



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Pysähtyminen hektisen työn keskellä
Ohjaajien osallistaminen oman toimenkuvansa
kehittämiseen

Helmi-Maria Kaarina Heiskanen

Kansalaistoiminnan ja nuoristyönkoulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Helmi-Maria Kaarina Heiskanen	Sivumäärä 52 ja 2 liitesivua
Työn nimi Pysähtyminen hektisen työn keskellä- ohjaajien osallistaminen oman toimenkuvansa kehittämiseen	
Ohjaava(t) opettaja(t) Tero Lämsä ja Pekka Kaunismaa	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Perhekuntoutusklinikan esimies	
Tiivistelmä <p>Työelämälähtöisen opinnäytetyön idea ja tavoitteet kytkeytyivät perhekuntoutusohjaajien perustyöhön. Tilaajaorganisaation tarve ja halu kehittää toimintaansa toimi opinnäytetyön lähtökohtana. Perhekuntoutuslaitoksen moniammatillisesta työyhteisöstä päädyttiin tutkimaan perhekuntoutusohjaajien toimenkuvaa sekä erityisesti lasten kanssa työskentelyä.</p> <p>Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuoda esille ohjaajien kokemuksia ja käsityksiä työn nykytilasta sekä selvittää työhön liittyviä kehittämiskohteita, osallistamalla työntekijät mukaan tiedontuotantoon. Kehittämissuuntautuneen opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa kehittämistarpeita sekä edistää yleistä kehittämistyötä. Opinnäytetyössä on käytetty kyselyä ja osallistavaa ryhmätyöskentelyä. Opinnäytetyön tarkoitus oli samalla tukea ohjaajien ammatillista kehittymistä työn reflektoinnin ja dialogisen keskustelun avulla. Tiedontuotannossa on hyödynnetty työnohjauksellista näkökulmaa.</p> <p>Kyselyn ja ryhmätyöskentelyn avulla ohjaajat saivat selkeyttää toimenkuvaansa sekä saivat uusia näkökulmia oman osaamisensa kehittämiseen. Tilaaja sai tietoa ohjaajien ajatuksista ja toiveista ohjaajan toimenkuvan suhteen. Tulevaisuudessa ohjaajilla ja tilaajalla on mahdollisuus jatkaa kehittämistyötä yhdessä saatujen tulosten pohjalta.</p>	
Asiasanat Kehittäminen, moniammatillisuus, tiimityö, ohjaus, perhekuntoutus, esimiestyö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

The Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Helmi-Maria Heiskanen	Number of Pages 52
Title Pausing in hectic circumstances and how to make counselors participate in developing their work	
Supervisor(s) Tero Lämsä ja Pekka Kaunismaa	
Subscriber and/or Mentor The supervisor in the Family Rehabilitation center	
Abstract <p>The ideas and targets on this thesis are based on working life and engage on the basic work of family rehabilitation counselor. The starting point for the thesis is the need and the wish of the client organization to improve their activities. It was decided that from the multi professional working community of the family rehabilitation institute we would study the rehabilitation counselors job description and especially the work that is done with children.</p> <p>The goal of my thesis is to point out the experiences and understandings of the current state of counselors work, by engaging workers to produce information, I can solve developmental focus points. The purpose of the developmentally orientated thesis is to structure and to advance public developmental work. In the analysis what is needed, inquiry and involving group work was used. At the same time the thesis supports counselors professional progress with the help of reflected dialog conversation. In the putting together this information I have made us of the work supervisors perspective.</p> <p>The workers of family rehabilitation center were able to clarify their job descriptions and also were given new ideas how to develop their know-how furthermore. The client of this thesis gained valuable information of the thoughts and hopes that the counselors in their society have. The whole work community, the client and the counselors as well, will be able to continue development in the light of the new information and results.</p>	
Keywords Development, multiprofessionality, teamwork, guidance, family rehabilitation, supervising	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖ PERHEKUNTOUTUSKLINIKALLA	6
2.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset	6
2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja kehitystehtävä	7
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	8
3.1 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät	8
3.2 Menetelmiä ryhmän ohjaukseen	11
3.3 Toimivan työyhteisön taustatekijöitä	13
3.4 Ohjaaja osana laadukasta perhekuntoutusta	18
4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI	22
4.1 Opinnäytetyön ideointi- ja suunnitteluvaihe	22
4.2 Opinnäytetyön toteutus	30
5 TULOKSET	39
5.1 Esimiehen vastaukset kyselyyn	40
5.2 Ohjaajien vastaukset kyselyyn	41
5.3 Ryhmätyöskentelyn tulokset	44
6 POHDINTA	47
6.1 Opinnäytetyön arviointia	47
6.2 Tuloksien pohdintaa	50
LÄHTEET	52
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Pysähtyminen hektisen työn keskellä- ohjaajan osallistuminen toimenkuvansa kehittämiseen on tutkimukselliseen kehittämistoimintaan perustuva kehittämistyö perhekuntoutuslinikalla. Itselleni kyseinen organisaatio oli uusi tuttavuus, jossa vierailin ensimmäisen kerran opinnäytetyön aihetta ideoidessani. Opinnäytetyön aihe pohjautuu muutostarpeeseen ja tahtotilaan kehittää erityisesti lasten kanssa työskentelyä. Tavoitteena oli selkeyttää ohjaajille itselleen heidän toimenkuvaansa perhekuntoutuslinikalla sekä auttaa heitä tunnistamaan omaan toimintaan liittyviä kehittämistarpeita. Ohjaajat osallistettiin tiedontuotantoon kyselyn sekä toiminnallisen ryhmätyöskentelyn avulla.

Opinnäyteytyö tarjosi itselleni opiskelijana ja perhekuntoutusklinikan ohjaajille mahdollisuuden pysähtyä tutkimaan ja kehittämään omaa työtä. Työelämä vaatii ihmisiltä jatkuvaa ponnistelua ja itsensä kehittämistä, mutta harvoin siihen onnistutaan varaamaan aikaa tai muita resursseja. Monesti kehittämispäivien ja muiden organisaation kehittämiseen tähtäävien toimien synnyttämät ideat tukevat menestyneempää liiketoimintaa tai ovat kaukana työntekijän arjesta. Valitettavan usein hienot ajatukset ja suunnitelmat jäävät työntouhun jalkoihin, jos henkilökunta ei koe ideoita omakseen. Ammatillisuuden ja oman työnsä kehittäminen on kuitenkin viime kädessä jokaisen omalla vastuulla, eikä sitä voi ulkoistaa muille. Opinnäytetyön ero organisaatioiden kehittämispäiviin oli se, että opinnäytetyössä toiminta kohdistui suoraan pienen ryhmän ja yksittäisen ohjaajan toimintatapojen kehittämiseen.

Ohjaajat osallistuivat aktiivisesti työskentelyyn ja kertoivat avoimesti työstään. Tuloksena syntyi jäsenelty kokonaiskuva ohjaajan työstä, johon kuuluu varsinaisen ohjaustyön lisäksi monenlaista erityisosaamista. Sopivalla lisäkoulutuksella ja esimiehen tuella ohjaajat voisivat saada uutta nostetta työhönsä ja selkeyttä kokonaisuuden hallintaan. Parhaimmassa tapauksessa työskentelyn aikana syntyneet oivallukset johtavat konkreettisesti ohjaajien ammatti-identiteetin vahvistumiseen ja toimintatapojen kehittämiseen. Opinnäytetyön tavoite oli toimia syykkeenä ja innostaa ohjaajia itsensä kehittämiseen. Valitettavasti yhteistyö päättyi ennen konkreettisia kehitystoimia.

2 OPINNÄYTETYÖ PERHEKUNTOUTUSKLINIKALLA

Opinnäytetyön tilaajana toimii ympärivuorokautista perhekuntoutusta tarjoava organisaatio, jossa moniammatillinen työyhteisö auttaa perheitä selviämään vaikeista elämäntilanteista. Ammatillista kasvatuskumppanuutta tarjoavan perhekuntoutusklinikan keskeisiä tehtäviä on tukea vanhemmuutta sekä lapsien kasvua ja kehitystä. Kuntoutusjaksolla perheille tehdään yksilölliset kuntoutussuunnitelmat, joiden tavoitteena on lisätä perheen omia voimavaroja. Kuntoutusjaksojen pituus ja laajuus vaihtelevat perheen tarpeiden mukaan. Keskimäärin suunnitelmallinen kuntoutus kestää noin vuoden, josta osa kuntoutuksesta voi tapahtua myös perheen kotona. Kuntoutuksen toteutukseen osallistuu sosiaali-, terveys ja kasvatustieteiden ammattilaisia. Kuntoutusprosessissa klinikan ohjaajilla on tärkeä rooli perheen tukemisessa. Arjen tasolla perheet opettelevat eron vääränlaisista käyttäytymismalleista sekä yhdessä ohjaajien kanssa etsivät uusia toimivia ratkaisuja arjesta selviytymiseen.

2.1 Tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selkeyttää ohjaajille itselleen heidän toimenkuvansa sisältöä sekä auttaa heitä hahmottamaan kuntoutusprosessin eri vaiheita. Ohjaajien osallistamisen tarkoituksena oli saada heidät itse tuottamaan tietoa omasta työstään sekä auttaa heitä tunnistamaan työhönsä liittyviä kehittämistarpeita. *Ohjaajalla* tarkoitan opinnäytetyössä perhekuntoutuslaitoksessa toimivaa ohjaajaa. Opinnäytetyön tavoitteet muodostuivat työelämälähtöisestä tarpeesta tutkia ja kehittää ohjaajien työtä kyseisessä organisaatiossa. Tutkimustulokset ja johtopäätökset ovat osittain yleistettävissä, mutta pääosin ne palvelevat lähinnä tilaajan tarpeita. Tutkimuksen pääkysymykseen *”mitä perhekuntoutusohjaajat kaipaavat työnsä kehittämisen tueksi?”* pyrin saamaan vastauksen kysymykseen ohjaajille lähetetyn kyselyn ja ryhmätyöskentelyn avulla. Lisäksi opinnäytetyö pyrkii vastaamaan kysymyksiin *”millainen ohjaajien toimenkuva on tällä hetkellä?”* ja

”mistä vaiheista perhekuntoutusprosessi muodostuu?”. Opinnäytetyön tekijänä halusin työskennellä itselleni täysin uudessa työyhteisössä, jossa voisin toimia ulkopuolisena konsulttina ja kehittäjänä. Ohjaajien osallistuminen oman työnsä tutkimiseen on oleellista, koska kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi jossa toimijoiden aktiivinen rooli on tärkeää (Toikko & Rantanen 2009, 89). Ohjaajien ottamista mukaan kehittämisprosessiin ja tiedontuotantoon puoltaa myös se, että jokainen on oman työnsä paras asiantuntija ja paras kehittämään sitä. Yhteisen ajattelun ja tavoitteiden asettelun myötä tekeminen fokusoituu oleellisiin asioihin. Näin ryhmän toiminta johtaa tuloksellisempaan ja menestyksellisempään toimintaan. Ryhmätoiminnan tavoitteena on myös työn merkityksellisyyden kirkastaminen ja näkyväksi tekeminen. (Heinonen & Klingberg & Pentti 2011, 13,19.)

2.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja kehitystehtävä

Halusin huomioida ohjaajat osana moniammatillista työyhteisöä, jossa monen eri ammattialan osaaminen yhdistyy. Opinnäytetyössä huomio kiinnittyy kuitenkin vain ohjaajien toimenkuvaan. Kolme vuotta toiminnassa olleen perhekuntoutusklinikan toiminta on muuttunut ja kehittynyt koko ajan, henkilökunta on suurilta osin vaihtunut ja palvelut ovat hakeneet muotoaan. Nykyisellä kokoonpanolla organisaatio on toiminut vasta reilun vuoden. Hiljalleen toimintakulttuuri on vakiintunut ja käytännöt muodostuneet pysyvimmiksi, joka osaltaan auttaa selkeyttämään ohjaajien työtä. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan periaatteita noudettaen työntekijät pyrittiin osallistamaan konkreettiseen toimintaan ja keskusteluun (Toikko ym. 2009, 89). Keskusteluista ja kyselyaineistosta esiin nousseet kehitystarpeet ja ohjaajien vahvuudet voivat toimia jatkossa kehittämistyön tukena. Kyselyn avulla halusin selvittää ohjaajien sekä esimiehen käsityksiä ohjaajien toimenkuvasta. Mitä ohjaajien mielestä heidän työtehtäviinsä kuuluu? Mikä on esimiehen käsitys ohjaajan työstä? Vastausten perusteella voi miettiä miten tilannetta kehitettäisiin parempaan suuntaan, jos ohjaajien ja esimiehen käsityksissä on ristiriitoja tai eroavaisuuksia (Sosiaaliohjaaja 2013). Kyselyaineiston vastaukset vaikuttivat osaltaan tutkimuskysymyksen sekä ryhmätyöskentelyiden

suunnitteluun, koska niistä nousi esimerkiksi esiin perehdytyksen puutteellisuus ja epätietoisuus ohjaajille kuuluvista työtehtävistä. Monelle oli myös epäselvää, mitä esimies heiltä esimerkiksi lasten kanssa työskentelyyn liittyen odottaa.

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys muodostui hiljalleen tavoitteen asetteluun ja kirjallisuuteen perehtymisen myötä. Luovuin muutamista teoriaosuuksista kokonaan, koska työn edetessä niiden merkitys väheni. Osan suuremmiksi hahmottelemistani aihepiireistä sisällytin muiden otsikoiden alle. Esimerkiksi lastensuojelua ei ole lainkaan omana kappaleenaan, vaan sitä käsitellään osana muita kokonaisuuksia. Alkuun ajattelin teorioissa käsitellä erityisesti perehdytystä ja johtamista mutta ohjaajien kanssa työskentelyn myötä muut aiheet nousivat näitä tärkeämmiksi. Lopulta työhön valikoitui sekä itseäni kiinnostavat että opinnäytetyön tavoitteisiin eniten kytkeytyvät aiheet. Käsittelen teorioissa enimmäkseen kehittämistä, tutkimuksellisen kehittämisen ja sosiaali- ja terveysalan palveluiden kehittämisen näkökulmasta. Avaan teoriaosuudessa opinnäytetyössäni käyttämiäni menetelmiä, toimivaan työyhteisöön vaikuttavia tekijöitä sekä perhekuntoutusohjaajan työtä.

3.1 Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät

Opinnäytetyön muodon määrittäminen oli todella vaikeaa, koska se ei ole puhtaasti toiminnallinen eikä tutkimuksellinen opinnäytetyö. Kehittämiseen suuntautuvassa opinnäytetyössä toteutuu tutkimuksellisen kehittämisen periaatteet, joita on mm. olemassa olevan tai kerättävän tiedon soveltaminen kehittämiseen (Lind 2013, 2). Humanistisessa ammattikorkeakoulussa kehittämisen tärkeyttä painotetaan opinnäytetyöoppaassa vahvasti, joten en ottanut paineita löytää opinnäytetyölle ”puhdasta muotoa”. Aiheenvälinnan ohjeistuksessa sanotaan, että opinnäytetyön aihe voi nousta opiskelijan itsensä

tunnistamasta työelämän kehittämistarpeesta, jonka myös toimeksiantaja tunnistaa (Humanistinen ammattikorkeakoulu 2013, 6). Työni tavoitteena oli uuden tiedon tuottaminen ja kehittämistarpeiden tunnistaminen ohjaajien perustyössä sekä perhekuntoutusprosessin mallintaminen. Opinnäytetyön aikataulu ja käytännön järjestelyt ohjasivat myös menetelmien valintaa. Parhaiten kehittämistyötä ja tavoitteiden saavuttamista palvelivat sähköisesti toteutettu kysely sekä toiminnallinen ryhmätyöskentely. Kyselyaineiston keräämisessä käytin webropol-ohjelmaa. Menetelminä ryhmätyöskentelyssä käytimme kuumailmapallo-mallia, aikajanaa, piirtämällä havainnollistamista sekä dialogia.

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta opinnäytetyön tukena

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa ei ole kyse tutkimustiedon soveltamisesta, vaan uudenlaisesta tiedonmuodostuksen tavasta. Käsite voidaan ymmärtää väljänä yleiskäsitteenä, joka kuvaa tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteyksessä tapahtuvaa toimintaa. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tiedontuotantoa, jota ohjaa käytännöstä nousevat ongelmat ja kysymykset. (Toikko ym. 2009, 21- 23.) Lähtökohtaisesti pitäisi muistaa, että tutkimuksen ja kehittämisen välillä on selkeitä eroja. Tutkimusta tehdessä pyritään saavuttamaan luotettavaa ja koeteltavissa olevaa tietoa. Kehittämistoiminnassa taas konkreettisen muutokseen pyrkiminen nousee tärkeämmäksi, kuin uuden ja luotettavan tiedon tavoittelu. Kehittämistoiminnalla pyritään käytännölliseen ja käyttökelpoiseen toimintaan, jonka arvon organisaatio itse määrittelee. Ammattikorkeakoulukeskusteluissa käsitteitä tutkimus- ja kehittämistoiminta käytetään monesti ilman tarkempaa määritelmää. Työelämän ilmiöiden yhteydessä niiden erottelua toisistaan pidetään vaikeana. (Toikko & Rantanen 2013, 3-4.)

Kehittämisen tehtäviä ja tavoitteita

Yleensä kehittämisellä on jokin tavoite, joka pyritään konkreettisen toiminnan avulla saavuttamaan. Kehittämistoiminnalla voi olla monenlaisia

ilmenemismuotoja ja kohteita. Tavoitteet voivat olla joko toimijoiden itsensä määrittelemiä tai ulkoapäin tulleita. Aina kyseessä ei ole laaja-alainen kehittämistyö, joka koskisi koko organisaatiota tai laajempaa yhteisöä. Kehittämällä voidaan pyrkiä vaikuttamaan vain yhden työntekijän toimintatapoihin ja hänen ammatilliseen osaamiseen. Esimerkiksi työprosessien mallinnukset voivat kohdistua toimintatavan kehittämiseen. Kehittämistoiminta voi keskittyä vain organisaation sisäiseen kehittämiseen tai ns. toimitusprojekteihin, joita ovat esimerkiksi erilaiset asiakkailla suunnatut arviointi-, koulutus-, ja konsultaatioprojektit. Monien organisaation sisäisten kehitysprojektien tavoitteena on laadunvarmennus. (Toikko ym. 2009, 14- 16.) Opinnäytetyöni kohdistui lähinnä toimintatapojen kehittämiseen, mutta tuotti samalla myös uutta tietoa työyhteisöstä. Työprosessien mallinnuksia tehdessä piti ottaa huomioon myös annettujen laatulupausten näkökulma, joka osaltaan liittyi sisäiseen kehittämiseen. Koska opinnäytetyöni tavoitteena oli huomioida ohjaajien käsitykset ja toiveet, niin luontevasti toimintaan tuli mukaan myös kehittämistyön sosiaalinen luonne.

