

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistalenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Laaksonen, H. & Pajula, C. (2022) Työnohjaajaopiskelijat YAMK-opiskelijoiden ohjaajina. TAMKjournal, 26.10.2022.

URL: <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/tamkjournal/tyonohjaajaopiskelijat-yamk-opiskelijoiden-ohjaajina-hannele-laaksonen-ja-carolina-pajula/>

Työnohjaajaopiskelijat YAMK-opiskelijoiden ohjaajina | Hannele Laaksonen ja Carolina Pajula

26.10.2022



TAMKjournal | TAMK:n työnohjaajakoulutuksessa pilotoitiin YAMK-opiskelijoille suunnattua työnohjausta. Työnohjaajaopiskelijat ohjasivat sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen koulutuksen opiskelijatiimejä viiden tapaamisen verran. Työnohjaajaopiskelijat pääsivät harjoittelemaan ohjaustaitojaan ja YAMK-opiskelijat käsittelemään opiskeluun liittyviä tunteitaan. Opiskelijat saivat myös vertaistukea erilaisiin haasteisiin. Myönteisten kokemusten myötä yhteistyötä YAMK-koulutusten ja työnohjaajakoulutuksen välillä jatketaan.

Johdanto

Tämän päivän työelämää sosiaali- ja terveystieteillä leimaavat kiire, henkilökunnan vähyys, veto- ja pitovoiman haasteet sekä jatkuvat muutokset. Käytännön hoito- ja asiakastyö on pääosin fyysisesti kuormittavaa, kun taas esihenkilöiden työ on enemmän henkisesti kuormittavaa (Nisula, Rintamäki & Laaksonen 2020). Näitä taustoja vasten ei ole ihme, että esihenkilöt kokevat tarvitsevansa työnohjausta ja vertaistukea etenkin tunteiden käsittelyyn, työnkuvan selkeyttämiseen, vastuun kantaan, työn arvostukseen ja muutoksen hallintaan sekä työntekijöiden tukemiseen (Kemppainen, Nurminen & Laaksonen 2020).

Monimutkaistuvassa työelämässä tarvitaan työnohjauksen kaltaista strategista tapaa oppia ja kehittää sekä uudistaa toimintaa työelämälähtöisesti (Niemelä 2019, 65). Ryhmätyönohjaus mahdollistaa myös vertaistuen (Ruponen & Vanhalakka-Ruoho 2013, 61).

Opiskelijoille suunnattua työnohjausta on Suomessa toteutettu ja tutkittu vasta vähän. Tässä artikkelissa vastataan kysymykseen, mitä hyötyä vastaajat ovat kokeneet saaneensa ryhmätyönohjauksesta. Pilottiryhmänä toimivat sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen YAMK-tutkinnon opiskelijat. Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen YAMK-tutkinnossa aloittaa vuosittain yli 30 opiskelijaa, jotka työskentelevät tiimeissä koko koulutuksen ajan. Nopea sitoutuminen tiimiin ja sen toimintaan auttaa opiskelijoita sitoutumaan myös itse opiskeluun. Tässä tutkimuksessa keskityttiin siihen, mitä hyötyä opiskelijat kokevat saaneensa työnohjauksesta.

Työnohjauksen lähtökohtia

Työnohjaus on noussut käytännöstä ja saanut vaikutteita monista tieteistä kuten hoitotieteistä ja sosiaalipsykologiasta sekä erilaisista persoonallisuus-, vuorovaikutus- ja organisaatioteorioista. Työnohjaus on luottamuksellinen ja reflektiivinen oppimisprosessi, joka perustuu vuorovaikutussuhteeseen ohjaajan ja ohjattavan välillä. Työnohjauksessa käsitellään työntekijän perustehtävää ja siinä ilmenneitä käytännön haasteita, joista keskustellaan vuorovaikutuksellisessa suhteessa. Keskeisenä tavoitteena on ohjattavan hyöty, ammatillinen kasvu, työssä oppiminen ja jaksaminen. (Niemelä 2019, 57–69.)

Ollila (2006, 13) näkee ohjauksen lähtökohtana olevan esimiesten jaksamisen tukeminen henkisesti kuormittavassa työssä. Työnohjauksessa on mahdollisuus purkaa ja työstää tunteita yhdessä ammattilaisen kanssa. Sote-alalla on esimiestyössä otettava erityisesti huomioon ihmissuhteisiin liittyvä vuorovaikutuksellinen kuormittavuus sekä suuri työmäärä (Juuti 2016, 144).

