ohjattavina on nuoria vapaaehtoisia, korostuu tarve aika-ajoin palata siihen miksi työnohjausryhmään kokoontaan ja minkälaisen mahdollisuuden ryhmä antaa omassa tekemisessään kehitymiselle.

Kerhojen tilanteet vaihtelivat kasvuryhmäprosessin aikana suuresti. Osassa kerhoissa oli rauhallista ja kerhonoahjaajat tuntuivat kaipaavan vain vähän tukea työ-

hönsä. Toisissa kerhoissa tilanne oli jopa kriisiytynyt ja näiden kerhojen tilanteisiin käytettiin enemmän aikaa. Kasvuryhmien ohjaajat kokivat, että aikaa eri kerhojen asioiden käsittelyyn olisi pitänyt jakaa tasapuolisemmin.

Kerhonohjaajilla on hyvin erilaisia kerhoja ohjattavanaan ja tilanteet kerhossa vaihtelevat. Tämän takia kasvuryhmän ohjaajan on tiedostettava mitkä asiat on ratkaistavissa kasvuryhmässä ja mitkä vaativat henkilökohtaisempaa ja ohjaavampaa otetta. Esimerkiksi jos tilanne jossakin kerhossa on todella vaikea, on ohjaajan syytä tarjota kasvuryhmän ulkopuolella kerhonohjaajaparille mahdollisuus konsultatiivisempaan ja henkilökohtaisempaan ohjaukseen. Ainoastaan siten päästään antamaan riittävä tuki vaikeassa tilanteessa ilman, että se vie kohtuuttomasti tilaa ja aikaa kasvuryhmässä.

6.1.4 Kasvuryhmän ohjaajien oma oppiminen ja tuki kasvuryhmien ohjaamisessa

Kasvuryhmien ohjaaminen oli haastavaa työtä ja veti myös kasvuryhmiä ohjanneet työntekijät vahvaan prosessiin. Oli mielenkiintoista huomata kuinka kasvuryhmien ohjaajat kokivat oppimisen olevan kaksisuuntaista ja kuinka myös he itse saivat prosessista paljon. Kasvuryhmien ohjaamisen kautta työntekijät ymmärsivät syvemmin kerhonohjaamisen merkitystä vapaaehtoisille nuorille. Ymmärrys vapaaehtoistyön vaativuudesta lisääntyi. Kasvuryhmien kautta työntekijät ymmärsivät myös kerhotyön merkitystä vapaaehtoisen nuoren elämässä syvemmin. Kerhonohjaajien jakamien asioiden kautta kasvuryhmien ohjaajat ymmärsivät paremmin kuinka hienoa työtä nuoret kerhonohjaajat tekevät viikosta toiseen ja vielä vapaaehtoisesti.

Kasvuryhmien ohjaajat kantoivat monesti kasvuryhmien jälkeen huolta nuorten jaksamisesta ja kokivat voimattomuutta haastavien kysymysten äärellä. Kasvuryhmien ohjaajat pitivät ensiarvoisen tärkeänä, että he saivat toisiltaan tukea ryhmien ohjaamiseen. Oli merkittävää, että ohjauskertojen välissä ohjaajat kävivät keskusteluja ja purkivat yhdessä kasvuryhmiensä kysymyksiä. Näillä keskusteluilla oli kaksi merkitystä; yhtäältä ne tukivat ohjaajien jaksamista ja toisaalta ohjaajien omaa oppimista. Toisten kasvuryhmien ohjaajien kokemusten kuuleminen erilaisten tilanteiden hoitamisesta ryhmissään,

antoi hyviä vinkkejä oman kasvuryhmän työskentelyyn.

Yhteisissä keskusteluissa ohjaajat valmistautuivat kohtaamaan joitakin kerhonohtajien kannalta keskeisiä teemoja. Vaikka kaikille ohjaajille oli tärkeää käsiteltävien teemojen nouseminen kasvuryhmiin osallistuvilta nuorilta, pohdittiin ohjaajien kesken ns. suuria linjauksia. Millaisia asioita ryhmissä painotetaan ja käsitellään laajemmin sopivassa hetkessä. Tämä paljastaa, että nuorten kanssa työskennellessä ohjaajat kantavat vahvasti mukanaan ryhmäkokoonantumisen koulutuksellista funktiota. Kasvuryhmien ohjaajien keskusteluissa keskeistä oli tästä liiasta koulutuksellisuudesta, vanhoista käsitksistä ja vanhoista nuori-aikuinen tai koulutettava-kouluttaja rooleista poisoppiminen.

6.2 Kasvuryhmiin osallistuneiden kokemuksia

Kasvuryhmissä toimintavuoden aikana kävi 58 eri nuorta, joista 41 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli näin ollen 71. Viimeisessä kerhonohtajajakouksessa kaikki paikalla olleet, eli 38 nuorta vastasivat kyselyyn, kun poissa olleista nuorista sähköpostiin lähetetyn linkin kautta vastasi vain kolme nuorta. Tästä voimme todeta, että palautteen saaminen nuorilta muutoin kuin organisoimalla palautteenantotilaisuus, on hyvin haastavaa. Olemme kuitenkin hyvin tyytyväisiä vastausprosenttiin.

Kerhonohtajista 17 jätti vastaamatta kyselyyn. Tämä on 29 prosenttia kerhonohtajien kokonaismäärästä. Viimeisestä kerhonohtajajakouksesta, jossa palaute kerättiin, oli poissa yhtä suuri joukko kerhonohtajia kuin muistakin kerhonohtajajakouksista. Poissaolien syyt olivat vaihtelevia, osa on ohjaamassa kerhoa, osa koulussa, harrastuksissa, töissä tai sairaana. Jokunen saattoi olla poissa myös oman kiinnostuksen puutteesta. Poissaolleiden ryhmä oli kuitenkin hyvin heterogeeninen. Näin ollen vaikutus tutkimuksen tuloksiin väärentävästi on epätodennäköistä tai varsin vähäistä. Poissa oli sekä aktiivisia ja kasvuryhmissä paljon mukana olleita, että vain muutaman kerran osallistuneita nuoria.

Vastaajista 15 on miehiä ja 26 naisia. Tämä suhdeluku pitää paikkansa myös kerhonohtajien sukupuolijakaumassa. Poikia on huomattavasti tyttöjä vähemmän kerhonohtajana. Kerhonohtajajakokemuksesta oli kertynyt vastaajista kahdelle yli kolme vuotta, 19:lle

2-3 vuotta ja 19:lle kulunut vuosi oli ensimmäinen kerhonohjaamisvuosi (kysymys nro 2). Kerhonohjaamiskokemus ei näyttänyt vaikuttavan vastauksiin. Voimme siis todeta, että kasvuryhmät palvelivat uusia kerhonohjaajia ja kokeneita konkareita samalla tavalla.

19 kerhonohjaajaa osallistui kasvuryhmiin 4-5 kertaa, 11 ohjaajaa 6-8 kertaa ja 7 vastaajaa 1-3 kertaa kuluneen kerhovuoden aikana (kysymys nro 3). Vastaajista kolme ei ole osallistunut kasvuryhmiin ollenkaan. Ryhmiin osallistumiseen vaikuttaa nuoren sitoutuminen kerhonohjaajaharrastukseen, sekä se, että osalla ohjaajista on kerho kekon kanssa päällekkäin. Vaikka keko päivää vaihdellaankin tiistain ja torstain välillä, jää joka toinen kokous väliin tiistai- ja torstai-illan kerhojen ohjaajilta sen takia, että he ovat tekemässä sitä työtä, johon heidät on kutsuttu.

Vastaustulosten keskiarvoon vaikuttavat kolmen kerhonohjaajan mielipiteet, jotka eivät ole osallistuneet kasvuryhmiin, mutta vastasivat silti kyselyyn. Oletettavaa on, että heidän vastauksensa laskevat keskiarvoja, mutta tästä ei ole varmaa tietoa. Perustamme raporttimme kokonaistulokseen kyselystämme.

Avoimiin kysymyksiin vastaaminen oli vaisumpaa. Kahdeksan kyselyyn vastanneista jätti kokonaan vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Tästä voimme päätellä, että avoimet kysymykset vaativat liikaa keskittymistä ja aikaa nuorelle. Helpompaa on saada vastauksia monivalinta- tai asteikkopohjaisiin kysymyksiin.

6.2.1 Kasvuryhmien hyöty kerhonohjaamisen kannalta

Kerhonohjaajat kertoivat kasvuryhmien tukeneen heitä kerhonohjaajina (kysymys nro 4).

Sai jakaa omia kokemuksia sekä antaa ja saada neuvoja kerhonohjaamiseen ja kerhossa toimimiseen.

Siellä sai kivasti jakaa omaa kerhoa koskevat asiat ja saada niihin tarvittavia neuvoja ja kommentteja.

Kasvuryhmistä on saatu jonkin verran ideoita kerhonohjaamiseen (kysymys nro 5). Tässä kysymyksessä oli mielipiteissä hajontaa. Toisaalta kasvuryhmien ensisijainen tehtävä ei ollut uusien toimintaideoiden välittäminen kerhonohjaajille, vaan kerhonohjaajan työssä tukeminen.

Yleisten fiilisten käsittely ja sellainen purkautuminen oli ihan aika jees. Keskustelussa oli aina välillä aiheita kuten "Näin pidät kerholaiset kurissa ja Herran nuhteessa" ja "Leikki-ideoita pienistä isoihin" jotka olivat hyödyllisiä.

Kasvuryhmissä käsitellyt teemat koettiin hyvin oleellisiksi ja kerhonohjaamisen kannalta keskeisiksi (kysymys nro 10). Toisilta kerhonohjaajilta kasvuryhmissä saatu tuki koettiin myös merkitykselliseksi (kysymys nro 11).

Merkittäviksi kasvuryhmien teemoiksi kerhonohjaamisen kannalta kerhonohjaajat mainitsivat mm. ongelmatilanteista selviämisen, jaksamisen, stressin hallinnan ja käytännön ongelmat (esim. vähäinen lapsimäärä). Myös omaan elämään liittyvät asiat koettiin tärkeäksi, sekä joillain kerroilla saadut käytännön vinkit esim. leikkeihin kerhoissa. Tärkeää oli kuulla ja oppia myös muiden ongelmista. (Kysymys nro 18)

Mielestäni oli hyvä, että käsitelimme muiden ongelmia kerhossa, sillä siitä oli välillä apua minullekin.