Prosessiorientoitunut kehittäminen

Ylästalon (2005, 119) mukaan kaikilta toimijoilta löytyy näkymätöntä ja näkyvää tietoa, jota syntyy koko ajan prosessin kuluessa. Uusi tieto taas puolestaan ohjaa toiminnan suuntaa. Prosessorientoituneeseen näkemykseen kuuluu toimintaympäristön ja toiminnan muutoksen sietäminen sekä reflektiivisyyden korostuminen. (Toikko ym. 2009, 50.) Kehittämistyö on tärkeää nähdä sosiaalisena prosessina, jos halutaan hyödyntää reflektiivisiä kehittämisvälineitä. Sosiaalisille prosesseille on usein tyypillistä spagettimaisuus, jossa dialogi muodostaa prosessin ytimen. Tällaisessa tiedonmuodostuksen prosessissa yhdistyvät sekä yksilölliset että yhteiset kontekstit. Reflektiiviset kehittämisvälineet perustuvat yleensä avointa keskustelua ja vuorovaikutusta ruokkivaan toimintaan. (mt., 2009, 71- 72.) Opinnäytetyötä tehdessä prosessorientoituneelle kehittämiselle tyypilliset ominaisuudet nousivat esiin useampaan kertaan. Välillä uuden tiedon tuoma muutos ärsytti ja turhautti, kun joutui tarkistamaan tai muuttamaan suunnitelmia.

Pääasiassa ohjaajien ja esimiehen osallistuminen rikastutti opinnäytetyprosessia tuomalla siihen uudenlaista syvyyttä käytännön tasolta.

Seppänen-Järvelä (2006) mukaan tutkimusavusteisessa kehittämistoiminnassa kehittäminen ei kulje tutkimuksen ehdoilla, vaan tutkimus vain tukee kehittämistoiminnan toteuttamista. Käytännöllinen ja käytäntöä palveleva toiminta on syytä silti tehdä tutkimuksellisessa mielessä perustellusti. (Toikko ym. 2009, 34.) Kyseinen lähestymistapa ei ole sidoksissa mihinkään tarkoin määriteltyihin teorioihin tai menetelmiin. Tavoitteena on saavuttaa käyttökelpoista uutta tietoa kehitystoiminnan tueksi, joka on myös laajemmin yleistettävissä. Ensisijaisesti tutkimusavusteinen kehittämistoiminta pyrkii edistämään toimijoiden keskinäistä vuorovaikusta ja toisiltaan oppimista, eikä pelkää yrityksen kehittämistarpeisiin vastaamista. (mt., 34.) Opinnäytetyöni ei pyrkinyt kehittämään perhekuntoutuslaitoksen ja sidosryhmien keskinäistä vuorovaikutusta, vaan ensisijaisesti työyhteisön sisäistä toimintaa.

3.2 Menetelmiä ryhmän ohjaukseen

Käytin ryhmätyöskentelyssä itselleni tuttuja menetelmiä, joita olen oppinut koulussa ja työelämässä. Keskustelun tukena halusin käyttää kuvia ja kaavioita, jotka osaltaan auttavat havainnollistamaan abstrakteja asioita. Työskentely tuntui luontevalta, kun sain hyödyntää oman näköisiäni välineitä ryhmän ohjauksessa. Osallistavien kehittämistoiminnan menetelmien, kuten dialogin käyttö edellyttää aina avointa vuorovaikutustilannetta, jossa toisilta pyritään oppimaan (Toikko ym. 2009, 93). Erityisesti organisaatiota kehittäessä on tärkeää, että työntekijät pääsevät osallistumaan ja vaikuttamaan siihen työjärjestelmään, jonka jäseniä he ovat (Borgman & Packalén 2002, 87). Keskustelun lisäksi voidaan käyttää toiminnallisia menetelmiä apuna uusien näkökulmien avaamiseen. Esimerkiksi kirjoittamisen, ryhmä- tai parityöskentelyn, kuvien ja symbolien käyttämisen avulla voidaan ohjattavissa herättää uusia oivalluksia liittyen omaan itseen, työhön tai ihmissuhteisiin. Työskentelyssä syntyneitä ajatus- ja tunneprosesseja refleктоimalla ja yhdessä

purkamalla ohjattava saa monesti työhönsä liittyvää hämmennystä selkiytymään. (Ääri 2012, 9-10.)

Dialogi

Isaacs (2001) erottelee keskustelun ja dialogin toisistaan. Dialogi on yhteiseen näkemykseen ja uuteen totuuteen pyrkivää keskustelua, jossa tavoitteena ei ole yhteisymmärrys, vaan yhteinen ymmärrys asiasta. Dialogisessa keskustelussa ollaan valmiita ja halukkaita antamaan oma näkökulma yhteisölliseen käyttöön, kun tarkoituksena on edistää asian käsittelyä. Keskustelun tavoitteena sen sijaan on yleensä saada muut ajattelemaan samoin kuin itse ajattelee. (Opetushallitus 2013.) Tavanomaisesta keskustelusta dialogi eroaa siinä, että jotain ilmiötä tutkitaan yhdessä. Tavoitellen yhteistä ymmärrystä, johon kukaan ei olisi yksinään päässyt. Dialogin tarkoitus on synnyttää kokonaiskuva tilanteesta tai ilmiöstä. Ilman luottamusta, kuuntelua, kunnioitusta ja avoimuutta ei synny toimivaa ja rikastuttavaa dialogia. Moniammatillisissa työyhteisöissä dialogin onnistuminen on merkittävää, että kaikki oleellinen tieto saataisiin yhteiseen käyttöön. Esimerkiksi moniammatillista apua tarvitsevan asiakkaan edun mukaista olisi, että hoitotieteellinen, lääketieteellinen, psykologinen ja sosiaalinen tieto saataisiin yhdessä käyttöön. Kommunikointikulttuurimme syö valitettavasti pohjaa toimivalta dialogilta, koska loukkaannumme helposti, jos joku kyseenalaistaa sanomisemme. Tämä johtaa rinnakkain työskentelyyn, joka ei automaattisesti johda ymmärrystä synnyttävään dialogiin asiakkaan tilanteesta. (Isoherranen & Rekola & Nurminen 2008, 65- 66.)

Dialogin tavoitteena voidaan pitää myös hiljaisen tiedon jakamista yhteisön kanssa. Hiljaisen tiedon hyödyntäminen vaatii osallistujien tahtotilaa ja tunnustettua tarvetta. Työn jo toimivien käytänteiden pohtiminen ja kokemusten vaihtaminen vaativat työskentelylle varattua aikaa ja ennen kaikkea dialogista johtamista. Oman toiminnan ja toimintatapojen tarkastelussa dialogi on jo itsessään riittävä menetelmä. Hyvien käytäntöjen kehittämisen yhteydessä puhutaan myös *Hykä-dialogista, jonka tavoitteena on lisätä ihmisten tietoisuutta omasta ja työyhteisön hiljaisesta tiedosta, tunnistaa toimintatapojensa eri puolia sekä pohtia kehittämiskohteita ja toimintakulttuuria yhdessä.* (Opetushallitus 2013.) Ryhmätyöskentelyissä keskeisellä sijalla oli vuorovaituksellinen dialogi, jossa jokaiselle pyrittiin antamaan mahdollisuus osallistua. Toivottavasti tämä

auttoi ohjaajia tunnistamaan työssään hyviä käytäntöjä ja näkemään toiminnassa tapahtuneen kehityksen. Halusin tietoisesti ohjata ryhmää ajattelemaan myös työnsä hyviä puolia ja toimivia menetelmiä.

Apuvälineitä toimenkuvan hahmottamiseen

Heti työsuhteen alussa eli perehdyttämisvaiheessa voidaan uuden työn omaksumista tukea hahmottamisen ja jäsentelyn avulla. Työtehtävien ja työprossien perehdyttämiseen vaikuttaa myös organisaation tilanne ja se kuinka tarkasti työtehtävät on määritelty. Kaavioiden, osaamiskartoituksen ja erilaisten miellekarttojen avulla uuden työntekijän on helpompi hahmottaa kokonaiskuva organisaatiosta ja sitä kautta sisäistää oma paikkansa kokonaisuudessa. Myös erilaiset prosessikuvaukset ja työn pilkkominen erilaisiin osa-alueisiin auttaa työn hahmottamista. (Kupias & Peltola 2009, 117,155.) Käytin hahmottamista ja työn jäsentämistä ohjaajien toimenkuvan selkeyttämisen tukena. Erilaisten aikajanojen, kaavioiden ja piirrosten avulla käsitelimme ohjaajan työnkuvan moninaisuutta ja keskeisiä vastuutehtäviä. Minun tehtäväni oli tarjota menetelmiä ja työkaluja ja ohjaajien tehtävä oli tuottaa työhön liittyvää tietoa ja sisältöä. Jäsentelyn tavoitteena oli auttaa ohjaajia luomaan omaan todellisuuteen pohjautuva käsitys työstään. Piirroksien ja muiden tuotoksien avulla oli helpompi alkaa konkreettisesti käsittelemään ohjaajan työtä. Kuvat auttavat konkretisoimaan asioita, jonka jälkeen niitä on helpompi arvioida yhteisessä keskustelussa (Toikko ym. 2009, 110). Tutkimuksellisessa kehittämistyössä puhutaan työtoiminnan käsitteellistämisestä, jonka avulla ammattityötä ja kehitettävää toimintaa pyritään jäsentämään ja selkeyttämään (mt., 2009, 130- 131).

3.3 Toimivan työyhteisön taustatekijöitä

Nostan esiin keskeisiä toimivan työyhteisön tunnuspiirteitä. Työterveyslaitoksen verkkosivuilla *hyvä työyhteisö* oli kiteytettynä niin hyvin, etten voi olla lainaamatta sitä suoraan.

”Hyvässä työyhteisössä on kannustava ilmapiiri, yhteistyö toimii ja monipuolista osaamista hyödynnetään. Esimiehen tehtävänä on pitää huolta siitä, että työyhteisön perusrakenteet ovat kunnossa ja että toiminnan tavoitteet ohjaavat työn tekemistä.” (Työterveyslaitos 2013.)

Esimes toimivan työyhteisön taustalla

Esimes roolia on korostettu työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen sekä työn sujuvuuteen liittyvissä asioissa. Esimeseltä kaivataan sekä tukea että kannustusta, mutta myös kykyä alaistensa osaamisen ja jaksamisen rajojen tunnistamiseen. Työryhmä toimii paremmin, kun se tietää mitä siltä odotetaan ja mitkä työn tavoitteet ovat. Tavoitteiden ja näkemysten jakaminen ja yhteisen käsityksen löytäminen työtehtävistä vähentää hajanaista toimintaa. Fokuksen ja yhteisen suunnan selkiytyessä ryhmän jäsenten innostus ja työhön sitoutuminen lisääntyvät. Esimeseltä vaaditaan kykyä yksinkertaa työtehtäviä ja kirkastaa työn tavoitteita alaisille. (Heinonen ym. 2011, 80- 81, 140- 141; Luukkala 2011, 32.) Toisaalta työn liiallinen järkeistäminen ja helppous saattaa herättää tunteen, että olen helposti korvattavissa. Etenkin nuoret työntekijät kaipaavat työhönsä haastetta ja mielekkäitä tehtäväkokonaisuuksia, etteivät he äänestäisi jaloillaan. (Luukkala 2011, 22.) Kaikilla on kuitenkin vastuu toimivasta työyhteisöstä ja sen kehittämisestä, joten kaikkea ei voida siirtää johtajan harteille. Esimesen tehtävä on kuitenkin toimia ryhmän kannustajana ja antaa alaisten omatoimisuudelle tilaa. (Heinonen ym. 2011, 22.) Nykyään jokaiselta työntekijältä vaaditaan uudenlaisia työelämätaitoja, kuten aktiivisuutta, itseohjautuvuutta, kriittisyyttä sekä motivaatiota itsensä kehittämiseen (Manka 2011, 9-10).

Esimesille saattaa tulla täytenä yllätyksenä, että alaiset eivät tietä mitä heiltä odotetaan. Yksi johtamisen peruskysymyksistä liittyykin tekemättömiin tehtäviin. ”Miksi ihmiset eivät tee mitä heiltä odotetaan?” Tekemättömyyden taustalla saattaa olla monia eri tekijöitä, joita ovat esimerkiksi tiedon, uskon tai osaamisen puute. Välillä saattaa olla kyse ymmärtämättömyydestä tai motivaation puutteesta. Mikäli selittävänä tekijä tekemättömille töille on

seurausten puute, niin asia olisi hyvä ottaa puolin ja toisin puheeksi. Työntekijä saattaa kokea asian merkityksettömänä, jos siitä ei seuraa positiivisia eikä negatiivisia seurauksia. (Heinonen 2011, 139.) Tiedon tai osaamisen puute voi puolestaan johtua puutteellisesta perehdyttämisestä. Hyvä perehdytys auttaa työntekijää pääsemaan kiinni uuteen työhönsä sekä suoriutumaan tehtävistä riittävän itsenäisesti. Perehdyttämisen avulla työntekijää tuetaan työpaikan toiminta-ajatuksen- ja tapojen omaksumisessa sekä parhaimmillaan omien vahvuuksiensa tunnistamisessa. Käytännössä perehdyttäminen on laajentunut käsittämään työhönnopastuksen lisäksi myös alku- ja yleisperehdyttämisen. Nykyään perehdyttämisellä pyritään kehittämään tulokkaan osaamisen lisäksi myös organisaatiota itseään. Uudella työntekijällä voi olla sellaista tuoretta tietotaitoa, josta koko työyhteisö voi hyötyä. Kaikkien perehdyttämiseen liittyvien toimien tavoitteena on auttaa työntekijää onnistumaan työssään. (Kupias ym. 2009, 18- 20.) Perehdytykselle olisi monesti myös tarvetta, jos työn suhteen tehdään uusia linjauksia sillä välin, kun joku työntekijöistä on esimerkiksi pitkällä lomalla. Itse olen huomannut, että uusien tulokkaiden tuomat ehdotukset ja organisaatiota kehittävät ajatukset yleensä joko sivuutetaan tai tyrmätään kokonaan. Työyhteisö itse häviää tilanteessa, jos se ei jaksa tai halua hyödyntää alokkaan innostunutta työtötta.

Kupiaksen & Peltolan (2009, 21, 53- 57) mukaan koko työyhteisön kehittäminen on tärkeä osa esimiehen työtä. Valittevan usein aikapula ja muut työt ajavat varsinaisen esimiestyön edelle. Onnistunut ohjaaminen ja huolellinen perehdyttäminen on tietoinen valinta, joka vaatii aikaa ja huolellista suunnittelua. Organisaation kehittyessä ja työtehtävien muuttuessa pitäisi työntekijöitä perehdyttää uudelleen. Esimieheltä vaaditaan ihmisen johtamisen taitoa, kykyä kohdata ja ohjata työntekijöitä oikealla tavalla sekä taitoa asioiden johtamiseen. Esimiehen perustehtävään kuuluu sekä organisaation että työyhteisön kehittäminen. Kaikkea ei tarvitse tehdä itse, kunhan huolehtii että tehtävä on delegoitu hyvin jollekin toiselle. Esimerkiksi vanhojen työntekijöiden osaamista kehittää perehdyttämisvastuun ottaminen. Esimiehen tehtävä on huolehtia perehdyttäjälle riittävät toimintaedellytykset suoriutua vastuullisesta ja tärkeästä tehtävästä sekä huolehtia että perehdyttäjällä on riittävästi aikaa työn suunnitteluun ja toteuttamiseen. Alussa perehdytysvastuun siirtäminen toiselle vaatii esimiehen aikaa, kannustusta ja tukea.

Moniammatillinen työyhteisö

Leena Rekola (Isoherranen ym. 2008, 9,15) käsittelee artikkelissaan *Sosiaali- ja terveyspalvelujen tuottamiseen vaikuttavia kehityssuuntia* moniammatillista yhteistyötä ja asiantuntijuutta. Artikkelista käy ilmi, että maailman ja työn muuttuminen haastavat myös organisaatiot kehittämään toimintaansa. Enää yhden ihmisen ei voida odottaa hallitsevan kokonaisuutta, vaan tarvitaan moniammatillista yhteistyötä. Yhteistyö vaatii kuitenkin yksittäisen työntekijältä laajaa-alaisen osaamisen lisäksi myös syvää oman alansa osaamista ja asiantuntijuutta. Moniammatillisissa työyhteisössä on tärkeää, että jokainen työntekijä voi tuoda esiin oman osaamisensa. Erilaisissa sosiaali- ja terveysalan asiantuntijaorganisaatioissa on keskeistä, että jokainen pystyy perustellen tuomaan näkemyksensä ryhmän käyttöön oman asiantuntijuutensa näkökulmasta. Yhteistyön tarkoituksena on saavuttaa yhteinen päämäärä, jota ryhmänjäsenten asiantuntijuus palvelee. Asiantuntijuus on erityistietämystä, johon liittyy myös professionaalisen ammattikunnan ja sen edustajien ominaisuudet (Erikson-Piela 2003; Hintsala 2005). Rekola (Isoherranen ym. 2011, 16) sanoo luottamuksen omaan osaamiseen ja alansa hallintaan liittyvän vahvasti myös itsensä ilmaisemiseen työyhteisössä. Selkeys omasta roolista ja tehtävästä näkyy myös yhteistyösuhteissa, joissa kykyä ilmaista ja perustella omia mielipiteitä pidetään tärkeänä (Erikson-Piela 2003; Hintsala 2005).