Työnohjaus on edelleen kehittyvä ja uudistuva prosessi. Se on kiinteässä yhteydessä työelämään ja siinä painotetaan yhdessä oppimista, muutostyöskentelyä, ammatillista kasvua ja työn kehittämistä. Suomessa työnohjaukseen liitetään oppimisen ja kehittämisen lisäksi työhyvinvointi, johon sisältyvät myös työn mielekkyys, jaksaminen, suoritus- ja työkyky sekä osaaminen. Työnohjausta voidaan toteuttaa yksilö- ja ryhmäohjauksena, yhteisöohjauksena sekä esimiesohjauksena. (Alhanen ym. 2016, 27–42.)

Työnohjaajan roolina on auttaa ohjattavia löytämään uusia näkökulmia heille tärkeisiin asioihin. Lähtökohtaisesti työnohjaaja ei tarjoa valmiita vastauksia ja ratkaisuja vaan omalla ammattitaidollaan auttaa ohjattavia asioiden käsittelyssä. (Kivinen 2018, 54.) Ohjaussuhteessa työnohjaaja rakentaa avointa ja luottamuksellista suhdetta ohjattaviin, kunnioittaa heidän ammattitaitoaan sekä valintojaan ja toimii niissä rajoissa, jotka ohjattavat asettavat. Työnohjaaja on vastuussa omasta toiminnastaan ja pitää riittävää etäisyyttä ohjattavaan sekä jättää tilaa ohjattavan kasvuun ja kehittymiseen. Myönteinen usko ohjattavan kehittymismahdollisuuksiin on tärkeää. Oman pätevyyden rajojen tunnistaminen ja niiden sisällä pysyminen on osa työnohjaajan eettistä ammattitaitoa. (Suomen Työnohjaajat ry 2020.)

Työnohjaus YAMK-tutkinnossa

Sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen YAMK-tutkinnossa opiskelevat ovat ammattilaisia, jotka tekevät yleensä täysiaikaisesti alansa töitä ja opiskelevat työnsä ohessa tavoitteena vaativampiin johtamis- tai kehittämistehtäviin hakeutuminen tutkinnon jälkeen. Tutkinnon alussa opiskelijoista muodostetaan kuusi tiimiä, jotka opiskelevat koko koulutuksen ajan

syventävillä opintojaksoilla yhdessä tiimeinä ja toteuttavat myös tiimittehtävät yhdessä. Työnohjaus on tiimeille tärkeää tiimiin ja opiskeluun sitoutumisen edistämiseksi, mikä edistää myös opiskelijoiden hyvinvointia ja hyviä oppimistuloksia. Tiimiin ja opiskeluun sitoutumisen tukemisella voidaan myös ehkäistä opiskelun keskeytyksiä.

Kattainen (2016, 161–174) on tutkinut ylempää ammattikorkeakoulututkintoa opiskelevien työnohjausta itsensä johtamisen, oppimisen ja kehittymisen näkökulmasta. Ryhmiä oli tutkimuksessa kaksi ja ne kokoontuivat kuusi kertaa 90 minuuttia kerrallaan. Näissä ryhmissä asetettiin tavoitteeksi opiskelusta selviytyminen ja tuki opintojen loppuun saattamiseen. Tutkimuksessa asetettiin työnohjauksen tavoitteeksi itsensä johtamisen taidon lisääntyminen. Tuloksissa nousi esille oman oppimistyylin tunnistaminen, me-hengen vahvistuminen ryhmässä, kokemuksista oppiminen sekä opiskelun, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tuki. Kattaisen (2016) tutkimuksessa työnohjaajana toimi koulutettu työnohjaaja ja ryhmät muodostettiin vain työnohjausta varten. TAMKissa johtamisen YAMK-opiskelijat työskentelevät koko tutkinnon ajan tiimeissä, joten tiimejä ei perustettu vain työnohjausta varten.

Tutkimuksen toteuttaminen

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä olivat sosiaali- ja terveystieteiden johtamisen YAMK-tutkinnon opiskelijat (N=32), jotka aloittivat opiskelun elokuussa 2021. Opiskelijat jaettiin kuuteen tiimiin. TAMKin työnohjaajakoulutuksen (2021–2022) kuusi työnohjaajaopiskelijaa ilmoittautui vapaaehtoisiksi työnohjaajiksi ja jokainen opiskelijatiimi sai syksyn 2021 aikana viisi työnohjausta, joiden pituus oli 90 minuuttia yhtä työnohjauskertaa kohden. Työnohjaukset toteutettiin etä- ja lähitapaamisina. Tiimit saivat määritellä työnohjaukselle omat tavoitteet, mutta YAMK-tutkinnon taholta oli työnohjaukselle asetettu seuraavat tavoitteet:

- tiimin jäsenten tutustuminen toisiinsa ja luottamuksen rakentaminen
- pelisääntöjen rakentaminen tiimin toiminnalle
- pelisääntöihin ja opiskeluun sitoutuminen
- onnistunut tiimiytyminen.