Nuoren elämä on hyvin kokonaisvaltaista ja kerhonohjaajan on vaikea välillä erottaa kerhonohjaamisesta, koulusta, muista harrastuksista, perheestä nousevista paineista jne. nousevaa väsymystä ja stressiä. Tutkimuksemme osoittaa, että on tärkeää antaa nuorille aikaa myös muiden elämänalueiden huolien käsittelyyn. Esimerkiksi stressinhallinta oli keskeinen tema parilla kasvuryhmäkerralla ja se on tukenut nuoren elämää kokonaisvaltaisesti.

KUULUMISET! Oli mukava päästä jakamaan omia kuulumisiaan ja huoliaan.

Mielestäni oli mukavaa, kun keskityimme myös yksityiselämän tapahumiin ja stressinhallintaan.

6.2.2 Kasvuryhmien käytännön järjestelyt

Paljon ennakkoon pohdintaa aiheuttanut ryhmiin jako tuntui kuitenkin onnistuneen. Suurin osa kasvuryhmiin osallistuneista oli tyytyväisiä siihen, että kerhonoijaajapari oli samassa kasvuryhmässä (kysymys nro 8). Niissä tilanteissa, joissa kerhonoijaajaparien välinen yhteistyö ei suju, olisi asiasta puhuminen ollut helpompaa ilman kerhonoijaajaparin läsnäoloa.

Kerhonoijaajaparin mukana oleminen oli mielestäni huono asia. Mikäli pari ärsyttää oltaisiin asiasta voitu puhua vapaammin ilman häntä itseään paikalla. Näin oltaisiin voitu välttää vaaratilanteita kerhossa, joissa pari hermostuu toiseen totaalaisesti.

Etukäteen mietimme myös kasvuryhmien turvallisuuden rakentumista, koska nuoria on vaikea saada sitoutumaan. Vaihtuvuus kasvuryhmiin osallistumisessa ei haitannut kerhonoijaajien mielestä kasvuryhmän toimintaa, vaikka eriäviäkin mielipiteitä esitettiin. (kysymys nro 9).

Sai sanoa mikä mieltä painoi ja oli tarpeeksi pienet, jotta kaikki asiat ehdittiin käsitellä.

Ne (ryhmät) olivat sopivan pienet, kaikilla oli aikaa puhua omat murheensa ja kerhon tila + oli aikaa myös ideoimiselle.

Kasvuryhmiin käytetty aika oli kerhonoijaajien mielestä riittävä (kysymys nro 13). Avoimien kysymysten perusteella joidenkin mielestä aika oli jopa liian pitkä, vaikka suurimman osan mielestä sopiva.

Tuntui aina kestävän liian kauan, varsinkin jos oman kerhon kohdalla ei ollut mitään ongelmia/kerrottavaa.

Valtaosa kerhonoijaajista haluaisi jatkaa kasvuryhmiä myös ensi toimintakaudella (kysymys nro 14).

Tämmöinen kasvuryhmäjuttu ois jees tai sit vois olla jotain tän tapasta keskustelua ainaki. ei mitään sellasta oikeesetaa semi turhaa kekolätinää mitä ain välil on.

Minusta kasvuryhmät ovat olleet toimivia ja hyviä, joten niitä voisi mielestäni jatkaa ensi vuonnakin.

6.2.3 Kerhonohtajien kokemus kasvuryhmistä

Kerhonohtajien mielestä kasvuryhmissä oli helppoa puhua ja jakaa omia ajatuksia ja kokemuksia kerhonohtamiseen liittyen (kysymys nro 6). Kasvuryhmään koettiin syntyneen myös luottamuksellisen ilmapiirin (kysymys nro 7).

Kerhonohtajat olivat myös kovin tyytyväisiä siihen, että he kokivat saaneensa riittävästi aikaa oman kerhonsa asioiden käsittelyyn (kysymys nro 12).

Osa kerhonohtajista koki, että toisille annettiin liian paljon aikaa purkaa omia asioitaan.

Jotkut puhuivat vain omista ongelmistaan, voisi olla vaikka kellosta katsottu aika että kuinka kauan on puheaikaa ☺

Muutaman vastaajan mielestä kasvuryhmiin käytetty aika oli liian pitkä. Osa tunsu turhautumista, koska omassa kerhossa ei ollut ongelmia ja muiden ongelmien käsittely ei tuntunut koskettavan sillä hetkellä.

Joskus tuntui turhalta olla paikalla, mutta nyt jälkeenpäin katsoen olivat tilanteet ihan tarpeellisia.

7 VALIDIOINTI

Toimintatutkimuksen arviointi käytännössä tuntuu haastavalta ja usein toimintatutkimuksen tulokset nähdäänkin vasta pitkän ajan päästä. Käsittelemme työtämme viiden toimintatutkimuksen validointiperiaatteen (Heikkinen & Syrjälä 2007, 147–149) avulla.

Toimintatutkimuksen tulosten arvioinnin haasteena on, että perinteiset reliabiliteetti ja validiteetti eivät sovi tämänkaltaisen tutkimuksen arviointiin. Toimintatutkimuksessa pyrkimyksenä on saavuttaa muutos, joten sen toistettavuus ei ole tavoiteltavaa ja validiteetin tekee mahdottomaksi erilaisten tulkintojen rakentama todellisuus. On suositeltavaa siirtyä arvioinnissa validointiin, jolla tarkoitetaan prosessia, jossa ymmärrys maailmasta kehittyy vähitellen. Tutkimuksen laatua ei arvioida kriteeri kerrallaan, vaan kokonaisuutena. Heikkisen ja Syrjälän ehdottamat validointiperiaatteet ovat: historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. (Heikkinen & Syrjälä 2007. 147–149.)

7.1 Historiallinen jatkuvuus

Toimintatutkimus on prosessi, jossa historiallisen jatkuvuuden periaatteen mukaan on tärkeää tarkastella sen kohdeyhteisön taustoja sekä laajemmin sen sijoittumista kulloiseenkin historialliseen, poliittiseen tai ideologiseen yhteyteen.

Aiheen sijoittumista tämän päivän yhteiskunnalliseen tilanteeseen on kuvattu ja kerhohojauksen historiaa Espoonlahden seurakunnassa avattu. Taustalla on monenlaiset epäonnistuneetkin yritykset vapaaehtoisten kerhohojaajien työn tukemisessa. Työnohjauksellisen työtteen ja kerhohojaajien aiempien tukemisen yritysten pohjalta aloimme luoda mallia, jolla pystyttäisiin vastaamaan paremmin tarpeeseen vapaaehtoisten työn tukemisesta.

Raportissa avataan lukijalle työn eri vaiheita ja tehtyjen havaintojen ja johtopäätösten suhdetta kehittämishankkeeseen. Aihetta selvennetään ympäröivien taustateorioiden linkittymisen avulla. Tarkoitus on tarjota lukijalle perusteltuja syy-seuraussuhteita,

jotka liittyvät prosessin etenemiseen.

7.2 Reflektiivisyyden periaate

Reflektiivisyyden periaate liittyy ensisijaisesti tutkijan oman roolin pohtimiseen (Heikkinen & Syrjälä 2007, 152). Tässä toimintatutkimuksessa me tutkijat olemme olleet tiiviinä osana toteuttamassa kehittämishanketta kasvuryhmien ohjaajina. Olemme myös itse oman tutkimuksemme, sekä toinen toisemme tutkimuksen, kohteena. Reflektiivistä pohdintaa olemme kuvanneet mm. alun epävarmuudessa oman roolin löytämiseen kasvuryhmän ohjaajana, kasvuryhmän luonteen muuttamisena havaitessamme alun olettamuksemme olevan väärä jne. Loppua kohti lisääntynyt varmuus kasvuryhmätoiminnan onnistumisesta ja mielekkyydestä on pitkään kestäneen reflektiivisen toiminnan tulos.

Vaikka toimintatutkimus on luonteeltaan yhteistoiminnallinen, jää silti tutkijan, tai tässä tapauksessa tutkijoiden, vastuulle pääosin sen alulle saattaminen, sekä koko prosessin ohjaaminen. Kaksoisroolitus tutkijana ja osana kehittämishankkeen toteuttajana on haasteellinen. Välillä kasvuryhmän ohjaajan rooli oli vahvempana ja silloin tutkijan roolia joutui hiukan kaivelemaan. Kuten edellä todetaan, kasvuryhmän ohjaaminen vaatii heittäytymistä ja keskittymistä pois omista työrooleista nuorten kanssa. Tavallaan tutkijat taistelivat siis kolmenlaisen erilaisen roolituksen keskellä: kasvuryhmän ohjaaja, seurakunnan työntekijä ja tutkija.

Reflektiivisyys periaatteen mukaan raportissa kuvataan tutkimusmenetelmiä ja prosessin etenemistä ja pyritään tekemään prosessista läpinäkyvä. Näin lukija voi arvioida tutkijan ajatusten syntyä sekä näytön pitävyyttä. Tutkija/tutkijat eivät edes pyri esittämään lopullista totuutta, vaan prosessi on pikemminkin puheenvuoro, jonka avulla voidaan synnyttää keskustelua. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 152–154.) Prosessimme etenemistä ja siihen liittyviä kasvukipuja on kuvattu laajasti. Tutkimusta ympäröivän taustateorian käyttöä on perusteltu. Kaikella tällä pyrittiin helposti luettavaa, ajatuksia herättävään kokonaisuuteen, josta lukija pystyy ilman suuria ponnistuksia ymmärtämään prosessimme kulkua. Tässä raportissa on myös sanoitettu, että onnistuminen tällä kertaa Espoonlahdessa ei tarkoita automaattisesti saman mallin sellaisenaan toimimista kaikkialla muuallakin. Yhtä totuutta kasvuryhmien kannattavuus-

desta on mahdotonta lausua, vaikka voidaan vahvasti todeta onnistuminen työnohjauskellisen työotteen käyttöön ottamisessa Espoonlahden seurakunnan vapaaehtoisten kerhonohjaajien työntukemisessa.

7.3 Dialektisuuden periaate

Toimintatutkimukseen liittyy sosiaalinen toiminta ja vuorovaikutus. Dialektisuuden periaatteen mukaan vuorovaikutus rakentuu keskustelussa prosessina, jonka tarkoituksena on tuoda esiin eri tahojen tarpeiden, odotusten ja kokemusten summa. (Heikkinen & Syrjäjä 2007, 154.)