Katajamäen (2010) korostaa moniammatillisen työskentelyn tärkeyttä väitöskirjassaan *Moniammatillisuus ja sen oppiminen – Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta*. Katajamäen mukaan yhteisön näkökulmasta riittävä osaminen tuotetaan yhteisöön kuuluvien jäsenten osaamisella. Yksittäisen työntekijän asiantuntijuus ei yltäisi riittävään osaamiseen. Nykyisissä toimintaympäristöissä sosiaali- ja terveysalan työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän yhteistyötaitoja, sillä vaativien asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen vaatii moniammatillista osaamista. Vuorovaikutuksellisuus ja yhteisen ymmärryksen rakentuminen kuuluvat tiivisti yhteisölliseen tekemiseen ja tavoitteisiin sitoutumiseen. Maailman ja työn muuttuminen heijastavat vaikutuksensa myös sosiaali- ja terveysalan palveluihin, jossa työtä ja toimintatapoja joudutaan väistämättä kehittämään moniammatillisempaan suuntaan, sillä yhden ihmisen ei voida ajatella

hallitsevan kaikkea (Isoherranen ym. 2008, 9). Katajamäki (2010, 15- 16) on sitä mieltä, ettei moniammatillisuudesta eikä monialaisuudesta ole vielä yhteistä käsitystä, joka kuvaisi riittävän hyvin mistä moniammatillisuudessa on kyse ja miten siinä vaadittavia taitoja voi hankkia. Aiheesta on kuitenkin keskusteltu jo pitkään sosiaali- ja terveysalalla, sillä eri alojen yhteistyön ajatellaan edistävän asiakkaiden hyvinvointia ja terveyttä. Moniammatillisuuden toteutuminen työyhteisössä edellyttää kaikilta tiimin jäseniltä hyvää tai kohtuullista ammatti-identiteettiä, hyvää itsetuntoa ja itsetuntemusta. (Isoherranen ym. 2008, 67.) Yhdyn itsekin tähän ajatukseen, että jokaisella pitää olla riittävän hyvin palikat hallussa, että rohkenee tuoda näkemyksensä ja ajatuksensa muun työyhteisön käyttöön. Keskusteluun ja päätöksen tekoon osallistumalla altistaa itsensä arvostelulle ja kritiikille, jota meillä Suomessa ilmeisesti kovasti pelätään.

Vastuullinen ja ammatillinen työntekijä

Itsensä kehittäminen ja osaamisen kartuttaminen on vastuunottoa omasta työstä ja yhteisistä tavoitteista. Jokaisen tulisi haastaa ensin omat toimintatapansa ja olla valmis osallistumaan muutokseen. Jokaisella on vastuu aktiivisesta tiedonhankinnasta ja jakamisesta, muilta oppimisesta sekä positiivisen asenteen luomisesta työyhteisössä. (Isoherranen ym. 2008, 173; Heinonen 2011, 155.) Itsensä kehittäminen ei tarkoita aina työpaikan vaihtamista tai täysipäiväiseksi opiskelijaksi ryhtymistä. Toisinaan oman työnsä reflektointi ja oman osaamisen pohdinta voi auttaa, kun sitä kautta tunnistaa omat koulutus- tai kehittämistarpeensa. Työn riittävä haastavuus tuo samalla myös mielekkyyttä elämään, opettaa uutta ja kehittää ammattilaisena (Luukkala 2011, 22). Kursseilta ja lisäkoulutuksesta ammennettua uutta tietoa pitäisi päästä pian soveltamaan käytäntöön, ettei into itsensä kehittämiseen kuole (Borgman 2002, 47).

Ammatillisuus on mielestäni sitä, että osaa tarvittaessa perustella valintansa ja seistä päätöksensä takana sekä rohkeutta kieltäytyä asioista, joihin ei usko tai joita pitää vääränä. Ammatillisuus on myös valmiutta myöntää ja tunnistaa oman osaamisensa rajat. Työtäni ja toimintatapojani refleктоimalla olen itse oppinut paljon. Ammatilliseen osaamiseenkin on varmasti hyvä suhtautua

elinikäisenä oppimisprosessina, joka ei tule koskaan valmiiksi. Luukkalan (2011, 19) sanonta ”*työhyvinvointi on ihmisen ja työn yhteensopivuutta*” voisi kuvata sellaista osaamisen tasoa, jossa ei koe olevansa riittämätön. Ellströmin (1998, 41- 45) mukaan todellista pätevyyttä ja ammattitaitoa ei hankita pelkästään koulutuksella, joka antaa vasta muodollisen pätevyyden. Sillä ammatilliseen pätevyyteen ja sen hyödyntämiseen vaikuttaa henkilön koko elämänhistoria, työkokemukset, itseluottamus sekä työn luonne, autonomia ja työstä saatu palaute. (Katajamäki 2010, 35- 36.) Valitettavasti olosuhteet ja toimintaympäristö eivät aina tue tai mahdollista oman potentiaalin hyödyntämistä.

3.4 Ohjaaja osana laadukasta perhekuntoutusta

Ammatillinen kehittyminen ja laadukas työ vaativat tekijältään sitoutumista muutokseen itsessään. Kyse on elinikäisestä oppimisesta, jota menestyvissä organisaatioissa tuetaan. Jokaisen työntekijän tulisi olla asiantuntija omassa työssään. Työntekijän perusoikeuksiin kuulu selkeys omasta toiminnasta suhteessa koko toimintaketjuun sekä tieto, mitä hänen työltään odotetaan ja miten sitä arvioidaan. (Borgman 2002, 22, 77, 107.) Laadukkaan työn onnistumiseen vaikuttavat sekä työntekijä itse että esimies tai organisaatio, jossa henkilö työskentelee. Lastensuojeluyksiköiden toimintaa ja palveluiden laatua ohjaavat monet lait ja säädökset. Valtakunnalliset linjaukset heijastavat vaikutuksensa ajan myötä myös yksittäisiin työntekijöihin.

Palveluiden laadunvalvonta

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTEEN 2012-2015 (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012a) yksi kuudesta osaohjelmasta käsittelee johtajuuden merkitystä palvelurakenteiden ja työhyvinvoinnin tukemisessa. Kehittämisohjelmassa määritellään alan uudistustyön tavoitteita ja tarvittavia toimenpiteitä, joiden avulla saataisiin kavennettua hyvinvointi- ja terveyseroja sekä lisätä asiakaslähtöisyyttä palveluiden järjestämiseen. Yhtenä

kansallisena haasteena mainitaan sosiaali- ja terveyshuollon työpaikkojen kiinnostavuuden lisääminen. Houkuttelevia ja vetovoimaisia työpaikkoja tarvitaan, sillä henkilöstötarve alalla tulee kasvamaan. Ammattitaitoisen, työssään viihtyvän ja jaksavan henkilöstön turvaamiseen tarvitaan osaava johtajuutta.

Opinnäytetyön tilaajana toimiva lastensuojelun perhekuntoutusyksikkö ei ole irrallinen yhteiskunnallisesta konseptista, vaan joutuu kehittämään työtään yhteiskunnassa tapahtuvien muutoksien myötä. Paikallisten ympärivuorokautista hoitoa - ja kasvatusta tarjoavien lastensuojelupuolen toimijoiden työtä ja palveluiden laatua valvovat viimekädessä aluehallintavirastot ja Valvira (Valvira 2012, 6). Tulevaisuudessa palveluntuottajien omavastuu tulee korostumaan entistä enemmän koskien asiakkaille suunnattujen palveluiden laatua (mt., 2012, 7). Sosiaali- ja terveyshuollon kansallisen kehittämisohjelman (KASTE) 2012- 2015 toimeenpanosuunnitelmassa korostetaan toimintamallien kehittämisen tärkeyttä, kun kyseessä on lapsiperheille suunnatut palvelut. Palveluiden kehittämisessä kiinnitetään huomiota myös lapsiperhepalveluita koskevaan monialaisuuteen ja poikkihallinnollisiin seikkoihin, jotta palveluiden ja tukitoimien saatavuus olisi esteetöntä. Kehittämisohjelman tarkoituksena on luoda ja juurruttaa uusia käytäntöjä, jotka tukevat ja mahdollistavat moniammatillisen osaamisen hyödyntämisen ja henkilöstön osallistumisen kehittämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012b, 15- 16, 33.) Mielestäni opinnäytetyön ajatus ohjaajien osallistamisesta linjassa valtakunnallisen KASTE-ohjelman kanssa. Pienten kehittämisprojektien myötä toimintamalli voisi siirtyä koko työyhteisöä koskevaan kehittämiseen.

Perhekuntoutus

Suomessa perhekuntoutus on melko uusi työmuoto lastensuojelussa. Avohuollon tukitoimeksi laskettavaa perhekuntoutusta on kehitetty osana kuntien lastensuojelua 1990-luvun puolesta välistä lähtien. Perhekuntoutuksen tavoitteena on tukea perheiden hyvinvointia sekä ennaltaehkäistä huostaanottoja. Laitoksessa tapahtuvaa perhekuntoutusta tarjotaan

vaihtoehdoksi kodinulkopuoliselle sijoitukselle, jos perhe on motivoitunut osallistumaan kuntoutukseen. Perhekuntoutuksesta on toteutustavan ja sijoituspaikan suhteen erilaisia toimintatapoja. Kuntoutus voi tapahtua ympärivuorokautisena tai päivämuotoisena laitoksessa tai laitoksen yhteydessä sijaitsevassa tuetussa perheasunnossa. Perheen tilanteeseen valitaan sopivin vaihtoehto tukemaan vanhempia lasten kasvatustehtävässä sekä turvaamaan lasten turvalliset kasvuolot. Kuntoutuksen kulmakiviä on arjen taitojen opettelu ja säännöllisen päivärytmin vakiintuminen. Mikäli kuntoutusjakson aikana todetaan, ettei kotona asuminen ole lapsen edunmukaista, niin lapselle koetetaan löytää sijoituspaikka yhdessä vanhempien kanssa. (Sosiaaliportti 2013b.) Lasten kanssa työskentely on tärkeä osa perhekuntoutusta ja lastensuojelutyötä, joten sen kehittämiseen on tärkeää panostaa. Lasten ja nuorten palveluita kehitettäessä ja järjestäessä on kiinnitettävä erityistä huomiota asianomaisten, eli tässä tapauksessa lasten tarpeisiin ja toivomuksiin (Finlex 2013). Lastensuojelutyössä on erityisen tärkeää, että lapsella syntyy tunne vaikuttamisen mahdollisuudesta osallistua itseään koskeviin päätöksiin. Lasten osallisuuden toteutuminen riippuu hyvin paljon sekä työntekijän taidoista että organisaatiokulttuurista. (Sosiaaliportti 2013; Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013.) Lasten osallisuuden toteutuminen oli yhtenä ryhmätyöskentelyn aiheena.

Perhekuntoutusohjaaja

Perhekuntoutuslaitoksessa ohjaaja on turvallinen ja välittävä aikuinen, jonka tehtävänä on opettaa ja tukea perheitä selviytymään arjesta itsenäisesti. Ohjaajat toimivat esimerkkeinä ja peileinä vanhemmille sekä lapsille. Toistojen ja mallioppimisen avulla he pyrkivät korjaamaan vääriä toimintatapoja sekä antamaan uusia näkökulmia esimerkiksi lapsen rajoittamistilanteisiin. Ohjaajat tukevat väsyneitä ja uupuneita vanhempia myös mahdollistamalla heille levon hetkiä. Ohjaajien työhön kuuluu kiinteästi lasten kanssa työskentely, joka pitää sisällään perustarpeista huolehtimisen, hoitamisen, nukuttamisen, leikkimisen ja uusien tärkeiden taitojen opettamisen. Arkitöiden lisäksi ohjaajat osallistuvat kuntoutuksen suunnitteluun, arviointiin sekä huolehtivat lääkehoidon toteutumisesta yhdessä sairaanhoitajien kanssa. Moniammatillisessa tiimissä

ohjaajat pääsevät tuomaan esille oman näkemyksensä perheiden tilanteesta ja mahdollisista jatkosuunnitelmista. Ohjaajat osallistuvat muun muassa vanhemmuuden arviointiin sekä ennen huostaanoton purkoa tehtävään arviointiin perheen tilanteesta. Kyselyvastauksista nousi esiin kymmenittäin yksittäisiä ohjaajan työtehtäviä, joita käydään tarkemmin läpi toimenkuvan jäsentelyyn liittyvän tehtävän yhteydessä ryhmätyöskentely kappaleessa.

Perhekuntoutusklinikan ohjaajien työkuva on laaja-alainen ja sisältää paljon yksittäisiä työtehtäviä. Tämä saattaa jo itsessään synnyttää kiireisen ja hektisen tunnelman, joka ruokkii ajatusta ”teenkö riittävästi? tai teenkö oikeita asioita?” Kuntouttavan ja ammatillisen ohjauksen toteutuminen vaatisi kuitenkin myös kykyä rauhoittua ja olla läsnä. Lasten kasvun ja kehityksen tukeminen vaatii turvallisen ilmapiirin, jossa lapsen tarpeille ja toiveille olisi tilaa (Perhekuntoutusohjaaja 2013). En tiedä kärsiikö perhekuntoutusklinikan työpriorisoinnin ongelmista vai opitusta käyttäytymismallista, jota leimaa kiireellisyys. Yksi selittävä tekijä voi olla liian vähäinen henkilökunta, perehdytyksen puute tai työnluonne, jota itsessään leimaa ennakoimattomuus ja hektisyys. Monesti uusi työntekijä aistii nopeasti onko työpaikan tunnelma kiireinen vai rauhallinen, yrittäessään sopeutua joukkoon työntekijä omaksuu saman tyylin (Heiske 2005, 15). Oman työnsä priorisoiminen ja toimintatapojen reflektointi auttaa keskittymään työn kannalta oleellisiin asioihin. Kenties perehdytyksellä tai työhönnopastuksella voisi vaikuttaa toimintakulttuuriin, kun jokaisen tehtävät ja vastualueet olisi alusta alkaen tiedossa.

Esimies nosti esiin näkökulman, mikä jokaisen työntekijän olisi hyvä tiedostaa. Perhekuntoutuslinikalla henkilökunnan työtä on mahdotonta täysin ennakoida, koska uusia perheitä tulee ja toiset lähtee joten talo on koko ajan eräänlaisessa muutoksessa. Ohjaajat saattavat jopa tiedostamattaan kärsiä tästä liikkeestä, koska vaihtuvuus ja asiakkaiden mukanaan tuomat tilanteet vaikuttavat väistämättä klinikan arkeen. Suunnitelmat menevät uusiksi ja työ alkaa turhauttaa, koska oman asiakkaan kanssa työskentely kärsii. Esimies oli sitä mieltä, että työntekijöiden pitäisi olla itselleen armollisempia ja hyväksyä kesken jäävät projektit ja työpäivän aikana tapahtuvat työnluonteeseen kuuluvat muutokset. Hän ei odota nuorilta ohjaajilta samanlaisia valmiuksia hallita työpäiväänsä kuin kokeneemmilta ohjaajilta. Esimiehen suhtautuminen

ohjaajien ammatillisen kehittymisen prosessiin vaikutti kypsältä ja kauaskantoiselta.

4 OPINNÄYTETYÖPROSESSI

Opinnäytetyö oli antoisa ja opettavainen prosessi, joka vaati välillä tekijältään paljon. Kunnianhimoisista tavoitteista sekä suunnitellusta aikataulusta oli tingittävä, kun elämään tuli yllättäviä mullistuksia. Lopulta onnistuin keräämään sekä teorioista että käytännön työelämästä itseäni kiinnostavia asioita. Opinnäytetyöprosessi- osuudessa kuvaan työskentelyn vaiheita sekä perustelen tekemiäni valintoja. Toivottavasti kirjoituksen kautta välittyy jotain siitä mitä perhekuntoutusohjaajien kanssa tehtiin.

4.1 Opinnäytetyön ideointi- ja suunnitteluvaihe

Opinnäytetyön aiheen valinta oli monivaiheinen prosessi, johon kuului innostumista ja pettymistä. Moni asia olisi kiinnostanut, mutta se ei riittänyt perusteluksi aihevalinnalle. Suhtauduin aihevalintaan kriittisesti, koska halusin vahvasti opintoihini liittyvän aiheen, joka hyödyttäisi minua myös tulevaisuudessa. Aihevalinnan kannalta pidin tärkeänä, että saan hyödyntää osaamistani ja omia vahvuuksiani uudessa toimintaympäristössä. Valintojani ohjasi kiinnostus aihealueisiin, jotka liittyivät johtamiseen ja ammatti-identiteetin kehittymiseen työelämässä. Lopullinen aihe ja tutkimuksen tavoitteet muotoituivat kuitenkin vuorovaikutuksessa tilaajan kanssa.

Hyvää opinnäytetyötä tavoitellessa kannattaa paneutua aiheen valintaan huolella, jos haluaa löytää kiinnostavan, tärkeän ja tarpeeksi perustellun aiheen. Hyvässä opinnäytetyössä tutkimusaihe liittyy konkreettisesti työelämään ja osoittaa tekijän olleen näköalapaikalla. (Hakala 2004,30 48.) Halusin löytää hyvän aiheen, vaikka tavoitteeni opinnäytetyön raportoinnin suhteen eivät olleet

aikapulan takia kovin korkealla. Kiinnostava ja sopivan haastellinen aihe toimivat hyvänä motivaattorina koko prosessin ajan. Oli mielekästä työskennellä ohjaajien kanssa ja päästä näköalapaikalle tutustumaan heidän työhönsä. Olisin mielelläni tehnyt pidempäänkin töitä aiheen parissa.