Tiimien ryhmähaastattelut toteutettiin helmikuussa 2022. Teemahaastattelukysymykset lähetettiin opiskelijatiimeille sähköpostin liitteenä ennen haastatteluja. Tiimejä pyydettiin antamaan tiimin yhteiset vastaukset kysymyksiin ja palauttamaan vastaukset ennen haastattelua sähköisesti, jotta haastattelussa voitaisiin vielä tarkentaa vastauksia.

Haastattelut nauhoitettiin ja aineisto litteroitiin. Saadun aineiston pohjalta tarkennettiin kirjallisena saatua materiaalia. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä teemoittelemalla ja ryhmittelemällä, tämän jälkeen muodostettiin alaluokat, yläluokat ja pääluokat (Tuomi & Sarajarvi 2006).

Työnohjauksen hyödyt

Aineiston perusteella työnohjauksen keskeisimmiksi hyödyiksi kiteytyivät vertaistuen mahdollisuus, tiimiin ja opiskeluun sitoutuminen sekä ymmärrys työnohjauksen tärkeydestä (kuva 1). Vertaistuki sisälsi tiimiläisiin tutustumisen, ajatusten jakamisen, tunteiden käsittelyn sekä laajemman keskustelumahdollisuuden esimerkiksi perheen ja opiskelun

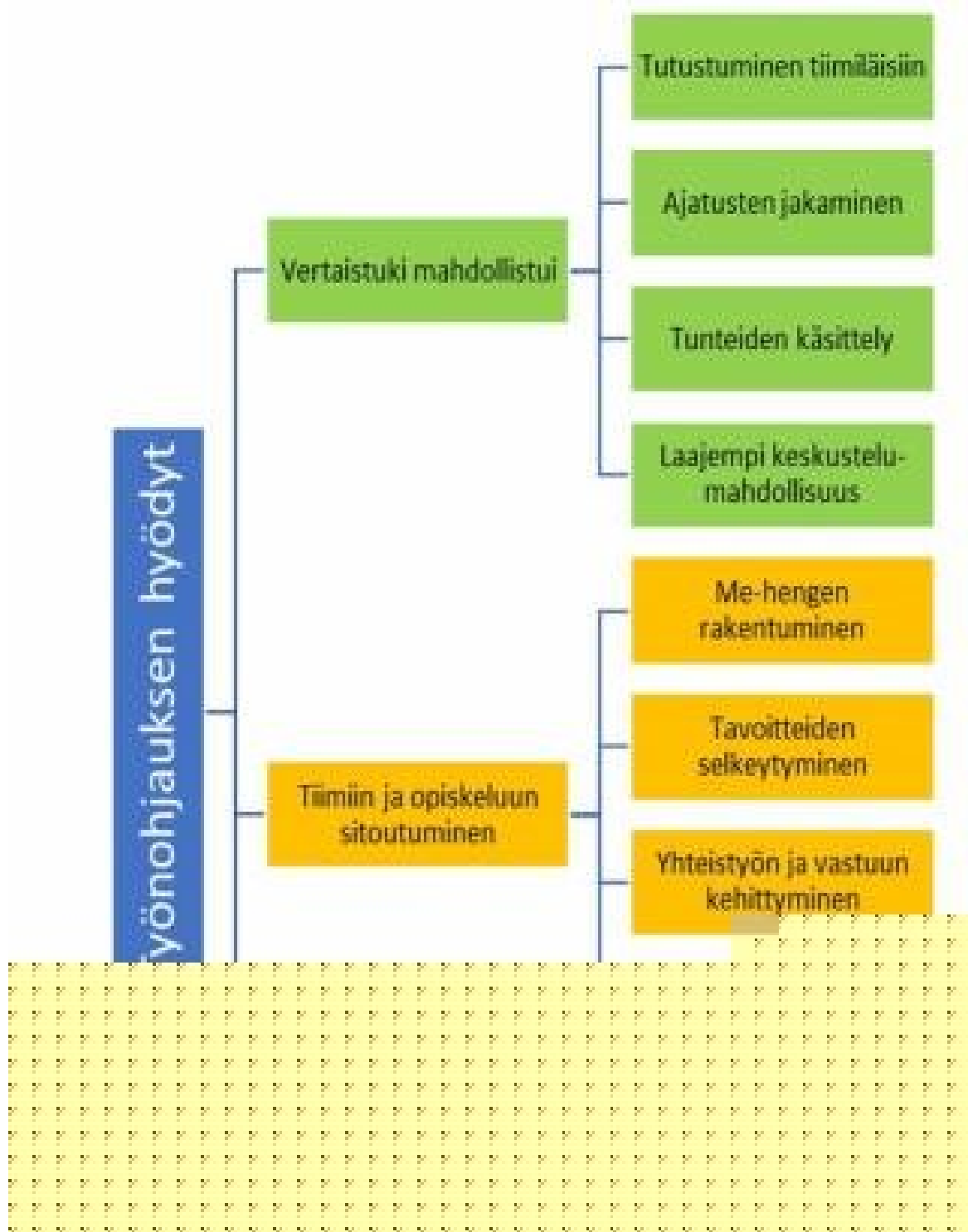
yhdistämisen mahdollisuuksista. Ajatusten jakamiseen liittyi myös uskallus tuoda esille omia ajatuksia sekä saada toisilta tiimiläisiltä neuvoja.