Raportissa tuodaan esiin sekä kerhonohjaajien, kasvuryhmien ohjaajien, että tutkijoiden näkökannat kasvuryhmien toimivuudesta. Eri tahojen näkemyksiä on nostettu esiin muun muassa kyselylomakkeiden ja ohjaajien täyttämien matriisien pohjalta. Haasteen tähän on luonnollisesti tuonut tutkijoiden kaksois- tai jopa kolmoisrooli suhteessa kasvuryhmiin.

7.4 Toimivuusperiaate

Toimintatutkimuksen toimivuutta on haasteellista tarkastella sen hyvin moninaisen luonteen vuoksi. Toimivuutta voidaan arvioidaan mm. saavutetun hyödyn tai osallistujien voimaantumisen näkökulmasta (Heikkinen & Syrjäjä 2007, 155–158).

Tutkimus ei keskittynyt kasvuryhmien vaikuttavuuteen käytännön kerhotyöhön, joten hyötyä voidaan arvioida vain kerhonohjaajien hyvinvointiin ja voimaantumiseen asti. Kerätyn palautteen pohjalta voidaan sanoa, että kasvuryhmät koettiin turvallisena paikkana kasvaa kerhonohjaajana. Ryhmissä jaettiin monenlaisia onnistumisia ja epäonnistumisia ja opittiin niistä yhdessä.

Toimivuusperiaatteen mukaan tutkijan on välttämätöntä pohtia myös toimintatapojen oikeudenmukaisuutta ja eettisyyttä kriittisesti. Kenen kannalta saavutetut muutokset ovat hyödyllisiä ja jos muutosta ei tapahtunut, tulee tutkimuksessa pohtia syitä sille

miksi muutosta ei saavutettu. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 155–158.)

Eettiseltä kannalta katsottuna kasvuryhmät kestävät tarkastelun hyvin. Niissä käyminen kuuluu kerhonohtajan tehtävään, mutta ketään ei pakoteta sanomaan asioita, joita hän ei halua sanoa. Kerhonohtajia kannustettiin ja rohkaistiin tuomaan kaikki asiaan liittyvät ajatukset esiin, koska yhteinen jakaminen on perusta, jolle koko toiminta perustuu. Ryhmässä puhuttiin ryhmän turvallisuudesta ja vaitiolovelvollisuudesta. On myös huomioitava kohderyhmänä olevat nuoret, joiden käsitys esimerkiksi vaitiolovelvollisuuden noudattamisesta voi olla hyvinkin erilainen kuin työntekijöiden käsitys kasvuryhmien ohjaajina. Nuoret elävät myös hetkessä ja esimerkiksi keskinäiset riidat saattavat vaikuttaa siihen, miten kasvuryhmässä käytyjä asioita käytetään riitojen välineenä.

Kyselylomakkeista kerätyn palautteen pohjalta on jo todettu hankkeen onnistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen. Aineistosta välittyi kuitenkin myös kriittinen palaute ja joidenkin nuorten turhautuminen kasvuryhmissä. Nämä palautteet oli kuitenkin selkeässä vähemmistössä onnistumisen kokemuksiin verrattuna. Kasvuryhmien toimivuus nuoren kannalta näyttää olevan hyvin pitkälle kiinni nuoren omasta sitoutumisesta ja heittäytymisestä ryhmään. Jos hän ei vaivaudu jakamaan tuntojaan ja ajatuksiinsa, ei hän varmasti koe saavansa ryhmästä tukea työlleen.

7.5 Havahduttavuusperiaate

Havahduttavuusperiaatteen mukaan tutkija pyrkii tutkimuksesta rakennetun raportin avulla havahduttamaan lukijansa ajattelemaan ja tuntemaan asioita uudella tavalla. Tutkijan tulisi kyetä kirjoittamaan raportti, joka on todentuntuinen, lukijaa koskettava. Tällöin lukija pystyy samaistumaan kertomuksen henkilöihin ja kenties ymmärtämään heidän tavoitteitaan tai hänelle avautuu uudenlainen näkökulma asiaan. (Heikkinen & Syrjälä 2007, 159–160.)

Tämä tutkimus pohjautuu työnohjauksellisten menetelmien käyttöön vapaaehtoisten nuorten työn tukemisessa. Aiempia tutkimuksia samasta aiheesta samalla kohderyhmällä ei löytynyt.

Tutkimuksessa lähdettiin liikkeelle puhtaalta pöydältä omien taustatietojemme varassa. Taustalla oli vahva käsitys, että kerhonohtajien työn tukeminen Espoonlahden seurakunnassa ei ole onnistunut kovinkaan mallikkaasti aikaisemmilla yrityksillä. Tarvittiin siis uusi tapa toimia ja tutkijat kokivat työnohjaukselliset menetelmät omassa työssä mielekkäinä. Hankkeessa haluttiin yhdistää nämä kaksi asiaa pohtien myös mukana olevia nuoria; heidän tavoittamistaan, motivoimistaan jne.

Kasvuryhmiä ohjanneiden työntekijöiden käymät väliarviointit osoittivat haasteita tässä työnohjauksellisessa toimintatavassa, mutta niistäkin päästiin yhteisymmärrykseen ja lopulta saavutettiin onnistunut nuorilähtöinen malli kohdata nuoria ja tukea heitä arvokkaassa työssään. Kyselyaineistosta nousi esiin tosiasia, että kaikkia nuoria ei pystytä toiminnalla tavoittamaan, kohtaamaan ja miellyttämään, vaikka kuinka ponnisteltaisiin asian eteen.

Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluen tämä tutkimus on prosessi, joka on edennyt täyteen mittaansa tutkimuksen matkan varrella. Prosessi on tuonut paljon lisäymmärrystä nuorten kanssa toimimiseen ja ennen kaikkea heidän tukemiseen vapaaehtoistyössä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA POHDINTAA

8.1 Vuorovaikutus, läsnäolon voima

Kasvokkain ihmisten parissa toteutetuissa kehittämishankkeissa on lähes poikkeuksetta kyse kolmesta asiasta; kommunikaation parantamisesta, vuorovaikutustaidoista sekä kuulemisen ja dialogisen kanssakäymisen harjoittelusta. Vuorovaikutuksellisuus ja suhteessa oleminen ovat muodostuneet tässä ajassa varsin polttaviksi kehittämisen kohteiksi. (Bardy 2006, 276). Ajattelemme tutkijoina, että tästä on ollut kyse myös meidän kehittämishankkeessamme. Tässä hankkeessa opettelimme toista kunnioittavaa laadukasta vuorovaikutusta sekä läsnä olevaa suhteeseen uskaltautuvaa työtettä. Olimme nuorten kanssa kasvuryhmissä dialogisessa suhteessa, viipyilimme vapaaehtoisten työstä nousevien kysymysten äärellä ja opimme toisiltamme.

Kehittämishankkeen toimintaympäristössä vuorovaikutus ja suhteeseen uskaltautumisen kysymykset näkyivät monella tasolla. Ensinnäkin näitä kysymyksiä harjoittelimme kasvuryhmissä ohjaajien ja ohjattavien kesken. Toiseksi nämä käsitellyt asiat näkyivät kehityksenä kerhonoijaajaparien työskentelyssä jo kasvuryhmissä. Kolmanneksi nämä laadukkaan vuorovaikutuksen ja kasvatussuhteeseen uskaltautumisen teemat olisi tarkoitus näkyä myös kerrannaisena kerhonoijaajan ja kerholaisen välisessä suhteessa. Kehittämishankkeessamme arvioimme toimintaa ensimmäisellä tasolla eli kasvuryhmissä tapahtuvan tekemisen näkökulmasta ja pohdimme kasvuryhmien toimintaa ja mielekkyyttä. Vain välillisesti kerhonoijaajien kertomusten kautta saimme käsitystä kerhonoijaajaparien työskentelystä ja kerhojen tapahtumista.

8.2 Kasvuryhmätoiminta menetelmänä

Menetelmänä kasvuryhmätoiminta ja työnohjauksellinen ote ei ollut uusi ajatus. Uskallamme kuitenkin sanoa, että toimintaympäristönä seurakunnan nuorisotyö ja kohderyhmänä nuoret vapaaehtoiset olivat uusia. Otimme kehittämishankkeessamme hyväksi koetun menetelmän (työnohjaus) irti kontekstistaan ja muokkasimme sitä oman työympäristömme viitekehykseen. Työnohjaushan on kehitetty työelämässä olevien aikuisten

työntekijöiden ja työyhteisöiden tekemisen kehittämiseen. Kysymyksemme kehittämishankkeen ajan onkin ollut sopiiko työnohjaus menetelmällisesti nuorten vapaaehtoisten työn tukemiseen.

Kasvuryhmät tarjosivat paikan syventää kerhonohjaajien peruskoulutuksessa oppimaa. Toisaalta kasvuryhmät tarjosivat myös kasvuryhmiä ohjaaville ja peruskoulutusta organisoiville työntekijöille paikan oppia ja näköalapaikan nähdä, mikä vapaaehtoisten tekemisessä on keskeistä. Kerhonohjaajien kertomusten kautta ryhmiä ohjanneet työntekijät ymmärsivät syvemmin kerhotyötä ja se kasvatti entisestään heidän arvostustaan vapaaehtoisten työtä kohtaan. Myös luottamus nuorten vapaaehtoisten tekemistä kohtaa lisääntyi prosessin aikana. Vaikka työntekijät kuuluivat rankkojakin asioita kerhotyön arjesta, näkivät he myös kuinka hyvin kerhonohjaajat ratkaisevat ongelmia ja kuinka hyvin he haastavissa tilanteissa pärjäävät itsenäisesti. Uskomme, että tämä vapaaehtoisten tekemisen ja tehtäväkentän syvempi ymmärtäminen heijastuu meillä vapaaehtoistyön suunnitteluun laajemminkin.