Sopiva tilaaja

Verkostojen kautta löytyi pian sopiva tilaaja opinnäytetyölleni. Valinnan kannalta pidin tärkeänä, että tilaajaorganisaatio olisi kiinnostava ja sen tutkiminen ja mahdollisesti kehittäminen on mielekästä. Yhteiskunnallisesti tärkeää työtä tekevä perhekuntoutusklänikka osoittautui sopivaksi tilaajaksi ja yhteistyökumppaniksi. Organisaation moniammatillisesta työyhteisöstä rajattiin tutkimuksen kohteeksi perhekuntoutusohjaajat, joita oli kaiken kaikkiaan yhdeksän. Sain kehittää itseäni ammattilaisena ja he toivottavasti saivat pienen sysäyksen omalle kehittämistyölleen. Oli kiinnostavaa tutustua itselleni uuteen laitokseen, jonka palvelut ja niiden kehittäminen liittyvät vahvasti omiin opintoihini. Itselleni oli hyödyllistä tutustua alan kehittämiseen liittyviin valtakunnallisiin ohjelmiin ja palveluiden kehittämisen valvontaan. Ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaan opinnäytetyön tulisi olla jatketta harjoittelulle, jossa tutkimustarve on käynyt ilmi (Heikkilä 2004, 27). Tilanne olisi ollut erilainen, jos olisin viettänyt useita viikkoja organisaatiossa. Itselleni uuteen toimintaympäristöön tutustuminen ja itseni haastaminen oli kuitenkin mieleistä. Harjoittelu olisi mielestäni jopa vääristänyt asetelmaa, jossa minun oli tarkoitus toimia asiantuntijan tai konsultin roolissa. Nyt sain tulla ulkopuolisena ja neutraalina osallistujana mukaan kehittämistoimintaan, eikä minulla ollut harjoittelijan statusta ohjaajien silmissä.

Aiheen valinta

Aiheen valinta ja rajaaminen vaati aikaa ja kärsivällisyyttä. Välillä tuntui, etten saa millään kiinni ideasta. Tiesin missä ja mitä suunnilleen haluan opinnäytetyönä tehdä, mutta aiheen perustelu ja tutkimuskysymysten laatiminen oli työlästä. Vielä työskentelyn viime metreillä epäilin, että täyttääkö

ideani opinnäytetyölle asetut vaatimukset. Opinnäytetyötäni ohjaava lehtori näytti suunnitelmilleni vihreää valoa, joten siinä uskossa jatkoin työskentelyä. Matkan varrella aihe, teoreettinen viitekehys ja työn tavoitteet ovat muuttuneet moneen kertaan. Tarja Heikkilän (2004, 24, 26) mukaan aiheen valinta, sen rajaaminen ja tutkimusongelman määrittäminen tuottavat monesti opiskelijoille ongelmia. Riittävän motivoiva ja kiinnostava aihe auttaa viihtymään työn parissa. Työelämän organisaation antamat aiheet voivat olla hyvin kiinnostavia ja haastavia, koska ne yleensä liittyvät käytännön ongelmaan tai selvityksen tekemiseen. Kirjallisuuteen ja aiheeseen syventyminen auttaa ruokkimaan innostusta ja löytämään kiinnostavia näkökulmia.

Lähtökohta opinnäytetyölle oli yhteydenottoni perhekuntoutuslinikalle. Sähköpostin välityksellä tiedustelin olisiko heillä tilausta ja aihetta opinnäytetyölle. Kiinnostuksen myötä menin tapaamaan yksikön johtajaa ja sosiaaliohjaajaa. Ensimmäisen tapaamisen aikana saimme ideaa siihen pisteeseen, että pystyin aloittamaan sen työstämisen yksin. Alusta lähtien keskustelu pysyi ohjaajien työssä, joten en huomannut kysellä edes muita aiheita. En ollut aiemmin käynyt perhekuntoutuslinikalla, joten kaikki havainnot ja lauseet ruokkivat herkästi omia tulkintoja ohjaajien työstä. Yksikön johtajan ja sosiaaliohjaajan keskustelua kuunnelllessani aloin heti muodostaa päässäni syy- ja seuraussuhteita. Tapaamisesta lähdin mukaan nippu ajatuksia, käsityksiä ja tulkintoja liittyen perhekuntoutuslinikka-ohjaajien työhön. Keskustelut olivat kehitykseen suuntautuvia ja antoivat ohjaajille kuuluvan arvon heidän osaamisestaan ja ammattitaidosta. Aiheiksi keskustelussa nousivat; *toiminnan nykytilan arviointi, ohjaajien ja esimiesten käsitykset lapsien kanssa työskentelystä (onko käsitys työnkuvasta molemmilla sama), ohjaajien toiveiden kuunteleminen, ammatillisuuden ja itsensä kehittämisen mahdollistaminen sekä oman työnsä reflektointi*. Tiesin että organisaatiolla oli takanaan vasta lyhyt toimintahistoria, joten ajattelin että opinnäytetyöni voisi toimia eräänlaisena nykytilan arviona.

Ennen lopullista aihetta, minulle tarjottiin tehtävää, joka liittyi perhekuntoutuslinikan ohjaajien käyttämiin menetelmiin lasten parissa. Tarkoituksena olisi ollut kerätä hyväksi havaitut lasten ohjausmenetelmät yhteen ja tehdä niistä ohjaajille opas. Alkuun aihe kiinnosti ja siitä heräsi

monenlaisia ideoita. Perustelin itselleni miten saisin aiheen kytkeytymään järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan kehittämisen suuntautumisopintoihin. Luovuin kuitenkin tarjotusta aiheesta, koska lasten kanssa työskentely ei ole vahvinta osaamisaluetta eikä suurimpia kiinnostuksen kohteitani. Enemmän minua kiinnostaa lasten kanssa työskentelevät aikuiset, heidän työhyvinvointinsa ja ammatillinen kehittyminen. Suuntautumisopintojen ja aiempien harjoitteluiden myötä minua on alkanut kiinnostaa erityisesti toiminnan kehittäminen ja ihmisten johtaminen.

Aiheen työstäminen ja rajaaminen jatkui opinnäytetyöoppaiden ja lähdekirjallisuuden lukemisella. Tein muistiinpanoja ja mindmap-ideapapereita toiveikkaana. Lukeminen ja ajatustyö karkasivat toistumiseen samojen aiheiden pariin. Porehtiminen, johtaminen ja työyhteisön kehittäminen herättivät selvästi kiinnostukseni, joten annoin itselleni luvan keskittyä näihin teemoihin. Idean ja aiheen hahmottuessa rohkenin ottaa uudelleen yhteyttä tilaajaan ja ehdottaa että mietitään jotain ohjaajien työn kehittämiseen liittyvää aihetta. Yhteisellä päätöksellä luovuttiin menetelmäopas ajatuksesta. Keskustelujen myötä huomio kiinnittyi ohjaajien työnkuvaan, sen selkeyttämiseen ja heidän rooliinsa organisaatiossa. Ensimmäisen tapaamisen jälkeen aihe alkoi hahmottua, mutta tutkimusongelma ei ollut vielä selvillä. Hämäränä ja hahmottomana tavoitteena oli tarjota ohjaajille mahdollisuus pysähtyä pohtimaan toimenkuvansa ja työtä perhekuntoutusklinikan lasten kanssa.

Hylätyt aiheet

Ennen lopullista aihetta olin työstänyt lastensuojelun puolella työskentelevien sijaisvanhempien jaksamiseen liittyvää toimintamallia, joka kariutui käytännön ongelmiin. Tarkoituksena oli suunnitella sijaisvanhempien lomituskuvioita yhdessä perhekotiliiton kanssa. Pitkät välimatkat ja oma elämäntilani esti tarttumasta tilaisuuteen siinä vaiheessa, kun asia olisi ollut tilaajalle ajankohtainen. Menetin hyvän aiheen ja tilaisuuden työstää itselleni mahdollista työpaikkaa perhekotien sijaisena. Sijaisvanhempien lomituksen suunnitteluun liittyvä opinnäytetyö olisi ollut ajankohtainen, työelämälähtöinen ja itseäni kiinnostava. Aiheesta luopuminen oli kuitenkin siinä tilanteessa viisas ratkaisu,

vaikka aikaa uuden työn tekemiseen jäi vähän. Harkitsin myös oman yrityksen perustamiseen pohjautuvaa opinnäytetyötä, joka olisi ollut luonteva jatkumo edellisen lukuvuoden yrittäjyysopinnoille Humakissa. Ajatus yritysideoon parissa työskentelystä tuntui raskaalta ja väkinäiseltä, joten päätin etsiä opinnäytetyölleni ulkopuolisen tilaajan.

Aiheen rajaaminen

Opinnäytetyöoppaan avulla sain työn etenemään. Aloin suorastaan viihtymään Juha T. Hakalan (2004, 62- 65) ajatusten parissa, vaikka opinnäytetyö muuten takkusi. Hakalan rento ja välillä humoristinen asenne auttoi palauttamaan työhön arkijärkisen realismin. Aiheen rajaaminen on Hakalan mukaan elämän ja kuoleman kysymys, johon kannattaa suhtautua vakavasti. Monesti amebaa muistuttava, muotoaan jatkuvasti muuttava tutkimusaihe ei ole muillekaan opinnäytetyöntekijöille vieras. Konkreettisten esimerkkien ja ohjeiden avulla Hakala auttoi lähestymään aihetta ilman paniikkia. Toistamiseen kirja muistutti, ettei aiheen rajaaminen ollut yksin minun vastuullani. Opinnäytetyön ohjaajalla ja toimeksiantajalla on tärkeä rooli tässä vaiheessa prosessia. Opinnäytetyössä on kuitenkin ensisijaisesti kyse opiskelijan omasta oppimisprosessista, jota ohjaajat tukevat (Heikkilä 2004, 28).

Alkuvaiheessa annoin tilaa kaikenlaisille ideoille, joita aloin myöhemmin vasta karsimaan ja yhdistelemään niistä isompia kokonaisuuksia. Tällainen yhden naisen aivoriihi auttaa kuulema nimeämään ilmiöitä ja havaitsemaan asioiden välisiä suhteita. (Hakala 2004, 55). Vieläkään minulla ei ollut tutkimuskysymystä, mutta vähitellen alkoi syntyä ideoita mitä haluisin työyhteisössä toteuttaa. Aivoriihen tuloksena paperilta löytyi asioita työssäjaksamisesta, aineettomasta pääomasta, ihmisten ja itsensä johtamisesta, perehdyttämisestä ja monesta muusta asiasta. Aloin karsia asioita, jotka eivät olleellisesti liittyneet opintoihini tai herättäneet suurta kiinnostusta. Pääotsikkoina jäljellä jäivät perehdyttäminen, johtaminen ja toimintamallit. Ajatusteni ja tekemieni tulkintojen pohjalta ehdotin toimeksiantajalle, että voisin tehdä ohjaajille webropol-kyselyn sekä yhteisöllisen toimintapäivän. Kyselyn valmistelu auttoi syventymään

tutkimusaiheeseen. Kyselyn luonnosteluvaiheessa alustavaksi tavoitteeksi nousi selvittää ”Mitkä tekijät vaikuttavat ohjaajien työskentelyyn lasten parissa?”. Kysely-lomake kokosi yhteen niitä asioita, joita ensimmäisessä tapaamisessa tilaajan kanssa oli käsitelty. Ohjaajan työnkuvan tarkastelu ja selkeytyminen linkitti opinnäytetyöhöni ajatuksen tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta. En tiedä onko kyseessä puhtaasti kehittämissuuntautunut opinnäytetyö, mutta joitain yhtymäkohtia siihen löytyy.

Kehittämisellä voidaan pyrkiä toimintatavan kehittämiseen, joka suppeimmillaan voi kohdistua yhteen työntekijään. Yleensä kehittämisen tavoitteena on saada aikaan muutosta, joka liittyy työntekijän ammattilliseen osaamiseen. Yksittäisen työntekijän kohdalla tämä tarkoittaa yleensä muutosta työtavoissa tai menetelmissä. (Toikko & Rantanen 2009, 14,16.) Aihepiiri ja työlleni muodostuneet tavoitteet tuntuivat sopivan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan määritelmiin. Hiljalleen enimmäkseen rönnyt ja pirstaleisuus alkoivat helpottumaan. Täytyi tehdä tietoisia valintoja ja rajata pois turhia asioita. Välillä aihe tuntui selkeältä ja tekemäni rajaukset järkeviltä. Luin kirjallisuutta, tein muistiinpanoja ja suunnittelin. Tartuin välillä tilastollisen tutkimuksen kirjaan, vaikka en vielä tiennytkään opinnäytetyöni lopullista muotoa. Sain siitä apua mm. kohdeilmiön tunnistamiseen. Tarja Heikkilän (2004, 26) mukaan aihealueen rajaaminen vaatii ensin syvällistä perehtymistä asiaan. Mikäli opiskelija ei kykene rajaamaan kohdeilmiötä riittävästi, jää opinnäytetyö helposti liian laajaksi ja pinnalliseksi. Kohdeilmiön tunnistaminen on välttämätöntä, että voidaan muodostaa tutkimustavoite. Sillä kohdeilmiö on se, jota opinnäytetyössä pyritään kuvaamaan, ymmärtämään tai selittämään.

Työntekijän osallistuminen kehittämiseen

Opinnäytetyön toteuksessa halusin ottaa huomioon osallistavan näkökulman, jossa työntekijä pääsee itse käsittelemään työhönsä liittyviä asioita sekä vaikuttamaan työnsä kehittämiseen. Mielestäni pysyviä tuloksia ei saada aikaan ulkoisilla toimenpiteillä, joten halusin ottaa ohjaajat mukaan tiedontuotantoon ja oman työnsä kehittämiseen. Ryhmätyöskentelyssä pyrimme avaamaan ohjaajien perustehtävää erilaisin havainnollistavien

menetelmien avulla. Työskentelyn tarkoituksena oli auttaa ohjaajia jäsentämään omaa työtään ja löytämään siitä sekä yksilöllisiä että koko työyhteisöä koskettavia kehittämiskohteita. ” *Give a man a fish and you feed him for a day, but teach a man to fish and you feed him for life.* ” Eli toisin sanoen opeta mies kalastamaan itse, äläkä tee asioita hänen puolestaan. En halunnut lähteä kehittämään ohjaajan toimenkuvaa itse, enkä miettimään valmiita ratkaisuja ohjaajien käyttöön. Mielestäni tärkein työ tapahtuu ihmisen pään sisällä, koska muutosta on vaikeaa saada käytäntöön jos ajatusmalleissa ei tapahdu muutosta. Todennäköisesti ohjaajien sitoutuminen ja ohjeiden soveltaminen omaan työhön olisi ollut vähäistä tai olematonta, jos olisin tehnyt heille valmiit kaaviot työtehtävistä.

Kohdeilmiön kuvaus

Yksikön esimiestä ja sosiaali-ohjaajaa kiinnosti, miten perhekuntoutusklinikan ohjaajat itse näkevät työnsä ja mitä se heidän mielestään pitää sisällään. Kohdeilmiöksi rajautui ohjaajan toimenkuvan ja erityisesti lasten kanssa työskentelyn tutkiminen. Melko uudessa organisaatiossa ohjaajien toimenkuva on jäänyt ohjaajille itselleen epäselväksi, vaikka sitä on yritetty useampaan otteeseen jo selventää. Ohjaajan työhön kuuluu eri-ikäisten lasten ohjaaminen vauvoista teini-ikäisiin, heidän kasvattaminen ja kuntouttaminen sekä vanhempien kanssa työskentely, vanhemmuuden tukeminen ja perheiden kokonaisvaltainen kuntouttaminen. Lisäksi ohjaajan työhön kuuluu paljon kodinhoidollisia asioita sekä tietenkin kuntoutuksen suunnitteluun ja arviointiin liittyvät työt. Monista yksittäisistä työtehtävistä koostuva toimenkuva näyttäisi olevan ohjaajille hahmottoman ja vaikeasti hallittava. Työn luonteeseen ja ohjaajan perustyöhön paneuduttiin ryhmätyöskentelyissä. Itseäni kiinnosti miten ohjaajien käsitys toimenkuvastaan on syntynyt ja millaista tukea he ovat kokeneet toimenkuvan omaksumiseen saaneensa. Tähän liittyen sisällytin opinnäytetyön kyselyyn myös kysymyksiä mm. perehdyttämisestä. Kohdeilmiötä tarkastelessa aloin miettiä myös ohjaajien paikkaa suhteessa muuhun työyhteisöön. Millainen vastuu heillä on ja ovatko ohjaajat itse tietoisia heille annetuista vastuualuista? Entä kuinka paljon ohjaajan työhön kuuluu sellaisia asioita, jotka eivät vastaa ohjaajan koulutusta tai ovat muutoin ohjaajan työhön

kuulumattomia? Näihin asioihin paneuduin sekä kyselyn että ryhmätyöskentelyn avulla, sekä käymällä keskustelua esimiehen kanssa.

Tilaaaja toivoi, että opinnäytetyö voisi osaltaan olla selkeyttämässä ohjaajien toimenkuvaa ja laajentaa heidän käsitystään työhön kuuluvista tehtävistä. Ohjaajille tarjoutui tilaisuus pysähtyä miettimään omaa työtään ja refleктоimaan omia toimintatapojaan. Tietynlainen itsetutkiskelu ja oman ammattinsa tunteminen antaa valmiuksia toimia tasapuolisena ryhmän jäsenenä, sekä vapauttaa turhista paineista. Huomaamattaan sitä saattaa ottaa koulutuksen tasoon - tai alaan nähden liikaa vastuuta, josta ei koe enää selviävänsä. Siksi onkin tärkeää tiedostaa oma roolinsa ja esimiehensä odotukset, jotta ne olisivat linjassa oman osaamisen kanssa. Työyhteisö ja työntekijät ovat töissä tiettyjä päämääriä varten, joten esimiehellä on mielestäni oikeus ja myös velvollisuus valvoa, että työhön kuuluvat tehtävät suoritetaan. Opinnäytetyön tavoitteena ei ollut "kytätä" työntekijöitä, vaan selvittää tietävätkö ohjaajat mitä pomo heiltä odottaa. Työntekijän ensisijainen tehtävä on kuitenkin suorittaa ne tehtävät, jotka auttavat työyhteisöä pääsemään päämääräänsä. (Heiske 2005, 150). Ryhmän toimintaa tehostaa ja auttaa, jos kaikilla on yhteinen käsitys omasta tehtävästä, tavoitteista, toiminnasta ja tavastaan viestiä (Heinonen 2011, 80).

Työyhteisön kehittämistä ja toimintatapoihin puuttumista ei tulisi ymmärtää vähättelynä tai henkilöstön aiemman koulutuksen aliarviointina. Esimiehellä on kuitenkin viime kädessä vastuu, että jokainen työntekijä pysyy yksilönä organisaation kehityksen mukana. Työsopimuslaissa sanotaan, että työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen (Kupias 2009, 21). Opinnäytetyönikin on eräänlainen esimiehen kädenojennus, jolla hän mahdollistaa työntekijöiden pysähtyä ajattelemaan työtään ja osaamistaan. Työnohjauksellisesta näkökulmasta on tärkeää, että nuorelle työntekijälle tarjoutuu turvallinen ja rauhoitettu tilanne pohtia omaa osaamistaan ja toimintaansa suhteessa todellisiin työtilanteisiin (Borgman 2002, 70). Ryhmätyöskentelyssä tähän tarjoutui oivallinen mahdollisuus, joka toivottavasti välittyi myös ohjaajille mahdollisuutena eikä velvollisuutena.