Osallistujilla oli tarve jakaa tunteuksiaan, purkaa sisintään ja kertoa, miltä tuntui.

Tunteiden käsittely työnohjauksessa nousi vastauksissa monipuolisesti esille. Osallistujilla oli tarve jakaa tunteuksiaan, purkaa sisintään ja kertoa, miltä tuntui. Opiskelijat kertoivat käsitelleensä stressin sekä ahdistuksen kokemuksia työnohjauksessa ja kokeneensa, että tunteista kertominen helpotti heidän oloaan. Työnohjaus tarjosi mahdollisuuden myös yksilön tunteja laajemmille keskustelun aiheille, kuten esimerkiksi henkilökohtaisen elämän ja opiskelun yhteensovittamisen pohtimiseen.

Omaan tiimiin ja opiskeluun sitoutumien näyttäytyy me-hengen rakentumisena, tavoitteiden selkeytymisenä, yhteistyön ja vastuun kehittymisenä ja yhdessä pysähtymisenä. Työnohjaus yhdisti tiimiläisiä ja kasvatti me-henkeä sekä tiimeissä että koko isossa ryhmässä. Myös luottamus lisääntyi.

Opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet selkiytyivät prosessin aikana ja niitä jaettiin tiimin kesken. Työnohjaus myös edisti tavoitteisiin pääsemistä. Opiskelijat tunnistivat omia vahvuuksiaan ja löysivät keinoja oman itsensä johtamiseen. Lisäksi yhteistyö kehittyi prosessin aikana, sillä kaikki ottivat vastuuta tiimin tuloksesta ja toiminnasta. Kaikilla tiimeillä oli työnohjausta, minkä todettiin vaikuttaneen koko ison ryhmän sitoutumiseen ja ryhmäytymiseen myönteisellä tavalla.



Kuva 1 Työnohjauksen hyödyt

Tiimien vastauksissa mainittiin tärkeänä asiana työnohjauksen avulla pysähtyminen kaiken opiskelukiireen keskellä. Pysähtyminen koettiin hyvänä asiana, jonka avulla asioita voitiin pohtia tarkemmin ja jakaa ajatuksia. Opiskelijat kokivat, että ilman työnohjausta ei pysähtymistä olisi ehkä tapahtunut, vaan tiimit olisivat ainoastaan työstäneet kiireellä kaikkia

tehtäviään. Ymmärrys työnohjauksen tärkeydestä opiskelun tukena mainittiin vastauksissa. Työnohjaus antoi voimavaroja opiskelun aloitukseen ja voimaannutti. Kokemus antoi myös ymmärrystä työnohjauksen roolista työ- tai opiskelijayhteisössä ja siitä, ettei työnohjaus edellytä aina olla isoa haastetta vaan ohjaus voi liittyä esimerkiksi tiimin toimintaan.

Pohdinta ja johtopäätökset

Työnohjaus on oppimisprosessi (Alhanen ym. 2016), joka toteutui tässä tutkimuksessa jokaisen tiimin kohdalla vahvassa vuorovaikutussuhteessa tiimin jäsenten ja ohjaajan kanssa. Oppimisprosessi näyttäytyi konkreettisesti tiimien syvällisinä pohdintoina ja työnohjauksen analysointina.