Onnistumisten ja ilonaiheiden esiin nostaminen oli kasvuryhmissä merkittävää. Tämä on seikka, joka on huomioitava erityisesti vapaaehtoisten työnohjauksessa. Kasvuryhmä toimivat luontevana paikkana antaa kerhonohjaajien työlle arvoa ja kiitosta. Kun positiivinen palaute tulee ihan konkreettisesta käsiteltävästä asiasta ja oman kasvuryhmän jäsenten edessä ja parhaimmillaan toiselta nuorelta vapaaehtoiselta, on se palautteena todella aitoa. Nuoret kasvuryhmissä iloitsivat silminnähten toimivista asioista ja onnistumisistaan. He olivat avoimen onnellisia siitä hyvästä, mitä he kerhoissaan olivat saaneet aikaan. Omien kokemustemme pohjalta aikuisten kesken esimerkiksi työyhteisön työnohjauksessa edetään usein ongelmakeskeisesti ja keskitytään ristiriitoihin ja epäkohtiin. Onnistumisista nauttiminen jää vähemmälle. Kuitenkin juuri tämä aito onnistumisista nauttiminen yhdessä tuntui olevan keskeinen tekijä, joka vahvisti nuoria vapaaehtoisia työssään.

Käsitelmäritelyosiossa nostimme keskeiseksi käsitteeksi koherenssin tunteen. Tämä luottamus omaan pärjäämiseen ja asioiden sujumiseen on ollut tavoitteena kun kasvuryhmiä ryhdyttiin meillä suunnittelemaan. Vahvan koherenssin tunteen omaava kerhonohjaaja pärjää työssään ja tekee hyvä työtä kerholaisten parissa. Havaintojemme perusteella voimme todeta, että kasvuryhmissä koherenssin tunne lisääntyi kerhonohjaa-

jien päästessä yhdessä keskustelemaan työhön liittyvistä kysymyksistä, nostamaan esiin onnistumisia, oppimaan toisiltaan ja jakamaan omaa kokemustaan kerhonohtajana toimimisesta. Kasvuryhmissä tarkasteltiin myös kerhonohtajan roolia kerhon ohjaajana ja kerhonohtajustyötä osana seurakunnan perustehtävää. Tämä kerhotyön syvempi ymmärtäminen lisäsi myös koherenssin tunnetta. Onnistuessamme luomaan työnohjauksellista ryhmätoimintaa kerhonohtajille annoimme laajempia valmiuksia kerhonohtajana toimimiseen ja rohkaisimme heitä ottamaan omat vahvuutensa käyttöön. Ryhmätoiminnan antaessa eväitä kerhonohtajana toimimiseen, uskomme sen antavan valmiuksia myös nuorten muuhun elämään.

Sosiaalipedagoginen tavoitteenasettelu näkyi vahvasti kasvuryhmien kehittämiseen liittyvien ajatusten kanssa. Kerhonohtajille suunnattujen työnohjauksellisten kasvuryhmien kantavana ajatuksena oli mahdollistaa voimavarakeskeistä, dialogista ja kerhonohtajien omia vahvuuksia esiin nostavaa ryhmätoimintaa. Kehittämishankeen keskeisestä tarkastelun kohteesta kasvuryhmien toimivuudesta voidaan todeta, että sekä ryhmien ohjaajille että kasvuryhmiin osallistuneille nuorille vapaaehtoisille kokemus oli hyvä ja ihmiset kokivat pääosin positiivisena kasvuryhmiin osallistumisen. Onnistuimme järjestämään kustannustehokkaan ja toimivan työnohjauksellisen prosessin nuorten vapaaehtoisten työtä tukemaan. Tätä johtopäätöstä tukevat mielestämme sekä nuorilta, että kasvuryhmien ohjaajilta kerätty aineisto.

8.3 Kasvuryhmäohjaajien oma osaaminen ja pärjääminen

Iso kysymys työnohjauksen kentällä yleensä ja myös tässä kehittämishankkeessa on ollut: Kuka voi toimia työnohtajana ja minkälaista toimintaa voidaan kutsua työnohjaukseksi? Työnohtaus on varsin vakiintunut sana kun puhutaan tietynlaisesta lähestymistavasta käsitellä ihmisten tekemään työtä ja luoda mahdollisuuksia oppimiselle työnsä äärellä. Mielestämme oli luontevaa puhua kasvuryhmistä ja työnohjauksellisesta työkentelystä ja koimme, että oli luontevaa puhua kasvuryhmien ohjaajista eikä työnohtajista. Lopulta on aivan sama millä nimellä toimintaa kutsumme. Tärkeätä on tarjota toimiva yhteistä jakamista tukeva ympäristö keskustelulle ja riittävä tuki vapaaehtoisille, jotka tekevät merkityksellistä ja vaativaa työtä. Oma kokemuksemme on, että kasvuryhmät työnohjauksellisena prosessina ovat tarjonneet mielekkään tavan tukea vapaaeh-

toisia työssään.

Mikä on riittävä määrä osaamista ja koulutusta työnohjauksellisen työtteen omaksumiseen tämän kehittämishankkeen tarjoamien kokemusten pohjalta? Ohjaajan pätevyys on keskeinen kysymys kasvuryhmien onnistumisen kannalta. Tässä hankkeessa kasvuryhmien ohjaajina toimivilla kaikilla oli sosionomi (AMK) -tutkinto. Kokemuspohja vapaaehtoisten nuorten kanssa vaihteli alle vuodesta useampiin vuosiin. Ohjaajien kokemus omasta pärjäämisestä vahvisti ajatusta, että tärkeää tämänkaltaisessa työnohjauksellisessa työskentelyssä on ohjaajien vahva perustutkinto esimerkiksi sosiaali-, terveys tai kasvatusalalta sekä vahva työkokemus ja vapaaehtoistyön vankka tuntemus.

Pohjakoulutuksesta huolimatta on tärkeää perehdyttää työntekijät työnohjauksellisiin menetelmiin. Perehdyttäjänä voi mielestämme toimia esimerkiksi pitkän työnohjaajakoulutuksen läpi käynyt ja työnohjaajakokemusta omaava työnohjaaja. Tärkeintä on perehtyneisyys työnohjauksellisiin menetelmiin ja innostus käyttää niitä nuorten vapaaehtoisten kanssa työskennellessä. Kasvuryhmän ohjaajien työskentelyä helpottaa huomattavasti ohjaajan aikaisempi kokemus työnohjaukseen osallistumisesta.

Jonkinmoisena punaisena lankana läpi kehittämishankkeemme on kulkenut toista ja toisen erillisyyttä ja erityisyyttä kunnioittava vuorovaikutus sekä työntekijän positio ja rooli suhteessa nuoreen vapaaehtoiseen toimijaan. Toisella ihmisellä ei ole mahdollista tuntea toisen sisintä olemusta. Tämän tiedostamisen ansiosta me kasvattajat voimme opetella pidättäytymään ”kasvattamisesta”. Emme voi tietää mikä toiselle on hyväksi. (Keski-Luopa 2007, 416.)

Irtipääseminen työntekijän opettajan ja auktoriteetin asemasta kerhonohtajan rinnalla kulkijaksi ja tukijaksi on vaatinut kasvuryhmien ohjaajilta itsetutkistelua. Myös nuorille tämä oli välillä hankalaa. Nuoret odottivat ohjaajilta ratkaisuja ja vahvaa kannanottoa moniin kysymyksiin. Nuorilta on vaadittu myös uudelleen asennoitumista työntekijän rooliin ja heittäytymistä kasvuryhmän kannateltavaksi. Tässä roolien uudelleen määrittelyssä nuoret tarvitsivat paljon tukea ohjaajilta. Ohjaajien on oltava näissä tilanteissa todella hereillä, sillä imu opettavan aikuisen tai asiantuntijan rooliin on valtava.

Kasvuryhmän pyörittäminen vaatii työntekijältä erilaista asennoitumista ja luopumista omasta ja turvallisesta auktoriteettiasemasta. Kasvuryhmissä vaadittava työote ei ole työote, jota kannattaa harjoitella väsyneenä ja kiireen keskellä. On myös syytä olla herkkänä työntekijän jaksamisen ja vireystason vaikutuksesta kasvuryhmän ilmapiiriin luomisessa. Me pääsemme paljon helpommalla opettajan-, kasvattajan- ja auktoriteetin-roolissa kuin tukijana, tasavertaisena pohtijana. Kasvuryhmissä näkyikin paikoin kouluksellisuus ja ohjaajilla oli taipumus lipsahtaa opettajan rooliin asioita käsiteltäessä. Opettajan rooliin ajautuminen ei ole kasvuryhmän kannalta aina huono asia, mutta kasvuryhmän ohjaajan on hyvä tiedostaa erilaiset roolit lähestyessään erilaisia aiheita.

Kasvuryhmä vaatii ohjaajaltaan herkkyyttä ja halua nähdä ja kuulla nekin asiat, jotka kytevät pinnan alla. Tällaiseen toimintatapaan siirryttäessä on tärkeää miettiä ennalta myös kasvuryhmien ohjaajien tuki. Meidän kokemuksemme mukaan minimissään tueksi riittää ohjaajien keskinäiset hetken jakaa kokemuksia ja tunteita omasta ryhmästä. Tällekin tarvitaan oma aikansa. Ohjaajien tuen kannalta olisi kuitenkin ihanteellista järjestää ulkopuolinen työnohjaaja ja työnohjaus tukemaan ohjaajien omaa oppimista.

8.4 Haaste muutokseen

”Onnistuneen toimintatutkimuksen jälkeen asiat ovat eri tavalla kuin ennen sitä. Muutos koskee sekä ajattelutapoja että sosiaalisen toiminnan käytänteitä” (Heikkinen yms. 2006, 86). Espoonlahden seurakunnassa nuorten kerhonohtajien työn tukemiseen on löytynyt uusi toimintamalli ja voidaan sanoa, että olemme kehittämishankkeessamme onnistuneet muuttamaan asioita. Voidaan kuitenkin todeta, että uuden toimintamallin löytymisen rinnalla yhtä arvokasta on meidän kasvuryhmien ohjaajien seurakunnan viranhaltijoiden oma kasvuprosessi ja oman roolin uudelleen tarkasteleminen.