4.2 Opinnäytetyön toteutus

Toteutin opinnäytetyön kahdessa vaiheessa. Ensin lähetin perhekuntoutusklinikan ohjaajille ja esimiehellä kartoittavan kyselyn, joka auttoi itseäni sekä ohjaajia valmistautumaan toiminallisiin ryhmätyöskentelyihin. Toisen vaiheen ryhmätyöskentelyt tapahtuivat perhekuntoutuslinikalla paikan päällä. Ohjaajille ja yksikön esimiehelle tein kysely-lomakkeet, joissa pyrin selvittämään ensisijaisesti lasten kanssa työskentelyyn liittyviä asioita. Halusin kyselyssä selvittää myös ohjaajien kokemuksia saamastaan perehdytyksestä sekä käsityksiä ohjaajan työnkuvasta. Kyselyyn osallistui kaikkiaan yhdeksän ohjaajaa kymmenestä sekä sosiaaliohjaaja ja yksikön esimies. Ohjaajista kahdeksan pääsi osallistumaan myös ryhmätyöskentelyihin, joita oli kaiken kaikkiaan kolme.

Webropol-kyselyiden laadinta

Kyselylomakkeen laadinta oli opinnäytetyön haastavin vaihe, koska sitä aloittaessani opinnäytetyön tavoitteet olivat vielä määrittämättä. Kysely toimi orientointina ryhmätyöskentelylle sekä tuotti tärkeää tietoa ryhmätyöskentelyn suunnittelua varten. Kysely ja ryhmätyöskentely oli suunniteltu molemmat omiksi kokonaisuuksiksi, joten ne eivät olleet riippuvaisia toisistaan. Aikatauluun nähden olen tyytyväinen kyselyyn, saatekirjeeseen sekä ryhmätyöskentelyihin. Sain mielestäni lyhyellä ajalla aikaiseksi toimivan kokonaisuuden, joka vastasi riittävän hyvin omia tavoitteitani. Mikäli kyselystä ja ryhmätyöskentelystä olisi halunnut saada enemmän irti, olisi aikaa pitänyt olla enemmän. Lähetin esimiehelle ja sosiaaliohjaajalla lisäksi oman kyselyn, jossa kartoitin heidän odotuksiaan opinnäytetyöni suhteen.

Lomakkeen suunnittelu vaati kirjallisuuteen tutustumista, tutkimusongelman ja tavoitteiden pohtimista sekä kysymysten laadintaan liittyvien muotoseikkojen opiskelua. Kertasin myös hyvän lomakkeen tunnusmerkkejä sekä kysymysten muotoa. Heikkilän (2004, 47- 49) ohjeistukset kyselylomakkeen laatimisen vaiheista ja aineiston käsittelystä auttoivat lomakkeen laatimisessa.

Ohjeistuksessa kehoitettiin kiinnittämään huomiota kysymyksen muotoon, haluttuun vastaustarkkuuteen, tutkimuksen tavoitteisiin sekä tapaan jolla vastauksia aikoo käsitellä. Tiedonkeruun jälkeen lomaketta tai kysymyksiä ei voi enää muuttaa, joten suunnittelu kannattaa tehdä huolella. Ennen lopullisen lomakkeen lähettämistä kyselylomake on hyvä testata jollakin ja korjailta lomakkeen rakennetta ja kysymyksiä palautteen perusteella.

Ohjaajana perhekuntoutuslinikalla- kyselylomake ohjaajille

Ensimmäinen versio lomakkeesta alkoi muotoutua, kun sain tilaajan toiveesta muotoiltua ensimmäisen kysymyksen. Mitkä tekijät vaikuttavat ohjaajien työskentelyyn lasten parissa? Kyselyn toteuttamista varten piti tilata webropol-tunnukset koululta. Lomakkeen laatiminen vei useita päiviä, koska jouduin samalla miettimään työni tavoitteita. Halusin kiinnittää huomiota työntekijöiden koulutukseen, työssäoloaikaan kyseisessä organisaatiossa sekä ohjaajan käsityksiin omasta työstään perhekuntoutuslinikalla. Ensimmäinen lomakerunko sisälsi seuraavat kategorioat ; *perehdytys, työyhteisö, omat arvot, koulutus ja aiemmat työkokemukset, esimiehen ja kollegoiden palaute ja arvostus, voimavarat ja vahvuudet*. Lähetin hahmotelman lomakerungosta työntilaaajalle ja kysyin tulisiko hänellä mieleen muita ohjaajan työhön vaikuttavia tekijöitä. Tilaaja hyväksyi ehdotukseni lomakkeen rungosta ja tutkimuksen tavoitteista ilman muutosehdotuksia. Heikkilä (2004, 47) painottaa, että ennen kyselylomakkeen laatimisen aloittamista tutkimuksen tavoite on oltava täysin selvillä.

Testilomakkeen lähetin opinnäytetyötäni ohjaavalla opettajalle, työntilaaajalle sekä muutamalle muulle koehenkilölle. Palautteen perusteella täsmensin muutamia kysymyksiä sekä poistin joitain kysymyksiä kokonaan. Ilmeisesti lomakkeen ulkoasu ja luettavuus olivat kunnossa, koska kukaan ei kiinnittänyt niihin huomiota. Opinnäytetyön liitteenä lopullinen kyselylomake (Liite 1). Kyselyn tavoitteena oli valmistella ohjaajia ryhmätyöskentelyyn sekä mahdollistaa vastaaminen anonymisti ilman ryhmän tuomaa painetta. Itseäni kyselyn vastaukset auttoivat valmistelemaan ryhmätyöskentelyjä. Vastauksista sain lisätietoa ohjaajien työstä sekä tietoa liittyen esimerkiksi kokemuksiin

perehdyttämisestä. Kyselyn vastauksia käsittelen tarkemmin tuloksien analysoinnin yhteydessä. Kyselyyn liitin mukaan saatekirjeen, jossa kerroin itsestäni ja opinnoistani sekä ohjeistin kyselyyn vastaamisessa. Opinnäytetyön loppuvaiheessa lähetin vielä palautekyselyn työskentelyyn osallistuneille. Palautteen perusteella ohjaajat olivat hyötäneet oman työnsä pohtimisesta sekä ohjatusta dialogista työtovereiden kanssa.

Työskentely ohjaajien kanssa

Yhteisen työskentelyn tavoitteena oli osallistaa ohjaajat oman työnsä- ja itsensä kehittämiseen sekä auttaa ohjaajia tunnistamaan työhön liittyviä kehittämiskohteita. Dialogin avulla halusin mahdollistaa, että ohjaajat voisivat yhdessä rakentaa kokonaiskuvan omasta työstään. Aiheen konkretisoimisen tukena käytimme piirtämistä ja erilaisia kaavioita. Kehittämiskohteet pyrin nostamaan keskusteluun rakentavalla tavalla, enkä kaivelemaan työyhteisön tai työpaikan ongelmia. Kehittämiskohteiden tunnistamisessa käytimme esimerkiksi työnohjauksesta itselleni tuttua kuumailmapallo-mallia, jossa pyritään erottelemaan ja nimeämään toimintaan vaikuttavia asioita. Pallon yläosaan tulee positiivisia asioita, jotka luovat nostetta työhön ja alas korin reunoille asioita, jotka jarruttavat tai estävät pallon nousemista ilmaan. Harjoituksen yhteydessä mietimme myös ”pallon suuntaa” eli ohjaajien työn tavoitteita. Avaan kuumailmapallo-harjoitusta ja työskentelyn kulkua lisää myöhemmin.

Ryhmätyöskentelyn toteutus

Vuorotyö ja klinikan päivärytmi loivat omat reunaehdonsa aikataulun ja työn suunnitteluun. Ohjaajat työskentelivät kahdessa 3-5 henkilön ryhmässä, joissa molemmissa käsiteltiin eri teemoja. Ryhmät kokoontuivat kerran kahdeksi tunniksi keskenään sekä lopuksi purkamaan tehtävät yhdessä. Työskentelystä oman aikansa vei asiaan orientoituminen sekä itseni ja opinnäytetyön ajatuksen esittely. Suunnittelin tapaamiset etenemään tutuista aiheista vaikeampiin, että jokainen pääsi osallistumaan. Palautteen perusteella onnistuin saamaan kaikki mukaan työskentelyyn. Aloitimme työskentelyn kuulumiskierroksella, jossa

jokainen sai kertoa mitä ryhmätapaamisesta jo tiesi, miksi ajatteli osallistuvansa työskentelyyn ja mitä odotuksia kullakin oli. Kierroksen jälkeen kävimme yhdessä läpi ryhmätyöskentelylle asettamiani tavoitteita, jotka ohjasivat toimintaa. Molemmille ryhmille jaoin alussa tyhjät kartongit, joihin he piirsivät omat kuvansa ja kirjoittivat nimensä. Myöhemmin ”vahvuuskortteja” käytettiin oman ja toisten osaamisen tunnistamisen tukena, kun käsittelimme aihetta työyhteisö ja sen vahvuudet.

Ryhmätyöskentelyn teemat

Ryhmätyöskentelyjä varten olin suunnitellut kolme teemaa; ohjaajan toimenkuva, erityislapsen kanssa työskentely sekä työyhteisö ja sen vahvuudet. Kaikki liittyivät jollain lailla toimenkuvan selkeyttämiseen sekä kehittämiskohteiden kartoittamiseen. Teemoista ohjaajat saivat valita yhden, jota ryhmätyöskentelyn aikana käsiteltiin erilaisten menetelmien avulla. Olin valinnut teemat kyselyvastauksia teemoittamalla ja niitä analysoimalla. Valitsin teemoihin aiheet, jotka toistuivat vastauksissa useiten ja joihin ohjaajat odottivat muutosta tai tukea. Ryhmätyöskentelyiden sisältöä en voinut määritellä ennalta kovin tarkasti, koska en tuntenut ohjattavia enkä tiennyt kuinka hyvin he osallistuisivat työskentelyyn. Ennakkoon pystyin valmistelevaan lähinnä työvälineitä keskustelun tueksi sekä suunnittelemaan omat tavoitteeni päivien suhteen.

1 Teema: Työyhteisö ja sen vahvuudet

Työskentelyn tavoitteet: Ohjaajien osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä vahvuuksien hyödyntämisen mahdollisuudet ja esteet työyhteisössä. Ensimmäinen ryhmä valitsi työskentelyn teemaksi työyhteisön ja sen vahvuudet. Olin koonnut teemaan liittyvän ohjekansion, joka toimi ohjaajien työskentelyn tukena. Alussa kävimme läpi kyseiseen teemaan liittyvät tavoitteet ja työskentelyn aikataulun. Tarkoituksena oli mahdollistaa jokaisella hetki oman työnsä ja osaamisensa tarkasteluun, sekä antaa palautetta työtovereille heidän osaamisestaan. Dialogisen keskustelun ja tehtävien avulla ohjaajat saivat luoda

kokonaiskuvan moniammatillisen työryhmänsä osaamisesta ja vahvuuksista. Monelle tuli yllätyksenä, että kollegoilta löytyi sellaista erityisosaamista ja vahvuuksia, joita työyhteisössä ei oltu lainkaan hyödynnetty. Pinnalle nousi toiveita asiantuntijuuden jakamisesta ja toinen toisilta oppimisesta laajemminkin. Yhdellä ohjaajista oli parhaillaan työn alla psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkinnon suorittaminen. Esimerkiksi erityislasten kohdalla työryhmä voisi hyötyä kyseisestä koulutuksesta, jos se saataisiin jaettua myös muille. Samaa työtä tekevien ohjaajien vahvuudet ja osaaminen voivat olla hyvinkin erilaiset riippuen työntekijän koulutuksesta ja työkokemuksesta. Osaamiskartoituksen tekeminen havainnollisti selkeästi miten ainutlaatuinen ja monitaitoinen työryhmä yksittäisistä ohjaajista muodostui.

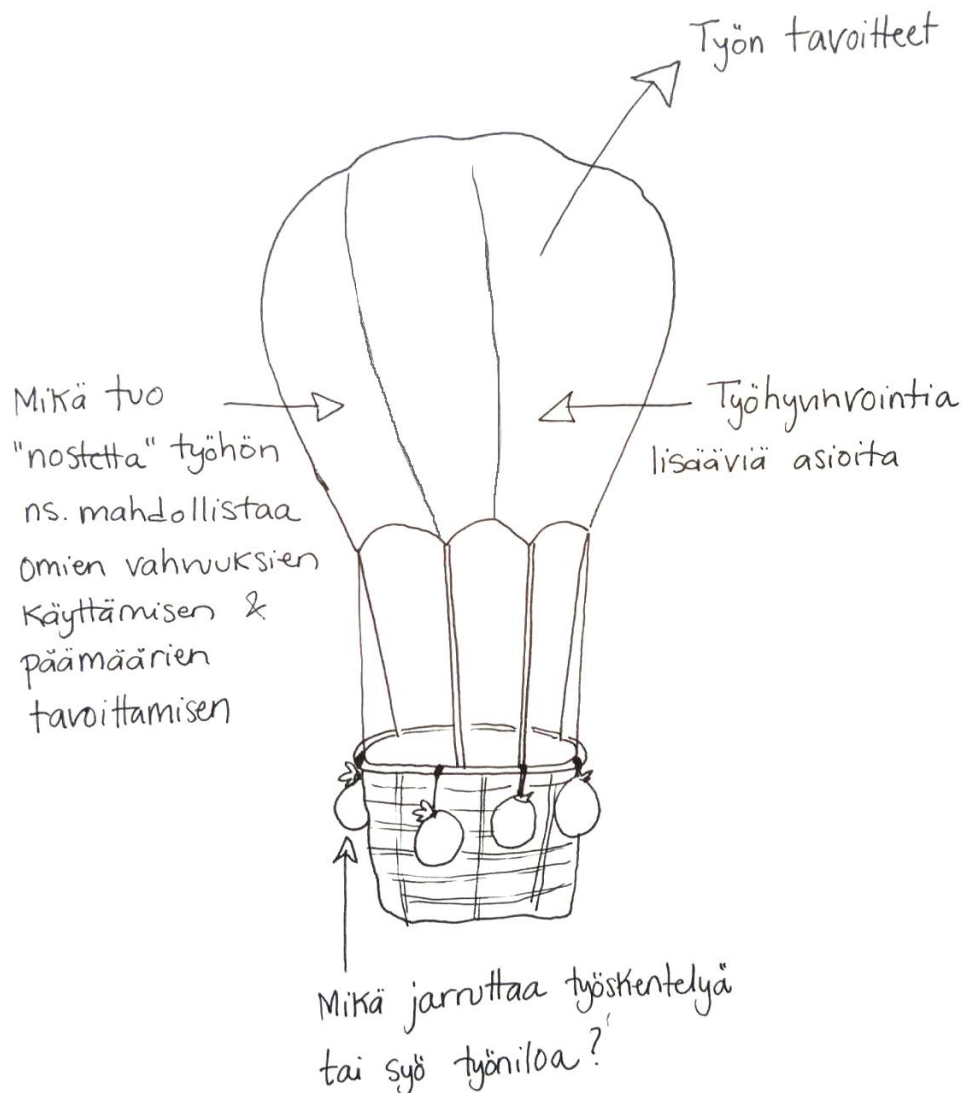
Harjoitus: Oma & kollegoiden koulutus

Työnohjeistus oli seuraavanlainen. Kirjoita paperille otsikoksi tutkinto, jonka olet suorittanut. Sen jälkeen anna paperi vieressä istuvalle työkaverille, joka kirjoittaa siihen koulutuksesi mukanaan tuomaa erityisosaamista ja vahvuuksiasi työyhteisössä. Paperin on tarkoitus kiertää ensin kaikilla, jonka jälkeen voit itse lisätä mielestäsi olennaisia asioita koulutuksesi antamista valmiuksista perhekuntoutus ohjaajan työhön. Lopuksi jokainen lukee ääneen omasta paperista löytyvät havainnot.

Alkuun harjoitus tuotti hieman hämmennystä, mutta melko pian papereihin alkoi ilmaantua oikeita asioita. Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajasta mainittiin mm. että hän on hyvä motivoimaan ja ohjaamaan lapsia ja nuoria, sekä toteuttamaan erilaista ohjelmaa perheiden kanssa. Sairaanhoidajan vahvuuksina sen sijaan nähtiin lääkehoitoon ja ihmisen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin liittyviä asioita. Harjoitus keskittyi ensisijaisesti ammattilliseen osaamiseen ja koulutukseen, eikä niinkään persoonaan tai muuhun osaamiseen. Ohjaajien kanssa täytetyt vahvuuskortit kertoivat sen sijaan ihmisestä itsestään. Ensimmäisen harjoituksen pohjalta jatkettiin työyhteisön vahvuudet & heikkoudet tehtävään, jossa arvioitiin pääseekö työntekijät toteuttamaan osaamistaan työpaikalla.

Harjoitus: Työyhteisön vahvuudet & heikkoudet

Kuumailmapallo harjoituksen avulla käsitelimme ohjaajien kokemuksia heidän työhönsä vaikuttavista tekijöistä. Pallon ulkokehälle kerättiin työn tavoitteita ja päämääriä, joita kohti työyhteisö ponnistelee yksin sekä yhdessä. Harjoituksen aikana heräsi keskustelua työn toteuttamiseen vaikuttavista resursseista sekä ulkoisista ja sisäisistä tekijöistä. Tehtävän tarkoituksena oli tehdä näkyväksi tekijöitä, jotka auttavat jaksamaan työssä sekä tunnistaa voimavaroja syöviä asioita. Tehtävän aikana peilasimme ohjaajien koulusta ja osaamista kuumailmapalloon kertyneisiin asioihin. Tuoko sinun koulutuksesi nostetta työyhteisöön? Auttaako koulutuksesi työryhmää pääsemään tavoitteisiin? Koetko saavasi hyödyntää osaamistasi ohjaajan työssä tarpeeksi laajasti?