Kattaisen (2016) tutkimuksessa koulutettu työnohjaaja ohjasi opiskelijaryhmiä hyviin tuloksiin. TAMKin pilotissa saatiin hyviä tuloksia työnohjaajaopiskelijoiden vastuullisen ohjauksen kautta. Työnohjauksen hyödyt näyttäytyivät vahvana vertaistukena, tiimiin ja opiskeluun sitoutumisena sekä työnohjauksen tärkeyden ymmärtämisenä. Tutkimuksessa löytyneet hyödyt osoittavat sen, että työnohjaukselle asetetut tavoitteet – tiimin jäsenten tutustuminen toisiinsa, luottamuksen rakentuminen sekä opiskeluun sitoutuminen ja onnistunut tiimiytyminen – toteutuivat hyvin.

Työnohjaus tarjoaa työssä käyvälle opiskelijalle paikan ja tilan pysähtyä.

Jatkuvaan oppimiseen liittyvien koulutusten määrän kasvaessa tulisi kiinnittää huomio myös opiskelijoille tarjottaviin tukipalveluihin. Opiskelu työn ohessa on usein erittäin kuormittavaa ja vaatii opiskelutaitojen kehittämistä. Opiskelun ja yksityiselämän yhteensovittaminen ei myöskään ole helppoa. Lisäksi uuden oppiminen edellyttää tilaa ja aikaa reflektoida asioita. Työnohjaus tarjoaa työssä käyvälle opiskelijalle paikan ja tilan pysähtyä.

TAMKin työnohjaajakoulutuksen yhteistyö YAMK-tutkintojen kanssa antaa molemmille koulutuksille merkittävää hyötyä ja markkinaetua uusien opiskelijoiden rekrytoinnissa. Vastaavaa mallia ei tietäksemme toteuteta muissa työnohjaajakoulutuksissa. Yhteistyö on todellinen win-win-asetelma, sillä työnohjaajaopiskelijat pääsevät harjoittelemaan ohjaustaitojaan ja YAMK-opiskelijat saavat ohjauksesta tukea opintoihinsa.

Lähteet

Alhanen, K., Kansanaho A., Ahtiainen O-P., Kangas, M., Saini, T. & Soinen J. 2016. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: BoD.

Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. Juva: PS-kustannus.

Kattainen, E. 2017. Työnohjaus opiskelijan itsenä johtamisen prosessissa ammattikorkeakoulussa. Teoksessa Työnohjaus – välttämätön hyvä ammattikorkeakoulussa. A. Koski & E. Jantunen (toim.) Diakonia-ammattikorkeakoulu, 160–176.

Kemppainen, A, Nurminen, J & Laaksonen H. 2020. Esimiehet tarvitsevat työnohjausta ja vertaistukea työssäjaksamisen tukemiseksi. TAMKjournal 16.3.2020. Viitattu 15.9.2022.

<https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/esimiehet-tarvitsevat-tyonohjausta-ja-vertaistukea-tyossajaksamisen-tukemiseksi/>

Kivinen, P. 2018. Työnohjaus työyhteisöjen tukena. Teoksessa Työn ilolla! – dialogia ja yhteistoiminnallista kehittämistä. Toim. H. Laaksonen. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja B. Raportteja 99, 53–60. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-13-7>

Niemelä, A. 2019. Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopiston väitöskirjat 86. Tampere: PunaMusta Oy, Yliopistopaino.

Nisula, E., Rintamäki, E. & Laaksonen, H. 2020. Kuormitustekijät ja työn hallinta perusterveydenhuollossa. TAMKjournal 14.5.2020. Viitattu 15.9.2022.

<https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/kuormitustekijat-ja-tyon-hallinta-perusterveydenhuollossa/>

Ollila, S. 2006. Osaamisen strategisen johtamisen hallinta sosiaali- ja terveysalan julkisissa ja yksityisissä palveluorganisaatioissa: johtamisosaamisen ulottuvuudet työnohjauksellisena näkökulmana. Akateeminen väitöskirja. Acta Wasaensia 156. Sosiaali- ja terveyshallinto. Vaasan yliopisto.

Ruponen, R. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2013. Ryhmätyönohjaus toimijuuden tukena? Tapaustutkimus IT-alalta. Työelämän tutkimus 11 (1) – 2013, 50–65.

Suomen Työnohjaajat ry 2020. Eettiset periaatteet. Viitattu 15.9.2022:

<https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/eettiset-periaatteet>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Kirjoittajat

Hannele Laaksonen

HTT, terveysalan johtamisen yliopettaja

Työnohjaajaopiskelija

Sosiaali- ja terveysala

TAMK

ORCID: 0000-0002-7780-9970

Carolina Pajula

KM, tuotannon lehtori

Työnohjaaja (STOry), RMP motivaatiovalmentaja

Liiketalous ja media

TAMK

ORCID: 0000-0002-2197-0773

Kuvituskuva: Mika Kanerva/Tampereen yliopisto