Haluamme nähdä kasvuryhmistä oppimamme merkitystä laajemmin. Teoriaosuudessamme sivulla 31 esiintuomamme Tapio Puolimatkan esittämät yhteisössä tapahtuvat oppimista tukevat asiat olisi mukava nähdä asioina, joita kasvuryhmämme olisivat osallaan tukemassa. On jo itsessään merkittävää, että tarjoamme nuorille mahdollisuuden osallistua toimintaan ja kantamaan vastuuta yhteisössämme. Helposti vain käy niin, että nuoret jäävät ikään kuin avustajan rooliin ja nuoren mahdollisuuden edetä haastavam-

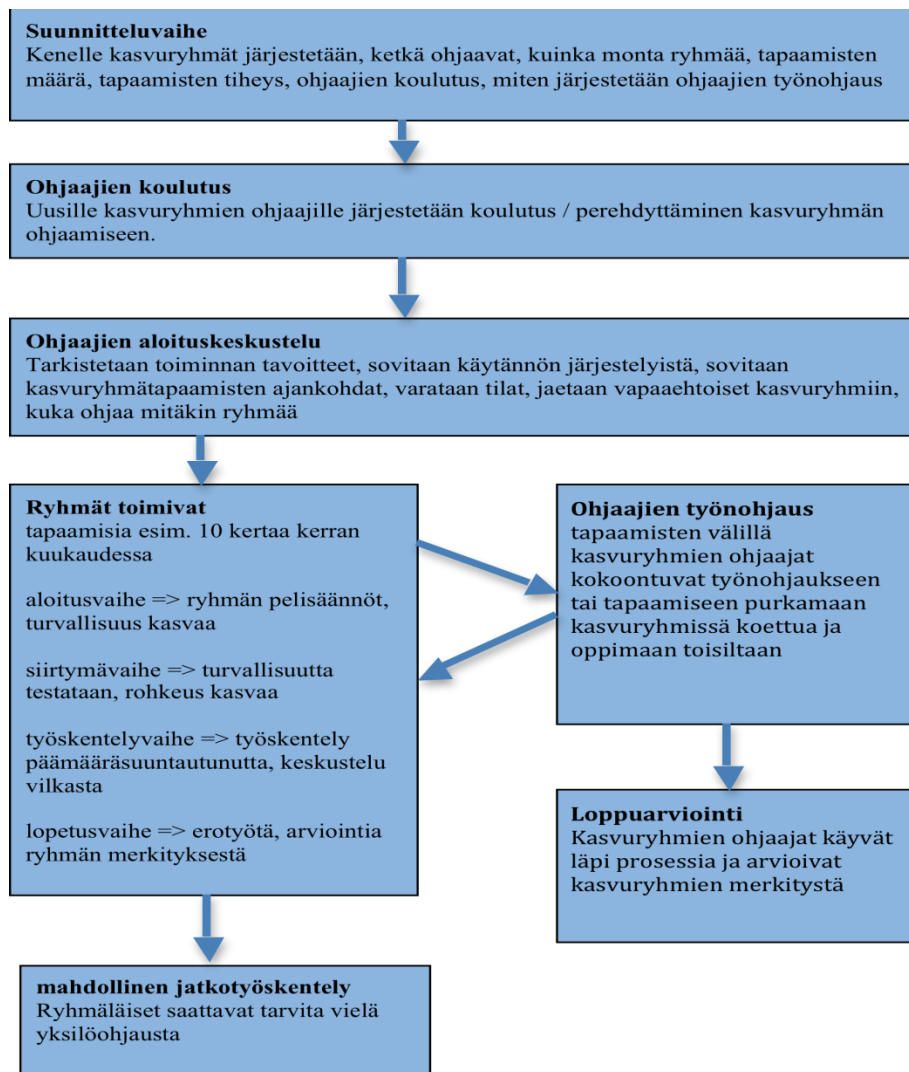
piin ja tärkeämpiin tehtäviin on varsin rajallista. Etenemisen kannalta oleellista on nuoren kyky hahmottaa toimintaympäristön, seurakunnan perustehtävän ja vapaaehtoisen toimijan yhteen kuulumista. Kasvuryhmät toimivat hyvänä ympäristönä myös näiden asioiden valottamiseen ja yhteisen ymmärryksen jakamiseen.

Puolimatkan ajatuksia seuraten täytyy todeta, että olisipa hienoa, jos voisimme nähdä esimerkiksi seurakunnan oppivana yhteisönä, jossa vuorovaikutus on tasa-arvoista ja monipuolista ja jossa yhdessä pohditaan erilaisiin kysymyksiin. Kasvuryhmät ovat antaneet meille hyvän esimerkin toimintatavasta, jossa aikuiset ja nuoret pohtivat asioita yhdessä, oppivat toisiltaan ja ratkovat yhdessä ongelmia. Kasvuryhmissä kerättyjen kokemusten jälkeen emme näe omalla kohdallamme enää mahdollisuutta, että lähdemme valmentamaan vapaaehtoisiamme perinteisellä koulutukseen keskittyvällä tyylillä.

Kasvuryhmissä oli kyse osallisuuteen haastavien rakenteiden luomisesta. Kerhonohtajia haastettiin unohtamaan vanhat työntekijä-osallistuja sekä aikuinen-lapsi tai kasvattaja-kasvatettava roolit. Kasvuryhmissä työntekijän ja nuorten suhde perustui aitoon toisten tosissaan ottavaan, yksilöllisyyttä kunnioittavaan dialogiin säilyttäen kuitenkin suhteen pedagogisen luonteen. Kasvuryhmien keskeinen idea oli, että nuoret itse tuovat materiaalin ja käsiteltävät teemat ryhmiin, määrittelevät kulloinkin ajankohtaiset aiheet ja tukevat toinen toisiaan kerhonohtajan työssä. Haaveena on, että tämän kehittämishankkeen ja kasvuryhmien kautta nuori voisi kokea olevansa täysivaltainen yksilö yhteisössä, johon hän kokee kuuluvansa. Tässä on meille haastetta myös kasvuryhmien ulkopuolella tehtävään nuorisotyöhön.

9 KASVURYHMÄTOIMINNAN MALLI

Edellä on nostettu esiin joitakin kokemuksia kehittämishankkeen aikana järjestetyistä kasvuryhmistä. Näiden kokemusten ja kerätyn aineiston perusteella nostetaan esiin joitakin kasvuryhmätoiminnan kannalta merkittäviä tekijöitä. Seuraavassa esitellään näitä hyväksi koettuja asioita ja oivalluksia liittyen siihen kuinka kasvuryhmiä tulisi järjestää. Tässä ei etsitä ehdotonta mallia, vaan jäsennetään omia ajatuksia tähän toimintaan liittyen. Kaaviossa alla (Kuva 2) esitetään yhden tavan hahmottaa kasvuryhmäprosessin läpiviemistä. Jokaisen, joka tätä tekstiä lukee ja on kiinnostunut vastaavan toiminnan järjestämisestä, on syytä pohtia kriittisesti, kuinka nämä ajatukset sopivat omaan toimintaympäristöön.



Kuva 2: Yksi mahdollisuus hahmottaa kasvuryhmäprosessia

Kasvuryhmä toiminnan mallintamiseen otetaan tueksi Kanadalaisessa työvoimaohjauksessa luodun strukturoidun ryhmäohjausmallin. Tämän näkökulman mukaan ryhmien toiminnassa on viisi peruselementtiä, jotka ovat keskeisiä, kun halutaan ymmärtää ryhmien toimintaa. Nämä viisi peruselementtiä ovat ryhmän tavoitteet ja toiminta, jäsenten tarpeet ja roolit, ryhmäprosessit, ryhmän johtajuus ja ohjaajan taidot sekä ryhmän suunnitelma eli design. Näiden viiden peruselementin kautta avaamme kasvuryhmätoiminnan ajatusta ja teemme näkyväksi joitakin tärkeitä löytöjämme kehittämishankkeemme aikana.

9.1 Ryhmän tavoitteet ja toiminnot

Ryhmän tavoitteet ovat keskeinen tekijä, joka sitoo ryhmän jäsenet ryhmään ja sen toimintaan. Ryhmän alkaessa sekä ryhmän jäsenet, että ryhmän ohjaajat tuovat ryhmään omat odotuksensa ryhmälle. Yhteisten tavoitteiden muotoileminen ja kunkin osallistujan henkilökohtaisten odotusten näkyväksi tekeminen on ryhmän onnistumisen kannalta tärkeitä. Osallistujien omien odotusten ja ryhmän tavoitteiden on ainakin väljästi osuttava yksiin, jotta ryhmä voisi toimia hyvin. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2002, 166–167.)

Kasvuryhmien ohjaajien on sisäistettävä ryhmän tavoitteet. Kasvuryhmien tavoite on tarjota vapaaehtoisille mahdollisuus käydä läpi työssään kohtaamia kysymyksiä sekä tarjota ympäristön yhteisellä kokemusperäiselle oppimiselle. Näiden tavoitteiden äärellä ryhmän ohjaajan on oltava tarkkana käyttämiensä menetelmien suhteen. Käytettävät menetelmät on suhteutettava ryhmän kehitysvaiheeseen. Alkuvaiheessa ryhmä tarvitsee paljon tukea yhteiseen jakamiseen ja luottamuksen lisääntymiseen. Työskentelyn alkuvaiheessa on tärkeää käydä läpi ryhmän luottamuksellisuuteen liittyviä kysymyksiä kuten vaitiolovelvollisuus. Kun luottamus on lisääntynyt, ohjaaja voi hiukan jo haastaa ryhmää ja aiheuttaa jännitettä esimerkiksi haastavammilla kysymyksillä. Kasvuryhmiin voi suunnitella myös toiminnallista työskentelyä jos se tukee ryhmän toimintaa ja ohjaa työskentelyä tavoitteiden suuntaan.

9.2 Jäsenten tarpeet ja roolit

Ryhmäroolit ja jäsenten toiminta ryhmässä liittyvät vahvasti jäsenten tarpeisiin. Jokainen ihminen ilmentää ryhmäjäsenedystä nousevia tarpeitaan eri tavalla. Kuitenkin nämä tarpeet ovat varsin yhdenmukaisia ja ennustettavissa. Ihmisten kokoontuessa yhteen on heillä tarve kuulua ryhmään, tarve säädellä omaa ja muiden toimintaa sekä tarve tuntea läheisyyttä ja turvallisuutta. Ohjaajan on tärkeätä tunnistaa ryhmässään erilaisen roolikäyttäytymisen taustalla olevia tarpeita. (Onnismaa yms. 2002, 167.)