1. Kuva Ohjaajan työhön vaikuttavia tekijöitä

2 Teema: Erityislapsen kanssa työskentely

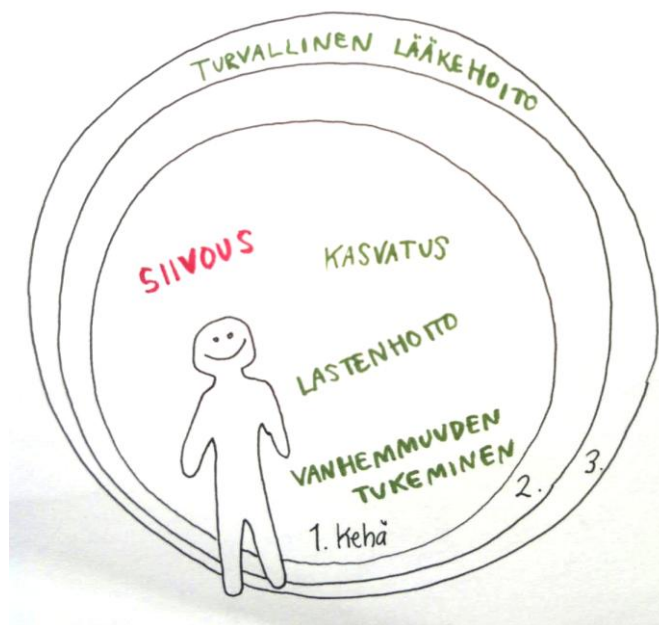
Työskentelyn tavoitteet: Tehdä näkyväksi kuntoutusprosessin vaiheet perhekuntoutuslinikalla. Harjoituksessa otettiin erityisesti huomioon lapsen osallistuminen kuntoutusprosessiin. Aloitimme toisenkin ryhmän kanssa tapaamisen esittelyllä ja kuulumiskierroksella, sekä tekemällä vahvuuskortit. Sen jälkeen viiden hengen ryhmä sai valita teeman, jota he halusivat yhdessä käsitellä. Käsitteiden *erityislapsi* ja *osallisuus* avaamiseen olisi pitänyt varata enemmän aikaa, koska jokaisella saattoi olla niistä erilainen tai hahmottomaton käsitys. Ryhmässä syntyi onneksi helposti keskustelua ja ohjaajat tarttuivat aktiivisesti aiheeseen. Kaksi ohjaajista otti tehtäväkseen mallintaa erityislapsen kuntoutusprosessia ja kolme ohjaajaa miettivät osallisuuden käsitettä ja sen toteutumista perhekuntoutusklinikan arjessa. Jälkeenpäin mietin, että osallisuus teema olisi vaatinut kokonaan oman työskentelykerran. Työpari sai avattua hienosti kuntoutusprosessin vaiheita.

Lapsen osallistumisesta kuntoutusprosessiin ohjaajat tekivät aikajanan, jonka he jakoivat viikon jaksoihin. Kullekin viikolle he kirjasivat keskeisimpiä asioita, jotka lasten kanssa työskennellessä pitää ottaa huomioon. Kuntoutusprossista pyrittiin löytämään myös osallisuuden kannalta keskeisiä tilanteita, jolloin lapsi pitäisi erityisesti saada osallistettua toimintaan. Tähän asti kuntoutuksen tavoitteet ja työskentely on painottunut pitkälti vanhempien tarpeisiin. Harjoituksen avulla ajatusmalleja ja toimintaa pyrittiin tarkastelemaan nimenomaan lapsen näkökulmasta. Erityislapsen osallisuutta käsitellyt ryhmä oli tehnyt mind mapin, jossa oli huomioitu mm. lapsen oikeus osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon ja palevereihin, ohjaajien vastuu viestiä lapselle hänen ikä- ja kehitystasonsa edellyttämällä tasolla. Ohjaajat olivat nostaneet esiin myös yksilöllisyyden ja erityispiirteiden huomioimisen. Lapsen kuntoutusta koskevat tavoitteet pitäisi osata esittää lapselle selkeästi. Kuntoutusprossin työstämistä jatkettiin kaikkien ohjaajin kanssa viimeisellä tapaamiskerralla.

3 Teema: Ohjaajan toimenkuva

Työskentelyn tavoitteet: Harjoitusten tavoitteena oli auttaa ohjaajia selkeyttämään omaa työnkuvaansa sekä nostamaan esiin kehittämiskohteita. Ohjaajan työnkuvaa käsiteltiin yhdessä viimeisen tapaamisen aikana. Käytimme keskustelun tukena piirtämistä ja aikajanaa. Halusin auttaa ohjaajia näkemään työnsä kokonaisuutena, jossa jokaisella on omat vahvuudet ja kehittämiskohteet. Monesti sekavista ja moniulotteisista asioista saa paremman käsityksen, kun ne ulkoistaa paperille. Ajatusten piirtäminen esimerkiksi kuvina tai kaavioina paperille auttaa ainakin itseäni jäsentämään kaaosta päässäni. Paperilla olevista asioista on helpompi hahmottaa syy- ja seuraussuhteita sekä pilkkoa kokonaisuus hallittaviin osiin. Työskentelyn tavoitteena oli tehdä ohjaajille näkyväksi oman työnsä sisältö sekä hahmottaa organisaation kehityskaarta.

Harjoitus: Ohjaajan toimenkuvan jäsentely



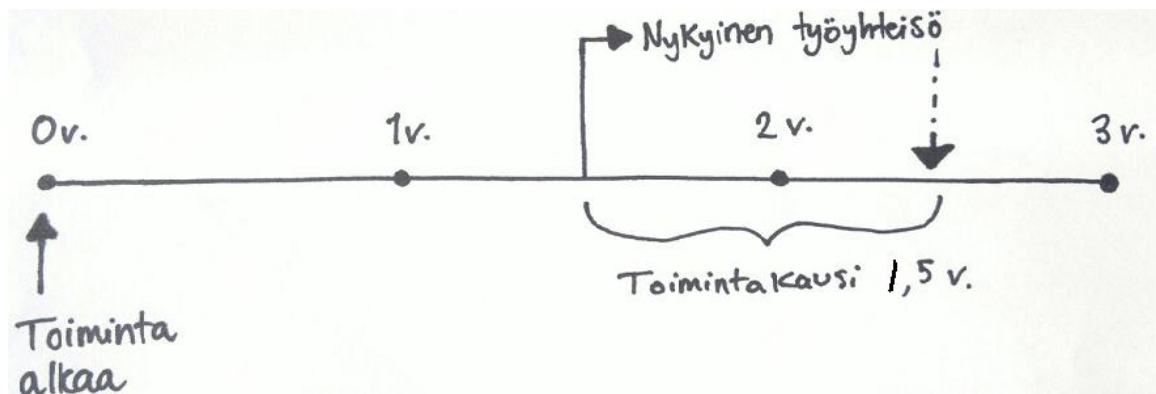
2. Kuva Malli ohjaajan työnkuvasta

- ❖ Ensimmäiselle kehälle kerättiin arkisia lähes päivittäisiä työtehtäviä.
- ❖ Toiselle kehällä koottiin työn erityisluonteen mukanaan tuomia tehtäviä ja työssä vaadittavaa osaamista.

- ❖ Kolmannelle kehälle nostettiin työtä ohjaavaa lainsäädäntöä.
- ❖ Neljännellä kehällä mietittiin oman työpaikan ja sen toimintakulttuurin tuntemista.
- ❖ Viides kehä käsitteli sidosryhmien kanssa työskentelyä.

Piirrostehtävässä (kuva 2) ohjaajat saivat itse kertoa mitä heidän työhönsä nykyään sisältyi, koska halusin ohjaajien avaavan itselleen omaa työtään, toivoen että työnjäsentely ajatuksen tasolla auttaisi hallitsemaan työtehtäviä myös käytännössä. Jokaisella oli oma paperi johon sai piirtää ja tehdä merkintöjä. Minä piirsin mallin taululle ja ohjasin keskustelua. Olin valmistellut tehtävän kyselyvastausten pohjalta, joten tiesin suunnilleen millaisia asioita eri kehille voitaisiin nostaa, mutta en kirjannut oletuksiani taululle. Autoin ainoastaan ohjaajia kategorisoimaan työtehtävät eri kehille, mutta sisällön he saivat miettiä itse. Näin sain ohjaajat itse tuottamaan mallinnoksen ohjaajien työstä. Kuvan teksteille annettiin merkityksiä eri väreillä. Vihreällä värillä kirjoitettiin asiat, joita ohjaajien mielestä kuuluu heidän työnkuvaansa ja punaisella värillä asioita, jotka eivät heidän mielestään ole ohjaajan tehtäviä. Lopuksi jokaisen piti ympyröidä valmiista kuvasta asioita, joita heidän pitäisi itse lähteä kehittämään tai johon he kaipaisivat lisäkoulutusta. Kehät hahmon ympärillä kuvaavat erilaisia osaamisalueita ja työtehtäviä, joita ohjaajan työhön liittyy.

Harjoitus: Toimenkuvan kehittymisen vaiheita aikajanalla



3. Perhekuntoutusklinikan toiminta-aika janalla esitettynä.

Aikajanan avulla halusin tuoda organisaation historian mukaan keskusteluun sekä nostaa esiin lähtötilanteen mistä tähän päivään on tultu. Monesti saavutetut tavoitteet ja onnistumiset saattavat hämärtyä kiireen ja uusien projektien alle. Toiminnassa ei nähdä enää kehittymistä, jos ajatukset on kiinnittyneet keskeneräisiin asioihin ja uusiin vaatimuksiin. Sain itsekin uusia näkökulmia, kun keskustelimme tilaajan kanssa kyselytuloksista. Esimies kuvasi klinikan toimintahistoriaa ja kuvasi miten perhekuntoutustyö sai alkunsa noin kaksi ja puoli vuotta aikaisemmin. Keskustelu esimiehen kanssa antoi perspektiiviä ohjaajien työhön ja lisäsi ymmärrystä esimerkiksi perehdytyksen puutteellisuuteen. Tästä keskustelusta sain idean ottaa ryhmätyöskentelyyn mukaan myös aikajanaharjoituksen. Nykyisistä ohjaajista lähes kaikki ovat aloittaneet työnsä yli vuosi sitten, eli ihan toiminnan alkuaikoina. Uskon että aikajanan piirtäminen auttoi ohjaajia ymmärtämään, miksi perehdyttäminen oli ollut niin heikkoa. Miten sitä voi perehdyttää asioihin, joista esimiehelläkään ole vielä käsitystä. Ohjaajat olivat siis itse alusta asti muokkaamassa omaa työtään. Keskustelusta kävi ilmi, että ohjaajat olisivat kaivanneet selkeämpää vastuunjako alusta alkaen. Ilmeisesti aiheesta olisi hyvä käydä avointa keskustelua ja käydä läpi ohjaajien valtuudet oman työnsä kehittämiseen. Nykyisellä kokoonpanolla työyhteisö on toiminut vasta reilun vuoden. Myös aikajanaan ohjaajat tuottivat itse sisällön.

5 TULOKSET

Opinnäytetyön tulokset koostuvat sekä webropol- kyselyiden vastauksista että ryhmätyöskentelyiden tuotoksista. Kyselyvastauksissa käsittelen sekä ohjaajien että esimiehen vastauksia. Halusin avata ohjaajien kyselyvastaukset kokonaisuudessaan, koska niistä ilmenee hyvin ohjaajien oma käsitys heidän työstään. Yksittäisen ohjaajan mielipidettä on vaikeaa tunnistaa vastauksista, koska vastaukset pohjautuu pitkälti enemmistön mielipiteisiin. Tutkimus osoitti, että ohjaajat kaipaavat työnsä kehittämisen tueksi sekä esimiehen tukea että

vertaistukea työtovereilta. Ohjaajat kaipasivat myös lisäkoulutusta muun muassa erityislasten ohjaamiseen sekä työnkuvan selkeyttämistä. Ohjaajien nykyinen työnkuva on erittäin laaja-alainen ja vaikeasti hahmotettavissa. Perhekuntoutusprosessiin ohjaajat löysivät neljä keskeistä vaihetta, joiden pituudet vaihtelevat perheen tilanteen ja kuntoutusjakson pituuden mukaan.

5.1 Esimiehen vastaukset kyselyyn

Kuntoutusklinikan esimiehelle lähetetyn kyselyn avulla selvitin esimiehen odotuksia opinnäytetyölle. Esimiehen vastaukset toimivat pääasiassa opinnäytetyön suunnittelun tukena, mutta nostan ohjaajan toimenkuvaan liittyviä vastauksia esittäväksi myös opinnäytetyön tuloksina. Esimiehen mukaan ohjaajat ja esimies ovat tietoisia ohjaajan tehtävistä ja heillä on yhteisymmärrys asiasta. Ohjaajille on esimiehen mukaan pyritty tarjoamaan mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin sekä mahdollisuus hyödyntää omia vahvuuksiaan sekä kiinnostuksen kohteitaan työssä luovasti. Ohjaajan työnkuvan määrittelee yhdessä ohjaajat, vastaava ohjaaja, sosiaali ohjaaja ja esimies. Esimies kuvaa ohjaajan työnkuvaa monipuoliseksi kokonaisuudeksi, joka koostuu erilaisten ohjaustehtävien lisäksi yksikön arkeen liittyvistä tehtävistä. Asiakastilanteiden muuttuessa tehtävät saattavat vaihdella ja jotkut työtehtävät korostua muihin verrattuna. Ohjaajien työ perustuu hyvin itsenäisiin ratkaisuihin annetun toimivallan puitteissa. Kysyttäessä esimiehen kantaa perehdytyksen riittävyyteen, hän vastaa ettei perehdytyksessä käsitellä riittävästi ohjaajan työtehtäviä.

Opinnäytetyön esimies toivoo vahvistavan ohjaajien asenteita ja suhtautumista lapsien kanssa työskentelyyn. Esimies toivoisi, että lasten kanssa työskentely nousisi tasavahvaksi vanhempien kanssa työskentelyn rinnalle ja siitä tulisi tapa toimia. Lasten kanssa työskentely tarkoittaa esimiehen mielestä kuntoutuksen koko prosessia, joka alkaa heti lapsen saavuttua taloon. Siihen sisältyy leikkiä, yhdessäoloa, menetelmiä sisältävää työskentelyä yhden tai useamman lapsen kanssa. Lapsen kanssa työskentelyksi esimies laskee myös vanhempien ohjaamisen, kun vanhempia opetetaan hienotunteisesti erilaisten tilanteiden hoitamisessa. Lapsen havoinnoiminen ja siitä kirjaaminen tekee työskentelystä

ammattillista ja kuntoutusta tukevaa, koska kirjaaminen tekee näkyväksi hoitajakson aikana tapahtuneet muutokset. Esimies kannustaa ohjaajia tukemaan ja auttamaan toinen toisiaan, että lapsien kanssa työskentelylle löytyisi tarvittava aika.

5.2 Ohjaajien vastaukset kyselyyn

Ohjaajille lähetettyyn kyselyyn vastasi yhteensä yhdeksän ohjaajaa, joista kolme oli miehiä. Vastaajien keski-ikä oli 33-vuotta, nuorimmat vastaajista olivat 25-vuotiaita ja vanhimmat 45-vuotiaita. Vastaajista viisi on työskennellyt perhekuntoutuslinikalla yhdestä kahteen vuotta, kaksi heistä alle vuoden ja kaksi ohjaajista yli kaksi vuotta. Koulutukseltaan työryhmään kuuluu lähihoitajia, lastenohjaajia, kehitysvammaistenohjaajia, sairaanhoitajia sekä yhteisöpedagogi. Moniammatilliseen tiimiin on kertynyt työkokemusta lastensuojelun kentältä muun muassa lasten- ja perhekodissa työskentelystä, perhekodin äitinä toimimisesta, tuki- ja sijaisperheenä toimimisesta sekä kunnan lastensuojelusta. Työkokemuksen kirjoon kuuluu myös seurakuntien ja kunnan nuorisotyön palveluksessa olleita. Lisäksi ohjaajilta löytyy osaamista ja kokemusta monenlaisten lastenkerhojen, ryhmien sekä harrastustoiminnan ohjaamisesta. Yli puolet vastanneista oli sitä mieltä, että koulutus antaa riittävät valmiudet toimia perhekuntoutusohjaajan tehtävissä. Lastenohjaukseen oma koulutus ei kaikkien mielestä antanut riittäviä valmiuksia. Moni oli sitä mieltä, että koulutus ei antanut valmiuksia toimia erityislasten kanssa. Myös vanhemmuuden tukemiseen, vauvojen sairaudenhoitoon, työtä ohjaavaan lainsäädäntöön sekä psyykkisesti voimakkaasti oireilevien lasten kanssa työskentelyyn kaivattiin lisää tietoa. Oli myös niitä, joille ei tullut ongelmatilanteita mieleen.

Ohjaajien piti antaa arvosana erilaisille tekijöille, jotka vaikuttavat työskentelyyn lasten parissa. Esimerkkeinä oli ohjaajan työhön liittyvät tilanteet, joissa ohjaajan pitää päättää *toimiiko lapsen kanssa kahden vai ottaako ohjaukseen ryhmän lapsia*. Toinen kuviteltu tilanne oli, että *joutuu asettamaan lapselle tiukasti rajoja*. Ohjaajien työskentelyyn lasten parissa vaikutti eniten aiempi työkokemus ja koulutus, toiseksi eniten tilanteen ratkaisuun vaikutti omat arvot

ja asenteet. Työyhteisön antama tuki ja työtovereilta saatu arvostus oli koettu myös melko tärkeäksi. Lapsilähtöisiä, lapsen kasvua ja kehitystä tukevia menetelmiä käytti säännöllisesti vain kaksi ohjaajaa, loput käyttivät menetelmiä satunnaisesti. Menetelminä mainittiin; leikkiminen, mallintaminen, toistot, erilaiset kirjat satuhetkiin, nukkekoti, nalle- ja vahvuuskortit, erilaiset testit ja tehtävät (ajankäyttöympyrä, läheisten ihmisten puu, erilaiset sopimukset ja haastattelurungot), piirtäminen, keskustelu ja kuuntelu, pelit sekä motoriikkaa ja kognitiivista osaamista kehittävät leikit.

Ohjaajista enemmistö oli sitä mieltä, ettei heille ole väliä minkä ikäisten lasten kanssa he työskentelevät. Seitsämän vastaajista oli sitä mieltä, että on valmis työskentelemään koko perheen kanssa lapsen iästä riippumatta. Yksi haluaisi työskennellä vain vanhempien kanssa, muutama ohjaajista työskentelisi mieluiten alle 6-vuotiaiden lapsien ja heidän vanhempiansa kanssa. Kukaan ei halunnut työskennellä vain lasten kanssa. Vastaajista lasten kanssa työskentelyn tueksi seitsemän kaipasi esimiehen tukea, kuusi kaipasi vertaistukea työyhteisöltä, työnkuvan selkeyttämistä sekä opetusta ohjausmenetelmistä. Ainoastaan yksi oli sitä mieltä, ettei kaipaa työnkuvan selkeyttämistä ja kaksi sitä mieltä, etteivät kaipaa opetusta ohjausmenetelmistä. Loput vastanneista valitsivat vaihtoehdon -en osaa sanoa. Työsuhteen alussa työnomaksumiseen vaikutti ohjaajien mielestä eniten oma-aloitteisuus ja työyhteisön antama tuki. Esimiehen tai perehdytyksestä vastaavan henkilön tuki oli neljän vastaajan mielestä melko vähäistä ja yhden mielestä erittäin vähäistä. Kolme vastaajista oli kokenut saaneensa esimieheltä tai perehdytyksestä vastaavalta henkilöltä melko paljon tukea ja yksi oli saanut tukea erittäin paljon. Kaksi vastaajista oli saanut tukea työnomaksumiseen asiakkailta, loput vastaajista oli kokeneet asiakkailta saadun tuen joko melko vähäiseksi tai erittäin vähäiseksi.

Vastauksien mukaan perehdyttäminen perhekuntoutusohjaajan tehtävään oli ollut kolmen vastaajan mielestä puutteellista ja hidastanut uuden työn omaksumista. Kolme vastaajista oli sitä mieltä, että perehdytys oli sattumanvaraista, mutta riittävää. Yhden vastaajan mielestä perehdytys oli hyvin suunniteltua ja auttoi pääsemään kiinni nopeasti uuteen työhön ja selviytymään tehtävistä itsenäisesti. Kaksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei

perehdytystä ollut lainkaan. Lähes kaikki kuitenkin tuntevat nykyään melko hyvin työyhteisön muut jäsenet, tuntevat työpaikkansa toiminta-ajatuksen sekä liike- tai palveluidean. Seitsemän vastaajista tietää melko hyvin mitä esimies ohjaajilta odottaa ja kuusi tietää mitä heidän työtehtäviinsä kuuluu. Oli myös niitä, jotka tuntevat melko huonosti työpaikkansa toiminta-ajatuksen, eivät tiedä mitä esimies heiltä odottaa, eikä tiedä mitä ohjaajan työtehtäviin kuuluu.

Vastaukseen *mitä ohjaajan työnkuvaan kuuluu*, tuli hyvin erilaajuisia vastauksia. Muutamat vastauksista oli lyhyitä, jotka keskittyivät ainoastaan työn pääkohtiin, kuten vanhemmuuden- ja lapsen turvallisen kehityksen tukemiseen. Osa vastauksista oli puolestaan hyvin kattavia ja käsitteli yksityiskohtaisesti ohjaajan työtehtäviä. Löysin vastauksista seitsemän eri kategoriaa, joihin työt jakautuivat. Vanhempien kanssa työskentelyyn liittyviä tehtäviä olivat; vanhemmuuden tukeminen, esimerkkinä ja mallina oleminen, kuuntelu ja keskustelut, levon mahdollistaminen, arjen hallinnassa tukeminen sekä kyyditseminen asioille. Lapsien kanssa työskentelyyn liittyi; ; turvallisen kehityksen takaaminen, lapsen hoito- ja kasvatusta, rajojen asettaminen, leikkiminen, nukuttaminen, askartelut, ulkoilut, työskentelytuokiot, elämysten ja oppimiskokemusten mahdollistaminen lapselle sekä uusien taitojen opettaminen. Kodinholdollisia tehtäviä olivat pyykki- ja ruokahuolto, kukkien hoito sekä siivoaminen. Lisäksi ohjaajat kuuluvat moniammatillisiin tiimeihin, joissa ohjaajille jaetaan vastuuta perheen kuntoukseen liittyen. Ohjaajien tehtävä on osallistua perheelle asetettavien tavoitteiden suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjaajat osallistuvat myös vanhemmuuden arviointiin, huostaanotonpurkujen arviointiin sekä lasten suojelutarpeen arviointiin. Ohjaajien vastuulla on myös toiminnan järjestäminen, kuten erilaisten ryhmien vetäminen. Näitä on muun muassa vanhemmuusryhmä, lasten ryhmä sekä rentoutusryhmä. Tärkeä osa ohjaajan työtä on myös perhekuntoutuskliikan arjen havainnointi sekä suullinen ja kirjallinen raportointi asiakkaiden tilanteista. Ohjaajat osallistuvat myös lääkehuoltoon.

Lasten kanssa työskentelyssä arki rakentuu ohjaajien mukaan mahdollisimman normaaleista asioista, joihin kuuluu leikkiä ja onnistumisen kokemuksia. Lapsen tarpeet pyritään huomioimaan, kun perheen tilannetta selvitetään. Omaohjaajat suunnittelevat yhdessä tiimin kanssa erilaisia menetelmiä, joiden avulla lasta

voitaisiin kuulla hänen ikätasonsa edellyttämällä tavalla. Ohjaajat pyrkivät mahdollisuuksien mukaan varaamaan lapselle myös aikaa yksilötyöskentelyä varten. Yksilötyöskentelyyn on tarkoitus jatkossa löytää enemmän aikaa. Normaalin päivärytmin opettelu on tärkeä osa lasten kanssa työskentelyä. Lapsen päivää rytmittää muun muassa ulkoilut, ruokailut sekä nukkuminen. Lapsen kanssa työskennellään joko vanhempien kanssa yhdessä tai sivusta seuraillen, konkreettisen ohjauksen tarve riippuu vanhempien kyvystä huolehtia lapsesta.

5.3 Ryhmätyöskentelyn tulokset

Työyhteisö ja sen vahvuudet- teeman parissa kävimme keskustelua ohjaajien koulutuksesta ja sen tuomasta osaamisesta työyhteisön käyttöön. Harjoitusten avulla selvisi, että ohjaajilla on valtavasti osaamista ja annettavaa perhekuntoutustyöhön. Omaa osaamista ja erityiskoulutusta voisi ohjaajien mielestä hyödyntää enemmänkin. Työskentely herätti innostusta jakaa omaa osaamista työryhmän kanssa. Työhön vaikuttavia positiivisia tekijöitä ohjaajien mielestä oli moniammatillisuus, työlleen antautuneet ja siihen sitoutuneet työkaverit, lapsen antama vilpitön palaute, vanhempien kiitollisuus kuulluksi tulemisesta sekä turvallisen elämän takaaminen lapsille, jotka ovat joutuneet hyväksikäytön uhriksi. Monelle oli myös tärkeää, että saa tehtyä loppuun suunnittelemansa asiat. Työnilon ja tavoitteisiin pääsemisen esteenä sen sijaan saattoi olla resurssipula, kapinoivat ja ei motivoituneet perheet, puuttuva osaaminen tai yhteistyövaikeudet sidosryhmien kanssa. Ohjaajien mukaan työssä joutuu jatkuvasti luopumaan suunnitelmista ja jättämään työtehtävät kesken, koska klinikalla saattaa tilanteet vaihdella jatkuvasti. Vastapainoksi talossa on myös rauhallisempia jaksoja, jotka menevät hektisistä päivistä palautumiseen. Nykyisellään toimenkuva aiheuttanut on tunteita, ettei olisi työntekijänä riittävä tai ei ehdi tekemään mitään kunnolla. Työn tehokkuutta ja toimivuutta syö myös yhtenäisen toimintakulttuurin puuttuminen, joka auttaisi keskittämään voimavarat oleellisiin asioihin. Esiin nousi myös viestinnän merkitys ohjaajien työhön. Työssä turhauttaa, kun huomaa päällekkäisyyksiä

päiväohjelmassa vasta viimehetkellä. Samalle asiakkaalle on saatettu suunnitella kahdenlaista ohjelmaa, joista toisesta joudutaan tietysti luopumaan.

Erityislapsen kanssa työskentely- teeman keskeisin tulos oli kuntoutusprossin mallintaminen. Käsittelimme myös osallisuuden toteuttamista perhekuntoutuslinikalla, mutta sen yhdistäminen kuntoutusprosessiin jäi toteutumatta aikapulan takia. Kuntoutusjaksojen pituudet vaihtelevat perheen tilanteiden ja tarpeiden mukaan, joten kovin jäykkiä raameja kuntoutukselle ei voitu asettaa. Kuntoutusprosessista löytyi kuitenkin neljä keskeistä vaihetta, joiden sisältöjen tulisi toteutua kuntoutuksen aikana. Ohjaajat antoivat vaiheille työnimet, joita mahdollisesti muutetaan myöhemmin. Vaiheet on avattu sekä perheen että ohjaajan näkökulmasta.

Tervetuloa- vaihe keskittyy taloon ja henkilökuntaan tutustumiseen, erityisesti ensimmäisen vaiheen aikana vanhemmille tarjotaan mahdollisuus lepoon ja rauhoittumiseen. Tänä aikana ohjaajat ottavat enemmän vastuuta lapsen hoidosta ja kannattelevat perheen arkea. Ensimmäisen vaiheen aikana perhe saa rauhassa tottua perhekuntoutuslinikan päiväjärjestykseen. Vanhempien sekä lapsien on hyvä tässä vaiheessa tiedostaa, ettei lepovaihe kestä koko kuntoutusprosessia. Hiljalleen aletaan siirtyä kuntoutuksessa seuraavaan vaiheeseen, jossa perhettä aletaan vastuuttaa enemmän. Vaiheen kesto riippuu perheen tilanteesta sekä kuntoutusjakson pituudesta. Ohjaajat tekevät koko prosessin ajan perheestä havaintoja ja arvioivat perheen tilannetta.

Työskentelyvaiheessa on tärkeää luottamuksellisen suhteen luominen asiakkaan ja perhekuntoutuslinikan työntekijöiden välille. Perheitä motivoidaan kuntoutukseen ja tavoitteiden asettamiseen. Tässä vaiheessa tiiminä perheelle luodaan kuntoutuksen tavoitteet sekä aloitetaan yksilötyöskentely. Vanhempia tuetaan ja kannustetaan ottamaan vastuuta lapsen hoidosta- ja kasvatuksesta. Monesti ohjaaja toimii vielä tässä vaiheessa tiiviisti perheen tukena ja auttaa perhettä löytämään uusia toimintamalleja arjen hallintaan. Rinnallakulkien ja mallia näyttäen ohjaaja opettaa uusia arjesta selviytymisen tapoja vanhemmille. Kuntoutuksen alkuvaiheisiin kuuluu monesti kapinointi ja yhteistyöstä kieltäytyminen. Positiivisen palautteen ja kärsivällisyyden avulla perhettä koetetaan sopeuttaa muutokseen.

Yhteistyövaiheessa perheen kanssa yhteistyö ja arki klinikalla on alkanut sujua. Tässä vaiheessa aloitetaan terapeutin ja kuntouttava työskentely, kun perhe on valmis sitoutumaan muutokseen. Lapsen kohdalla edistyminen näkyy rohkeutena olla oma itsensä, kun lapsi luottaa ympärillä oleviin aikuisiin. Tämä on kuntoutuksen turvallinen vaihe, jolloin vanhemmat yleensä oivaltavat vastuun omasta kuntoutuksesta. Perhe alkaa pärjätä paremmin omillaan, eikä kaipaa enää yhtä paljon klinikan henkilökunnan tukea.

Kotiutumisvaiheessa aloitetaan kotilomat ja suunnataan ajatuksia kotiin paluuseen. Perheen tilannetta arvioidaan ja sen pohjalta tehdään suunnitelmia yhteistyötahojen kanssa, jotka jatkavat työskentelyä perheen parissa. Yhteistyö pyritään päättämään lämpöisiin tunnelmiin ja sanotaan perheelle hei hei!

Ohjaajan toimenkuva- teemaa työstäessä ohjaajat saivat käsitellä työtään kokonaisuutena, johon kuuluu erilaisia osaamisalueita. Piirrosten ja aikajanan avulla ohjaajat avasivat toimenkuvansa sisältöjä yhdessä kaikkien ohjaajien kesken. Työskentelyn tärkein tulos oli ohjaajien käymät keskustelut ja ajatustyö oman työnsä äärellä. Kaikkea ei saatu konkreettisesti kirjattua paperille, koska aiheet eivät suoranaisesti liittyneet meneillään olevaan tehtävään. Sen sijaan ohjaajan oikeudet ja vastuu oman työnsä priorisoinnista sekä päätöksien tekemisestä sopi oikein hyvin ohjaajan toimenkuva teemaan. Monelle oli epäselvää, että missä asioissa saa luottaa omaan harkintakykyyn ja mitkä asiat pitää ehdottomasti sopia johdon kanssa. Havaintokehien avulla ohjaajat saivat jäseneltyä vaikeaksi kokonaisuudeksi koettua työtään. Piirroksiin ilmestyneiden työtehtävien kautta ohjaajat saivat konkreettisesti nähdä, mitä kaikkea heidän työhönsä sisältyy.

Sisin kehä perustui klinikan arkeen liittyvistä työtehtävistä, jotka olen avannut jo ohjaajien kyselyvastauksien yhteydessä, kohdassa joka käsittelee ohjaajan työtehtäviä. Toiselle kehälle koottiin työn erityisluonteen mukanaan tuomia tehtäviä ja työssä vaadittavaa osaamista, joita on esimerkiksi perheen kanssa tehtävä kriisityö sekä turvallisuuden takaaminen kaikille perheen jäsenille. Kasvun- ja kehityksen tukeminen, konfliktien selvittäminen sekä tragedioiden kohtaaminen. Kolmannella kehällä käsiteltiin työtäohjaavaa lainsäädäntöä, joka

koskee lähes kaikkea klinikalla tehtävää työtä. Ruuanlaittoa ja kodinhoitoa ohjaa omavalvontasuunnitelmat ja hygienia ohjeistukset. Talon ylläpitoon ja turvallisuuteen liittyen pitää olla ajantasainen turvallisuussuunnitelma. Konkreettisesti ohjaajien työtä ohjaa lastensuojelulaki, jota heidän pitää noudattaa.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tässä vaiheessa on aika pysähtyä tarkastelemaan ja arvioimaan prosessia kokonaisuutena, jossa sain olla mukana. Oli erittäin mielenkiintoista tutustua perhekuntoutuslinikalla tehtävään työhön ja työyhteisöön. Lyhyen ajan sisällä pääsin näkemään ohjaajien työn aitiopaikalta sekä tekemään yhteistyötä perhekuntoutuksen asiantuntijoiden kanssa. Koin olevani tervetullut, vaikka jouduinkin välillä keskellä työntohinaa. Ohjaajien työ näytti hektiset kasvonsa heti talon kynnykselle, kun ohjaajat priorisoivat perheiden tarpeet ryhmätyöskentelyn edelle. Työyhteisössä oli ”tilanne päällä”, kun saavuin vetämään ryhmätyöskentelyä. Tilanne sopi hyvin aasinsillaksi työskentelyn aiheeseen, jossa käsiteltiin juuri työnluonnetta ja siinä jaksamista. Pohdintaosuudessa puran ensin omia tunnelmia opinnäytetyöstä ja arvion prosessin onnistumista. Sen jälkeen käsittelen opinnäytetyön tuloksia omasta näkökulmastani ja pohdin niiden yhteyksiä työn tavoitteisiin. Haluan nostaa esiin myös ehdotuksia, joita tilaaja ja ohjaajat voisivat työyhteisössä hyödyntää.

6.1 Opinnäytetyön arviointia

Tuloksien perusteella ohjaajan työ näyttäytyi tosiaan laaja-alaiselta ja alkuun hieman sekavalta. Ajatustyön ja mallintamisten avulla sain ainakin itse jäseneltyä kokonaisuuden hallittaviin osiin, joihin on mahdollisuus vaikuttaa. Yleensä kerään itse työhön liittyvät yksittäiset tehtävät ja vastuut yhdeksi kokonaisuudeksi, jonka jälkeen pilkon kokonaisuuden aiheittain osiin. Samaa menetelmää pyrin soveltamaan myös ohjaajan työhön hieman laajemmassa

mittakaavassa. Kyselyyn vastatessaan ohjaajat joutuivat pilkkomaan työtään pienempiin osiin, nimitessään lasten kanssa työskentelyyn liittyviä työtehtäviä. Lisäksi ohjaajat joutuivat peilaamaan omaa osaamistaan työn vaatimuksiin. Oma ajatukseni oli, että työskentelyn jälkeen ohjaajat näkisivät työnsä helpommin lähestyttävänä ja mahdollisena hallita. Uskon että ohjaajat hyötyivät yhdessä työskentelystä sekä työnsä avaamisesta dialogin ja tehtävien avulla. Työskentelyyn olisi pitänyt varata reilusti enemmän aikaa, jos olisi halunnut löytää konkreettisempia kehittämistarpeita tai syventyä enemmän käsiteltäviin teemoihin. Oma elämäntilanteeni ja epävarmuuteni rajasi työskentelykerrat liian vähäisiksi. Minulla ei ollut aiempaa kokemusta työyhteisön ohjauksesta, saati sen kehittämisestä. En olisi kehdannut pyytää esimiestä ”uhraamaan” enempää ohjaajien työaikaa minun kanssa puuhasteluun. Jälkeenpäin huomasin, että olin aliarvioinut osaamiseni pahasti.