Ihmiset tulevat kasvuryhmiin hyvin erilaisin odotuksin ja tarpein. Esimerkiksi jos osa kasvuryhmiin osallistuvista vapaaehtoisista tulee ryhmään tavataksaan ystäviään ja osa hakee todella kasvuryhmästä tukea työlleen, tarjoaa se ohjaajalle melkoisen haasteen. Kuinka ottaa huomioon nämä erilaiset tarpeet? Kuten edellä todettiin ryhmän tavoitteet ja niiden sisäistäminen ovat tärkeä tekijä ryhmän onnistumisen kannalta. Kun ryhmässä ilmenee erilaisia tarpeita, on yhdessä määritellyt ryhmän tavoitteet tärkeä ohjaajan työkalu kun muistutellaan, että miksi olemme yhteen kokoontuneet. Tämä luonnollisesti korostuu erityisesti nuorille suunnattujen kasvuryhmien kohdalla.

Kun kasvuryhmätoiminnalla halutaan palvella sekä vapaaehtoisuudessa kehittymisen ja jaksamisen että sosiaalisia tarpeita, kannattaa kasvuryhmien yhteyteen varata riittävästi aikaa yhteiselle vapaalle keskustelulle kasvuryhmän ulkopuolella. Toisin sanoen kasvuryhmätoimintaa ennen tai jälkeen voi varata aikaa esimerkiksi vapaalle keskustelulle ja kahittelulle ja sitten kun on kasvuryhmän hetki, järjestetään se omassa tilassaan ja toiminta pidetään päämääräsuuntautuneena.

9.3 Ryhmäprosessit

Ryhmäprosessit ovat voimia, jotka vaikuttavat ryhmän toimintaan ja auttavat ryhmää toteuttamaan tehtävänsä. Ryhmäprosesseista keskeisimpiä ovat kommunikaatio, työskentelymekanismeista sopiminen, päätöksenteko, ongelmien käsittely sekä ristiriitilanteiden ratkaiseminen. (Onnismaa yms. 2002, 167.)

Jokainen ryhmä käy läpi varsin ennustettavissa olevat kehitysvaiheet. Kehitysvaiheet

rakentuvat aikaisemmille vaiheille. Ryhmän edetessä vaiheesta toiseen vahvistuu myös ryhmän kiinteys ja työskentely tehostuu. Ryhmäkehityksen vaiheita ovat suunnittelu, aloitus, siirtymä, työskentely, lopetus ja mahdollinen jälkityöskentely. (Onnismaa yms. 2002, 168.) Kasvuryhmätoiminnassa nämä ryhmäkehityksen vaiheet toteutuvat seuraavasti:

Suunnitteluvaiheessa ohjaajat suunnittelevat ryhmien kokoonpanot ja toiminnan. Suunnitteluvaiheen aikana on tärkeää kertoa myös vapaaehtoisille, että toiminta on käynnistymässä ja kertoa ryhmäläisille kasvuryhmien tarkoituksesta. Tämä auttaa vapaaehtoisia valmistautumaan henkisesti ryhmien alkamiseen. Moni vapaaehtoinen kuulee ensimmäistä kertaa sanan kasvuryhmä tai työnohjaus. Siksi on tärkeää puhua vapaaehtoisten kanssa ryhmän toiminnasta ja tarkoituksesta. Työnohjauksen merkityksen ymmärtäminen on suoraan verrannollinen yksilön haluun osallistua ja sitoutua ryhmän toimintaan (Mykkänen-Hänninen 2007, 60). Kokemuksemme perusteella tämä korostuu erityisesti nuorten vapaaehtoistemme osallistuessa kasvuryhmiin. Nuorten on ryhmään tullessaan tiedettävä, että kasvuryhmät ovat tavoitteellista toimintaa, jolla on tarkoitus.

Kasvuryhmien aloitusvaiheessa merkittävää on luoda ryhmään turvallinen ilmapiiri ja saada ryhmäläiset tuntemaan, että he kuuluvat tähän ryhmään. Aloitusvaiheessa sovietaan ryhmän työskentelytavoista, puhutaan luottamuksellisuudesta ja luodaan ryhmälle tavoitteet. Aloitusvaiheen aikana muodostuu ns. psykologinen työsojimus. Ryhmän jäsenet sitoutuvat ryhmään ja ryhmän tavoitteisiin.

Siirtymävaiheessa, kun luottamusta on jo syntynyt, tätä luottamusta testataan. Ryhmäläiset aktivoituvat, alkavat kyselemään ja jakavat ajatuksiaan. Tässä vaiheessa heitetään keskusteluun rohkeammin jo henkilökohtaisempiakin asioita, kuitenkin tarkkaillen vahvasti, että miten ryhmässä näitä minun asioitani käsitellään. Tämä vaihe on todella herkkä ja ohjaajan on oltava tarkkana, että ryhmäläisten kysymykset tulee aisallisesti kohdattua ja käsiteltyä. Tässä vaiheessa opetellaan yhdessä työskentelyä ja luottamus rakentuu vahvemaksi.

Työskentelyvaiheessa ryhmäläiset ovat monesti jo voimakkaasti sitoutuneet ryhmän tavoitteisiin ja työskentely on varsin päämääräsuuntautunutta. Erilaisiakin näkemyksiä voidaan turvallisesti ja aidosti käsitellä. Ongelmiakin ratkotaan luovasti. Työskentely-

vaiheen tunnistaa siitä, että ryhmä työskentelee varsin itsenäisesti ja keskustelua syntyy. Ohjaajan tehtävänä on kannustaa ylläpitämään vastavuoroista jakamista ja huolehtia siitä, että jokainen ryhmäläinen saa äänensä kuuluviin ja näkökulmansa näkyväksi. Tämä on kasvuryhmissä vaihe, jonka aikana rakentuu luottamus omiin kykyihin vapaaehtoisena ja oma koherenssin tunne kehittyy vahvaksi.

Päätösvaiheessa korostuu ryhmän oppimisen näkyväksi tekeminen. Voidaan todeta, että ryhmän hallittu lopettaminen on vähintään yhtä tärkeää kuin ryhmän aloittaminen. Päätösvaihe antaa arvon ryhmätapaamisille ja koko prosessille. Päätösvaiheen aikana tehdään myös arviointia työskentelystä ja kytketään opittua osaksi vapaaehtoisen työntekijän toimintakokonaisuutta. Päätösvaiheella on suuri merkitys sille, että miten vapaaehtoinen orientoituu jatkossa vastaavanlaiseen työskentelyyn. Päätösvaiheessa tehdään myös erotyötä ryhmään. Ryhmäläisille on päätösvaiheessa tehtävä selväksi, että tämä ryhmä ja tämä prosessi tässä muodossaan loppuu tähän. Hyvin hoidetulla erotyöllä on valtava merkitys jatkossa, kun vapaaehtoinen liittyy oikeastaan mihin tahansa ryhmään. Erityisesti nuorten kohdalla vastuullisesti hoidettu erotyö on nähtävä eettisenä toimintana. Hyvin hoidettu päätösvaihe antaa mallin myös sille, miten esimerkiksi nuoret kerhohjaajat voivat ottaa eroprosessin tosissaan myös omissa ohjaamissaan kerhoissa.

Päätösvaiheen jälkeen on hyvä huomata, että myös jälkityöskentely on mahdollista. Ryhmäläiset saattavat tarvita jatkossa vielä esimerkiksi yksilöohjausta. Ohjaajan on tarkkailtava, mitä ryhmäläisille kuuluu ryhmän jälkeen. Voi olla, että jotakin ryhmäläisistä on jäänyt jokin aisa vaivaamaan ryhmästä. Ryhmän päättymisen jälkeen on hyvä hiukan kysellä vapaaehtoisilta ihan kasvotusten, miten he ryhmän kokivat ja minkälainen fiilis ryhmästä jäi. Työntekijän tehtävänä on olla vapaaehtoisen tukena, jos ryhmästä on jokin asia jäänyt vaivaamaan tai vapaaehtoista ahdistaa ryhmän loppumisen aiheuttama tyhjiö.

9.4 Ryhmän johtajuus ja ohjaajan taidot

Ryhmädynamiikan tuntemisen lisäksi ryhmän ohjaajalla voidaan olettaa olevan erilaisia taitoja, jotka helpottavat ryhmän toimintaa, auttavat ryhmää toimimaan tarkoituksensa mukaisesti. Tämän lisäksi ryhmän ohjaajan on sitouduttava työskentelemään myös

ryhmän jäsenenä. Ohjaajan on oltava tietoinen omasta tavasta olla ohjaaja ja tunnistettava ohjaustekojensa merkitys ja vaikutus ryhmässä. Ohjaajan lähestymistapojen ja toiminnan tulee joka hetki vastata ryhmään osallistujien tarpeita ja ryhmän kehitysvaihetta. (Onnismaa ym. 2002, 169.)

Seuraavaksi esittelemme ohjaajan taitoja kasvuryhmissä. Näitä taitoja tarkastelemalla kasvuryhmien ohjaaja voi pohtia omaa olemistaan ohjaustekojen tasolla ja tulla tietoisemmaksi omasta tavastaan olla ohjaaja. Hyvä kasvuryhmän ohjaaja on tietoinen jokaisesta ohjausteostaan ja ohjaustekojensa seurauksista. Juuri tämä tietoisuus oman toimintansa merkityksestä ja vastuunotto omasta olemisesta on merkki ammatillisesti ja eettisesti toteutetusta kasvuryhmän ohjauksesta.

Ohjaajan taidot voidaan karkeasti jakaa kolmeen ryhmään; reaktiotaitoihin, vuorovaikutustaitoihin ja toimintataitoihin. Reaktiotaidoilla ohjaaja auttaa ryhmää ymmärtämään yksilöiden ja ryhmän toimintaa paremmin. Reaktiotaitoja ovat mm. aktiivinen kuuntelu, toistaminen, selventäminen, empatia, kokoaminen sekä tiedon jakaminen. Ohjaus- ja ryhmätaitojen ydin on vuorovaikutustaidot. Nämä taidot auttavat ohjaajaa rohkaisemaan ryhmää toista arvostamaan ja toisen yksilöllisyyttä kunnioittamaan vuorovaikutukseen. Vuorovaikutustaitoja voidaan katsoa olevan mm. ryhmäläisten tasapuolinen huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, tukeminen rajoittaminen sekä yksimielisyyden ja työyhteyden rakentaminen. Toimintataidot auttavat ryhmän ohjaajaa rohkaisemaan ryhmäläisiä ilmaisemaan itseään ja jakamaan ajatuksiaan. Toimintataitoja ovat mm. kysyminen, kehittynyt empatia, vahvuuksien esiin nostaminen, konfrontaatio, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi sekä tavoitteiden asettaminen ja pitäytyminen niissä. (Onnismaa ym. 2002, 170.)