Onnistuin innostamaan ja osallistamaan ohjaajat työskentelyyn, vaikka olin täysin keltanokka tarjoutuessani tekemään opinnäytetyötä perhekuntoutusklinalle. Muutamat opiskelijakollegani varoittelivat, että minuun ei välttämättä suhtauduta kovin vakavasti koska olen opiskelija. Opinnäytetyöni vertaisarvioija kysyikin, eikö minua jännitä mennä vetämään kehittämiseen liittyvää ryhmätyöskentelyä työelämään? Itseasiassa en ollut edes ajatellut, etteikö minua otettaisi vakavasti. Valmistauduin tapaamisiin hyvin ja panostin opinnäytetyöhön niin hyvin, kun tällä elämäkokemuksella osasin. Lopputulos oli hyvä, ja olen itse erittäin tyytyväinen tekemääni työhön ja siitä saamaani palautteeseen. Tekisin toki monia asioita toisin, jos aloittaisin työn alusta. Ensinnäkin rohkenisin varata tapaamisiin useamman kerran, jos aihepiiri pysyisi samanlaajuisena. Toisaalta olisin valmis laajentamaan työskentelyn koskemaan koko työyhteisöä ja teettämään tehtävät myös muilla yksikön työntekijöillä. Mielestäni käyttämäni menetelmät osoittautuivat käyttökelpoisiksi ja toimiviksi tähän tarkoitukseen.

Valitsemani lähdekirjallisuus auttoi minua pääsemään käsiksi aiheeseen, antamalla hyviä virikkäitä ryhmätyöskentelyä varten. Teorioiden opiskelu lisäsi itsevarmuutta, vaikka kaikkea opiskelemaani en joutunut tai päässyt hyödyntämään ohjaajien kanssa. Eniten teoriat auttoivat minua perustelemaan tekemiäni valintoja opinnäytetyön suhteen, enkä enää kokenut itseäni

puuhastelijaksi, kun viimein pääsin esittämään ohjaajille. Aiheeseen paneutuminen sekä opinnäytetyö kokonaisuudessaan tuki myös omaa ammatillista kehittymistäni. Kiinnostavan aiheen ja tilaajan löytäminen auttoi viemään prosessin päätökseen. Matkan varrella luovuin kuntoutusprosessin jalostamisesta julistemuotoon, koska projekti olisi paisunut liian isoksi viedä loppuun asti. Ajatuksena julisteen tekeminen oli houkuttava, koska tykkään kuvittaa ja mallintaa asioita. Idea olisi ollut valmiina, enää puuttui toteutus. Käytännössä julisteen tekeminen olisi vaatinut ylimääräisiä työtunteja ohjaajien ja mahdollisesti esimiehen kanssa sekä yhteydenottoa konsernin viestinnästä vastaavaan ihmiseen ja graafikoihin, jos juliste olisi otettu käyttöön. Julisteen sisällön ja ulkoasun olisi pitänyt olla yhtenevä konsernin muidenkin yksiköiden kanssa.

Tulosten esittämisestä ja analysoinnista otin eniten paineita, koska minulla ei ollut siitä aiempaa kokemusta. En oikein tiennyt miten ja missä laajuudessa vastauksia olisi pitänyt käsitellä. Lopulta päädyin lähinnä raportoimaan vastauksia, joita kyselyiden ja työskentelyn kautta olin saanut. Näin ainakin varmistin, että ohjaajien ääni pääsee esille. Kyselyvastauksia lukiessa on hyvä muistaa, että ohjaajat ovat valinneet vastaukset valmiiksi annetuista vaihtoehdoista. Kyselyssä oli vain muutama avoin kysymys. Siinä määrin kysely ja ryhmätyöskentelyt onnistuivat, että sain opinnäytetyöhöni riittävästi aineistoa. Tietenkin nälkä kasvoi syödessä ja olisin halunnut tehdä lisätutkimuksia monesta asiasta ja syventää opinnäytetyötäni. Olisi ollut mielenkiintoista arvioida opinnäytetyöni vaikutusta ohjaajan toimenkuvan selkeytymiseen. Palautekysely vastauksien perusteella valitsemani työskentelymenetelmät tukivat joko hyvin tai erittäin hyvin ohjaajan toimenkuvan selkeyttämistä sekä kehittämistarpeiden tunnistamista. Kuudesta vastaajasta neljä oli sitä mieltä, että opinnäytetyö sai heidät kiinnostumaan ammatti-identiteettinsä kehittämistä, kaksi vastaajista oli sitä mieltä että kiinnostui siitä hetkellisesti. Lähes kaikkien vastaajien mielestä työskentelystä oli heille hyötyä ja he toivoivat että asiat siirtyisivät myös käytäntöön. Toivottavasti opinnäytetyön kirjallisesta osuudesta olisi hyötyä ohjaajille tulevaisuudessa.

6.2 Tuloksien pohdintaa

Vastauksien perusteella voisi ajatella, että ohjaajat olisivat enemmänkin miettineet omaa toimenkuvaansa. Olisi ollut kiinnostavaa tietää miten ohjaajat olisivat lähteneet itse lähestymään ja työstämään aihetta. Olisivatko he itse olleet kiinnostuneita työn vaatimista osaamisalueista? Tai kuntoutusprosessin vaiheistamisesta? Osallistumisaktiivisuuden ja palautteen perusteella harjoitukset olivat ilmeisesti ajankohtaisia ja ohjaajia kiinnostavia. Työskentelyn tuotokset ovat ainakin ohjaajien itsensä tuottamia ja vastaukset kuvastavat heidän kokemuksiaan ohjaajan työstä. Oma osuuteni oli johdatella keskustelua ja ohjata harjoituksen teossa. Uskon että ulkopuolisen kanssa ohjaajien oli helpompi työstää myös asioita, jotka heidän mielestään ei toimi. Näin jälleenkäin huomaan, että opinnäytetyöstä puuttui yksi tärkeä vaihe. Esimiehen olisi ehdottomasti pitänyt osallistua työskentelyyn, että vuorovaikutusta olisi syntynyt myös ohjaajien ja esimiehen välille. Toivottavasti he jatkavat aiheen parissa myös ilman minua.

Vähän itselleni jäi sellainen tunne, että ohjaajat ja esimies olettivat toistensa tietävän mitä he ajattelevat. Esimerkiksi esimies sanoi ohjaajilla olevan melko vapaat kädet oman työnsä suunnittelusta ja toteutuksesta, mutta tiesivätkö ohjaajat itse tämän? Entä tiesikö esimies, että ohjaajat kaipaivat häneltä tukea lasten kanssa työskentelyyn? Ilmeisesti avoimelle keskustelulle olisi tarvetta, jossa voisi käydä läpi mitä kukakin toiselta odottaa. Vielähän tämä ei ole myöhäistä, koska varmasti moni asia nousi pintaan vasta aihetta työstäessä. Ei kaikki ohjaajat ole välttämättä edes ajatelleet, että heitä häiritsee jatkuva muutostila ennenkuin asia nousi pinnalle. Toisaalta joltakin työskentely saattoi poistaa epävarmuuden omaan osaamiseen ja vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä. Työskentelyn oli tarkoituskin synnyttää oivalluksia ja auttaa ohjaajia miettimään työtään eri näkökulmista. Itseltäni ainakin riisuutui ajatus, että epäselvän työnkuvan taustalla olisi ollut vain heikko perehdytys. Sain perehdytyksen puutteeseen järjellisen selityksen, joka auttoi ymmärtämään organisaation tilannetta paremmin. Tajusin että toimenkuvan kehittämistyötä olisi ollut melko mahdotonta tehdä aiemmin, koska ei ollut kokemusta perhekuntoutusklinikan toiminnasta. Vasta hiljalleen toiminnan vakiintuessa tuli ajankohtaiseksi pysähtyä ja tarkastella, että missä vaiheessa nyt ollaan ja mitä

hyvää siitä löytyy. Hyviä toimintamalleja vahvistamalla ja kehittämällä alkaa epäselvyys hälventyä ja toimivat työtavat saada sijaa.

Tiivistetysti voisin todeta, että ohjaajat tarttuivat rohkeasti tilaisuuteen kehittää työtään ja osallistuivat kiitettävästi työskentelyyn. Vasta tulevaisuus näyttää millaista hedelmää opinnäytetyöni kantaa ohjaajien työssä ja koko työyhteisössä. Iloitsen siitä, että perhekuntoutuslinikalla oltiin avoimia ottamaan vastaan kehittämis ehdotuksia ja ohjaajat uskalsivat tarkastella työtään rehellisesti. Ohjaajien keskinäinen vuorovaikutus sekä omatoimisuus asioiden esille ottamisessa valaa minuun uskoa, että ilmapiiri työn kehittämiseksi on sopivasti lämmennyt. Valitettavasti emme ehtineet luoda yhdessä ajatuksia tulevaan ja miettiä konkreettisia keinoja oman työn tarkasteluun jatkossa. Huhujen mukaan pieniä välähdyksiä muutoksista on jo alkanut työpaikalla näkymään.

LÄHTEET

Finlex 2013. Lastensuojelulaki. 8 § Palvelujen kehittäminen kasvatuksen tukemiseksi. Viitattu 6.11.2013 www.finlex.fi

Hakala, Juha T. 2004. Opinnäytetyöopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.

Heinonen, Sirkku & Klingberg, Rea & Pentti, Päivi 2011. Kaikkien aivot käyttöön.

Heikkilä, Tarja 2004. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Heiske, Pirkko 2005. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus

Isoherranen, Kaarina & Rekola, Leena & Nurminen, Raija 2008. Enemmän yhdessä – moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY oppimateriaalit Oy.

Katajamäki, Erja 2010. Moniammatillisuus ja sen oppiminen. Tapaustutkimus ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveysalalta. Tampereen yliopisto.

Akateeminen väitöskirja. Viitattu 20.11.2013

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66639/978-951-44-8152-9.pdf?sequence=1>

Kupias, Päivi & Pelto, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Palmenia

Lind, Kimmo 2013. Erilaisia opinnäytetöiden muotoja. Menetelmä opintojen luentomateriaali. Äänekoski: Humanistinen ammattikorkeakoulu.

Luukkala, Jouni 2011. Jaksaa, jaksaa, jaksaa...-työhyvinvointitaitojen kirja. Helsinki: Tammi

Manka, Marja-Liisa 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro

Opetushallitus 2013. Oppilas- ja opiskelijahuollon opas. Dialogisuus ja dialogiset menetelmät. Viitattu 19.11.2013

http://www.oph.fi/oppilashuollon_opas/tukimateriaali/dialogisuus_ ja_dialogiset_t oimintatavat/dialogisuudesta

Pelastakaa lapset 2012. Lapsen ääni-sinulle joka päätät lapsen asioista.

Osallisuuden ohjeistus. Viitattu 8.11.2013 [http://pelastakaa-lapset-fi-](http://pelastakaa-lapset-fi-bin.directo.fi/@Bin/0151b86216d7b7d7eca1170cf2d7a7ce/1383920309/application/pdf/781601/osallisuudenohjeistus.pdf)

[bin.directo.fi/@Bin/0151b86216d7b7d7eca1170cf2d7a7ce/1383920309/application/pdf/781601/osallisuudenohjeistus.pdf](http://pelastakaa-lapset-fi-bin.directo.fi/@Bin/0151b86216d7b7d7eca1170cf2d7a7ce/1383920309/application/pdf/781601/osallisuudenohjeistus.pdf)

Perhekuntoutusohjaaja 2013. Päivän teemana työyhteisö ja sen vahvuudet. Ryhmätyöskentely 7.11.2013. Opinnäytetyön aineisto.

Sosiaaliohjaaja 2013. Ohjaajan työnkuva esimiehen silmin –kysely. Email helmimaria.vuorimies@gmail.com 6.11.2013

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012a. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012- 2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1. Viitattu 21.11.2013

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2012b. Sosiaali- ja terveyshuollon kansallinen kehittämisohjelma (Kaste) 2012- 2015. Toimeenpano suunnitelma. Sosiaali- ja

terveysministeriön julkaisuja 2012:20. Viitattu 21.11.2013
http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-23137.pdf

Sosiaaliportti 2013a. Verkkotoimitus. Mitä on lasten suojeleminen? Viitattu 6.11.2013
http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelukasikirja/mita_on_lastensuojelu/

Sosiaaliportti 2013b. Koko perheen sijoitus perhe- tai laitoshuoltoon. Viitattu 28.11.2013
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelukasikirja/tyoprosessi/avohuolto/muuttukitoimet/perheensijoitus/>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2013. Lasten ja nuorten vaikuttamismahdollisuudet kunnan palveluja järjestettäessä. Viitattu 6.11.2013
http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/johdon_tueksi/lasten_ja_nuorten_vaikuttamismahdollisuudet

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2013. Artikkelitutkimuksellinen kehittämistoiminta. Viitattu 15.11.2013.
<http://www.uasjournal.fi/index.php/kever/article/viewFile/1088/919>

Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.

Työterveyslaitos 2013. Työyhteisö ja esimiestyö. Viitattu 22.11.2013
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/Sivut/default.aspx

Valvira 2012. Lastensuojelun ympärivuorokautinen hoito ja kasvatus. Valtakunnallinen valvontaohjelma 2012-2014. Valvontaohjelmia 4:2012, 6-7 Viitattu 21.11.2013
http://www.valvira.fi/files/tiedostot/s/i/Sijaishuollon_valvontaohjelma.pdf

Ääri, Merja 2012. Enemmän työtä kuin teatterii. Psykodraamaryhmä työnohjaajaksi opiskelevan tukena. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Työnohjaajakoulutuksen kehittämistehtävä. Viitattu 20.11.2013
http://theseus.fi/bitstream/handle/10024/47550/merja_aari.pdf?sequence=1

LIITTEET

LIITE 1 Ohjaajana perhekuntoutuslinikalla- kyselylomake

LIITE 1 Ohjaajana perhekuntoutuslinikalla-kyselylomake

Taustakysymykset

1. Sukupuoli
2. Ikä

Koulutus ja työkokemus

3. Kuinka pitkään olet työskennellyt perhekuntoutuslinikalla
___0-6 kk ___6-12kk ___1-2 vuotta ___yli 2 vuotta
4. Mikä tutkinto sinulla on?
5. Onko sinulla aiempaa kokemusta lasten parissa työskentelystä?
___ Ei ___Kyllä
6. Millaista työkokemusta sinulla on lasten parissa työskentelystä?
7. Antaako koulutuksesi sinulle riittävät valmiudet suoriutua ohjaajan tehtävistä?

Kyllä ___ Enimmäkseen kyllä___ Ei___ Enimmäkseen ei___
8. Millaisissa lasten ohjaustilanteissa koet koulutuksen olevan riittämätön?
9. Kuinka hyvin seuraavat väittämät pitävät paikkansa? 1 erittäin hyvin 2 hyvin, 3 melko hyvin, 4 en osaa sanoa, 5 melko huonosti, 6 huonosti

A) Tunnen hyvin työpaikkani toiminta-ajatuksen, liike- tai palveluidean ___
B) Tunnen hyvin työyhteisöni muut jäsenet___
C) Tiedän mitä esimieheni minulta odottaa___
D) Tiedän mitä työtehtäviini kuuluu___

Työhön perehdyttäminen

10. Mikä kuvaa parhaiten saamaasi perehdytystä nykyisessä työpaikkassasi?
- A) Perehdytys oli hyvin suunniteltua ja auttoi minua pääsemään kiinni työhöni itsenäisesti
 - B) Perehdytys oli sattumanvaraista, mutta riittävää päästäkseni kiinni uuteen työhöni
 - C) Perehdytys oli puutteellista ja hidasti uuden työn omaksumista
 - D) Perehdyttämistä ei ollut lainkaan
11. Miten paljon seuraavat tekijät vaikuttivat työsuhteen alussa työsi omaksumiseen? 1 erittäin paljon, 2 melko paljon, 3 ei lainkaan, 4 melko vähän, 5 vähän
- A) Esimiehen tuki tai perehdytyksestä vastaavan muun henkilön tuki__
 - B) Työyhteisön tuki__
 - C) Oma aloitteisuuteni__
 - D) Perehdytysopas__
 - E) Asiakkailta saamani tuki__

Työ perhekuntoutuslinikalla

12. Minkä kohderyhmän kanssa työskentelisit mieluiten?
- A) Pienten lasten ja vanhempien (alle 6-vuotiaat)
 - B) Isompien lasten ja vanhempien (yli 6-vuotiaat)
 - C) Pelkästään lasten kanssa
 - D) Pelkästään vanhempien kanssa
 - E) Koko perheen kanssa lasten iästä riippumatta
13. Onko sinulle merkitystä minkä ikäisten lasten kanssa työskentelet?
- Kyllä
 - Ei
 - En osaa sanoa

14. Minkä ikäisten lasten kanssa työskentely on sinulle luontevinta?

- Alle 3-vuotiaat
- 3-6 vuotiaat
- Yli 6-vuotiaat

15. Työskenteletkö tällä hetkellä sen ikäisten lasten parissa, kun itse haluaisit?

- Kyllä
- En

16. Mitä ohjaajan työnkuvaan kuuluu?

Lasten kanssa työskentely

17. Mitä kaikkea lasten kanssa työskentelyyn työpaikallasi kuuluu?

18. Arvioi kuinka paljon seuraavat tekijät vaikuttavat työskentelyysi lasten parissa? Peilaa vastauksia työhösi liittyviin tilanteisiin.

(Esimerkiksi tilanne, jossa joudut päättämään työskenteletkö lasten kanssa ryhmässä, vai varaatko aikaa yhdelle lapselle kahdenkeskistä toimintaa varten? Tai tilanne, jossa joudut asettamaan lapselle tiukasti rajoja.)

1 Erittäin vähän 2 Melko vähän 3 Ei lainkaan 4 Melko paljon 5 Erittäin paljon

1 2 3 4 5

Aiempi työkokemus ja koulutus

Riittävä perehdytys työhön

Työyhteisön antama tuki

Omat arvot ja asenteet ○ ○ ○ ○ ○

Voimavarat ja elämäntilanne ○ ○ ○ ○ ○

Tunne että esimies arvostaa työtäsi ja toimintatapoja ○ ○ ○ ○ ○

Tunne että työkaverit arvostavat työtäsi ja toimintatapoja ○ ○ ○ ○ ○

19. Kuinka usein käytät lapsilähtöisiä menetelmiä tukemaan lapsen kasvua ja kehitystä?

Säännöllisesti

Satunnaisesti

En lainkaan

20. Millaisia menetelmiä käytät? Kuvaile lyhyesti

21. Kaipaisitko lasten kanssa työskentelyn tueksi?

Kyllä En En osaa sanoa

Työnkuvan selkeyttämistä

Opastusta ohjausmenetelmistä

Vertaistukea työyhteisöltä

Esimiehen tukea

Kiitos vastauksistasi!