Kasvuryhmien järjestämisen kohdalla keskeiseksi kysymykseen nousee ohjaajien osaaminen ja miten tätä osaamista tuetaan. Jos ajatellaan työnohjauksellisen toiminnan ja myös kasvuryhmien olevan oppimista, on näiden prosessien mahdollistettava oppimista myös kasvuryhmien ohjaajille. Keskeiseksi tekijäksi kasvuryhmien ohjaajien omassa oppimisessa ja työssä jaksamisessa on heidän oma kasvuryhmien ohjaajien työnohjaus. Erityisesti toimintaa käynnistelevien kasvuryhmän ohjaajien on hyvä järjestää itselleen ulkopuolinen työnohjaus esimerkiksi ryhmämuotoisena niin, että useampi kasvuryhmän ohjaaja kokoontuu yhteiseen ryhmätyönohjaukseen käsittelemään omaa ohjaustyö-

tään. Jos tämä ei ole mahdollista, on tärkeää, että kasvuryhmän ohjaajat kokoontuvat säännöllisesti yhteen käymään läpi kasvuryhmiin liittyviä kysymyksiään ja oppimaan toisiltaan.

9.5 Ryhmän suunnitelma

Aikaansaavan ja tehottoman ryhmän ero lähtee usein siitä, että miten hyvin ryhmät ovat etukäteen suunniteltu ja hahmoteltu. Ennen ryhmätoiminnan aloittamista on syytä pohtia esimerkiksi että, mikä on ryhmän kokoonpano, kenelle ryhmä on tarkoitettu, mikä on ryhmän tavoite, missä ja milloin ryhmä kokoontuu ja minkälaisella työskentelyllä ryhmä pääsee tavoitteisiinsa. (Onnismaa ym. 2002, 171.)

Kasvuryhmät ovat työnohjauksellista toimintaa ja toiminnassa on hiukan heittädyttävä tuntemattomaan ja ohjaajan on siedettävä epävarmuutta. Etukäteen ei voida tietää, mitä teemoja kasvuryhmissä käsitellään, vaan teemat nousevat kasvuryhmään osallistuvilta. Tapaamiskerroille ei voi sopia etukäteen ohjattua työskentelyä. Kaikesta tästä huolimatta kasvuryhmätoiminnan käynnistämiseen on valmistauduttava huolellisella etukäteissuunnittelulla.

Kasvuryhmätoimintaa käynnistettäessä on hyvä aloittaa pohtimalla ketkä omassa organisaatiossa kasvuryhmiä ohjaavat, kuinka monta kasvuryhmää käynnistetään ja minkälainen tuki kasvuryhmien ohjaajille järjestetään. Kasvuryhmä toimintaa voi suunnitella myös yhdessä eri yksiköiden välillä ja jopa yli hallintokuntien. Esimerkiksi useammassa seurakunnassa voidaan käynnistää kasvuryhmätoimintaa vapaaehtoisille. Näin kasvuryhmien ohjaajille voidaan järjestää yhteistä koulutusta ja perehdytystä kasvuryhmien ohjaamiseen liittyen. Jos kasvuryhmätoimintaa käynnistetään useammassa yksikössä samaan aikaan, voidaan yhdessä organisoida edullisemmin myös työnohjauksen työnohjausta kasvuryhmien ohjaajille.

Kasvuryhmätoimintaa käynnistettäessä on pohdittava myös ryhmien kokoonpanoa, kestoa, tapaamistiheyttä ja tapaamisten määrää. Ryhmien kokoonpanoa pohdittaessa merkille pantava seikka on se, että ryhmään osallistuvat vapaaehtoiset tekevät riittävän samanlaista työtä vapaaehtoisena. Jotta vertaisuus toteutuu, on hyvä pitää kasvuryhmä

vain kerhonojajien omana kasvuryhmänä. Ryhmän kokoonpanoa pohdittaessa ei välttämättä ole huono asia, että ryhmässä on vapaaehtoisia varustettuna erilaisella kokemuksella. Esimerkiksi kokeneemmat kerhonojajat voivat antaa hyviä käytännön vinkkejä aloittelijoilla ja aloittelevat vapaaehtoiset voivat tuoda uudenlaista ajattelua ja raikkautta kokeneempien työskentelyyn.

Ryhmän kokoonpanoa pohdittaessa on hyvä huomioida, että ryhmä ei saa kasvaa liian suureksi. Näin mahdollistetaan se, että jokaisen vapaaehtoisen kysymyksillä jää tilaa. Sopiva ryhmäkoko voi olla 10–20 henkilöä. Vapaaehtoisten kanssa toimiessa on hyvä muistaa, että jos määrittelemme ryhmäkoon jonkin suuruiseksi, niin jokainen ei välttämättä osallistu jokaiselle ohjaukerralle. Tämä korostuu tämän tutkimuksen aineiston perusteella etenkin nuorten vapaaehtoisten kohdalla. Mikäli ryhmäkoko asetetaan hyvin pieneksi, voi jollakin tapaamiskerralla ryhmään osallistujia olla toiminnan kannalta liian vähän.

10 TULEVAISUUS JA JATKOTUTKIMUKSET

Espoonlahden seurakunnassa tämän kehittämishankkeen seurauksena kasvuryhmätöiden ideointi ja kehittäminen jatkuvat. On hyvä kuitenkin myöntää tosiasia, että jokainen ryhmä on aina erilainen. Vaikka takana onkin pääsääntöisesti onnistunut ja positiivinen kokemus, se ei välttämättä toista itseään edes samassa seurakunnassa.

Seuraavan kasvuryhmien ympärillä toteutettava tutkimus voisi keskittyä esimerkiksi kasvuryhmien vaikuttavuuteen käytännön kerhotoiminnassa. Miten kerhonohtajien saama dialoginen tuki vaikuttaa heidän käytännön toimintaansa kerhoissa? Miten kerhonohtajien säännöllinen tapaaminen ja heistä lähtevien teemojen käsittely työohjashetkissä vaikuttaa heidän toimintaan lasten kanssa? Onko eroa kerhonohtajalla, joka ei käy tapaamisissa ja ohjaajalla joka käy?

Toinen varteenotettava jatkohanke voisi olla tutkia kuinka kasvuryhmätöiden juurrutetaan osaksi organisaation toimintaa tai kuinka hyväksi todettu käytäntöä levitetään laajemmin. Kehittämishanke voisi keskittyä siihen, että miten kasvuryhmien ohjaajia koulutetaan ja perehdytetään tähän toimintaa sekä miten uusille ohjaajille olisi mielekästä järjestää tuki uuden työtöiden omaksumiseen. Tämä voisi tapahtua esimerkiksi seurakuntayhtymä tai Hiippakuntatasolla yhteistyössä useiden seurakuntien kesken. Toki näitä ajatuksia voi soveltaa myös laajemmin kaikkialla missä tehdään töitä vapaaehtoisten kanssa.

LÄHTEET

- Alhanen, Kai, Kansanaho Anne, Ahtiainen Olli-Pekka, Kangas, Marko, Soini Tiina & Soininen, Jarkko 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Artikkeli Osviitta-lehdessä 2009/2. Maj-Lis Kärkkäinen. Pääkirjoitus: Työnohjaus tulee auktorisoida.
- Bardy, Marjatta. Epilogi-Mitä me teemme, kun kehitämme? Teoksessa: Seppänen-Järvelä, Riitta & Karjalainen, Vappu (toim.) 2009. Kehittämistyön risteyksiä. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Björklund Liisa ja Sarlio-Siintola Sari. Inhimilliset toimintavalmiudet suomalaisessa hyvinvointipolitiikassa. Teoksessa: Hiilamo, Heikki & Saari Juho (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka – johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 27.
- Eskola Jari & Suoranta Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Euroopan komissio. Euroopan vapaaehtoistoiminnan vuosi 2011. Viitattu 21.9.2012. http://ec.europa.eu/news/employment/110106_fi.htm.
- Hannula, Eeva 2003. Kokemuksia vapaaehtoistyön työnohjauksesta. Teoksessa: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 40ov. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Jyrkämä, Jyrki 1999: Mitä on toimintatutkimus? Teoksessa: Heikkinen, Hannu L.T., Huttunen, Rauno & Moilanen Pentti (toim.): Siinä tutkija missä tekijä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen Hannu & Syrjälä Leena. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa: Heikkinen H, Rovio Esa & Syrjälä L (toim.) Toiminnasta tietoon 2007. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura. 144–162.
- Heikkinen, Hannu L.T. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa: Heikkinen, Hannu L.T, Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

- Huovinen, Terhi & Rovio, Esa. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa: Heikkinen, Hannu L.T, Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalitussseura.
- Hyväri, Susanna & Nylund, Marianne: Yhteisöllisiä työmenetelmiä syrjäytymisen voittamisessa. Teoksessa Laine, Terhi; Hyväri, Susanna & Vuokila-Oikkonen, Päivi (toim.) 2010. Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Latvia: Tammi. 29–47.
- Introspekt. Vapaaehtoisten työhjoaus – tuen ja kasvun mahdollisuuksia toimijoille. Viitattu 6.8.2012. <http://www.introspekt.fi/artikkelit/vapaaehtoisten-tyonohjaus-tuen-ja-kasvun-mahdollisuuksia-toimijoille/>.
- Keski-Luopa Leila 2007. Työhjoaus vai superviisau. Työhjoausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelu. Oulu: Metanoia instituutti.
- Kirkon tutkimuskeskus 2012. Haastettu kirkko, Suomen evankelisluterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Porvoo: Bookwell oy.
- Kurki, Leena 2007. Nuorisokasvatus sosiaalikuulttuurisen innostamisen kehyyksessä. Teoksessa: Nivala Elina & Saastamoinen Mikko (toim.) 2007. Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Kurki, Leena. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteistyönä. Teoksessa: Rouvinen-Wilenius Päivi ja Leino Satu 2011. Terveyyden edistäminen ja sosiaalisten mahdollisuuksien politiikka. Teoksessa: Hiilamo, Heikki & Saari Juho (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka – johdatus sosiaaliin mahdollisuuksiin Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja A Tutkimuksia 27
- Laimio, Anne 2010. Työhjoaus osana laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämistä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Lehtinen, Sini-Tuulia 1997. Vapaaehtoistoiminta – kasvava voimavara? Näkökulmia ammattityöhön. Helsinki: Kansalaisareena ry
- Mykkänen-Hänninen, Riitta 2007. Vapaaehtoistyön rajapinnoilla. Helsinki: Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.
- Ojanen, S. 2001. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjauksen taustateorian kehittelyä. Helsinki: yliopisto Palmenia.
- Onnismaa, Jussi 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

- Onnismaa, Jussi, Pasanen, Heikki & Spangar Timo 2002. Ohjaus ammattina ja tieteen alana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Paunonen-Ilmonen, Marita. 2001. Työnohjaus – toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki: WSOY.
- Penttinen, Pekka 2007. Nuorten oppiminen myöhäismodernissa. Teoksessa Nivala, Eliina & Saastamoinen, Mikko (toim.) 2007. Nuorisokasvatuksen teoria – perusteita ja puheenvuoroja. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Pessi, Anne Birgitta ja Oravasaari, Tomi 2010. Kansalaisjärjestöyön ytimessä. Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Helsinki: Yliopistopaino.
- Piispanen, Ritva & Sannamo, Maria 2010. Työnohjauksen ABC. Helsinki: Tmi Ritva Piispanen.
- Porkka, Suvi-Tuuli 2009. Työnohjaamisen taito. Oppikirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Vantaa: Suomen mielenterveysseura.
- Porkka, Suvi-Tuuli. & Salmenjaakko, Jaana 2005. Vapaaehtoistyön työnohjauksen järjestäminen. Opas yhdistyksille. Vantaa: Dark Oy.
- Punkanen, Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Helsinki: Tammi.
- Puolimatka, Tapio 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Vammala: Tammi.
- Ronnby, Alf. Empowering people by community building. Teoksessa: Strand Hutchinson, Gun (toim.) 2009. Community Work in the Nordic Countries – New Trends. Oslo: Universitetsforlage.
- Ruuskanen Petri , Savolainen Katri & Suonio Mari (toim.) 2011. Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. Helsinki: UNIPress.
- Thitz, Päivi. Seurakuntalaisen osallisuus kirkon strategiapuheessa. Teoksessa: Hiilamo, Heikki ja Pessi, Anne Birgitta 2012. Diakonian tutkimus 1/2012. Forssa: Forssa print.
- Vehviläinen, Sanna 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.
- Williams, Anthony 2000. Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Roolit, tavoitteet ja menetelmät. Tampere: Kirjatalo Resurssi.

LIITTEET

Liite 1: Kyselylomake kasvuryhmiin osallistuneille

1. Sukupuoli: ___mies ___nainen
2. Olen ohjannut kerhoa: ___1 vuoden ___2-3 vuotta
___yli 3 vuotta
3. Olen osallistunut kasvuryhmiin:
___1-3 kertaa ___4-5 kertaa ___6-8 kertaa ___en ole osallistunut kasvuryhmiin

Seuraavassa on väittämiä, jotka liittyvät pienryhmien toimintaan. Ota väittämiin kantaa täysin omasta henkilökohtaisesta näkemyksestäsi käsin.

	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa ja osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
4. Kasvuryhmä tuki minua kerhonohjaajana	1	2	3	4	5
5. Sain kasvuryhmässä ideoita kerhonohjaamiseen	1	2	3	4	5
6. Kasvuryhmässä oli helppo puhua ja jakaa omia ajatuksia ja kokemuksia	1	2	3	4	5
7. Kasvuryhmään syntyi luottamuksellinen ilmapiiri	1	2	3	4	5
8. Oli tärkeää, että kerhonohjaajapari oli kasvuryhmässä / olisi ollut	1	2	3	4	5
9. Vaihtuvuus kasvuryhmiin osallistujissa haittasi kasvuryhmän toimintaa	1	2	3	4	5
10. Kasvuryhmässä käsiteltävät asiat olivat kerhonohjaamisen kannalta oleellisia	1	2	3	4	5
11. Sain tukea ja opin muilta kerhonohjaajilta	1	2	3	4	5
12. Sain riittävästi aikaa omaan kerhoon liittyviin kysymyksiini	1	2	3	4	5
13. Ryhmiin käytetty aika oli riittävän pitkä	1	2	3	4	5
14. Jos jatkan kerhon ohjaamista ensi kaudellakin, minusta olisi kiva jos kasvuryhmät jatkuisivat.	1	2	3	4	5
15. Ryhmää ohjannut työntekijä antoi tilaa kerhonohjaajien omille aiheille ja teemoille	1	2	3	4	5
16. Ryhmää ohjanneen työntekijän käyttämät menetelmät olivat toimivia	1	2	3	4	5

17. Mitkä kasvuryhmissä käsiteltävät asiat olivat mielestäni merkittäviä kerhonohjaajana toimimisen kannalta?

18. Mitä huonoa kasvuryhmissä oli?

19. Mitä hyvää kasvuryhmissä oli?

20. Miten toivoisin, että kerhonohjaajien työtä tuetaan kerhonohjaajakousten yhteydessä jatkossa?

Kiitos vastauksestasi!

Liite 3: Rooli-focus matriisin roolit:

Opettajan roolissa ohjaaja:

- Antaa tunnustusta tähän saakka tehdystä työstä
- Opettaa kerhonohtajaa ilmaisemaan asioita turvallisessa ympäristössä
- Asettaa tuleville kerhonohtauskerroille selkeitä tavoitteita
- Tarjoaa interventiotapoja ja tarjoaa teknisiä malleja niiden toteuttamiseen
- Rohkaisee kerhonohtajaa perustelemaan valintojaan järkipäisesti
- Jakaa materiaalia tutustuttavaksi ja keskustelee niistä
- Esittää kerhonohtajalla kysymyksiä kartoittaen hänen tietoja ja taitoja. Osoittaa kerhonohtajan perusteluiden ristiriitaisuuksia.
- Tulkitsi tärkeitä tapahtumia kerhonohtaus tilanteessa

Tukijan roolissa ohjaaja:

- Tarjoaa asianmukaista emotionaalista tukea
- Tarjoaa kerhonohtajalla tilaisuuden käsitellä tunteitaan

Konsultin roolissa ohjaaja:

- Tekee huomioita kerhonohtausjärjestelmästä
- Tarkkailee pahentaako kerhonohtaja tilanteita omalla toiminnallaan kerhossa
- Puuttuu kerhonohtajan toimintaan enemmänkin strategian kuin yksinkertaisen opettamisen tasolla
- Ratkaa ongelmia yhdessä kerhonohtajan kanssa
- Sallii kerhonohtajan vaikuttaa kasvuryhmyöskentelyn kulkuun
- Kokeilee erilaisia tilannearvio ja interventiotapoja
- Tarjoaa vaihtoehtoja, ei valmiita ratkaisuja

Arvioijan roolissa ohjaaja:

- Seuraa kerhonohtajalle tarkoitettujen tavoitteiden saavuttamista
- Seuraa miten kerhonohtaja on laittanut käytäntöön niitä interventioita, tietoja ja taitoja, joista edellisillä ohjauskerroilla on puhuttu
- Antaa kerhonohtajalle palautetta käytännön tiedoista ja taidoista, käytännön suoriutumisesta ja henkilökohtaisista ominaisuuksista
- Seuraa kerhonohtamisen edistymistä

- Auttaa kerhonohjaajaa arvioimaan omia heikkouksiaan ja vahvuuksiaan
- Puuttuu tarvittaessa kerhonohjaajan heikkouksiin
- Seuraa kerhonohjaajan toimintaa eettisyyden näkökulmasta
- Järjestää tilanteita joissa ohjauksen edistymistä seurataan

Liite 4: Ohjaajien oppimispäiväkirja

Kasvuryhmän ohjaajan päiväkirjasivu

Päivämäärä:

Ohjaaja:

Ryhmäläisten lukumäärä:

Mikä olo jäi ryhmästä? Ilmapiiri yms?

Missä onnistuttiin? Missä onnistuin ohjaajana? Omia onnistuneita ohjaustekoja?

Mikä ei toiminut? Mikä oli hankalaa?

Mikä jäi vaivaamaan? Mistä haluan keskustella muiden ohjaajien kanssa?

Mitä ryhmäläiset tuottivat loppukierroksen aikana? Mitä oivalsivat? Mitä palautetta antoivat? jne.

Mitä muuta haluan kasvuryhmäkerrasta sanoa?

Liite 5: Rooli-focus matriisin tulosten yhteenveto

KASVURYHMÄN OHJAAJAN ROOLIT

	OPETTAJA	TUKIJA	KONSULTTI	ARVIOIJA
F O C U S E L I T A R K A S T E L U N K O H D E	Kurinpidolliset on- gelmat kerhossa	XXXXXXXXXX XXXXXXXXXX XXXXXX 26	XXXXXXXXXX XXXXX 12	XXXXXX 6 1
	Kerholaisen on- gelmat	XXXXXXX 7	XXXXXX 5	XXXXX 4
	Kerholaisten van- hemmat	XXXXXXX 7	XXXXXXX 6	XXXXXXXXXXXXX 11
	Oma rooli ker- honohjaajana	XX 2	XXXXXXX 6	XXXXX 4 1
	Kerhon suunnittelu ja ideointi	XXXXXXXXXXXXX 10	XXXXXXXXXXXXX 10	XXX 3 2
	Kerhon käytännön järjestelyt	XXX 3	XXXXXXX 6	XXXXX 5 2
	Yhteistyö ker- honohjaajaparin kanssa	X 1	XXXXXX 5	XXXXX 5
	Seurakunta taus- tayhteisönä	XX 2	XXX 3	
	Hartauselämä ker- hossa	XXX 3	Xx 1	XXX 3 1
	Oma pärjääminen kerhonohjaajana		XXXXXXXXXXXXX 10	
	Jaksaminen ker- honohjaajana	XX 2	XXXXXXXXXXXXX XXXXXX 15	XX 2
	Työnohjaus pro- sessi			XX 2
	Työnohjaajan tun- temukset			

| joku muu