



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työnohjaajien kokemuksia Icehearts-kasvatustyön tukemi- sessa

Juho Oikarinen & Jani Vihervuori

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työnohjaajien kokemuksia Icehearts-kasvatustyön tukemisessa

Juho Oikarinen & Jani Vihervuori
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Joulukuu 2018

Juho Oikarinen & Jani Vihervuori

**Työnohjaajien kokemuksia
Icehearts-kasvatustyön tukemisessa**

Vuosi 2018

Sivumäärä 64

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena yhteistyössä Icehearts-organisaation kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Iceheartsin ostopalveluna hankittujen työnohjaajien kokemuksia työnohjaamisen merkityksestä sekä Icehearts-kasvattajien työnohjaamisesta. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa miten Icehearts-kasvattajien työnohjausta voisi tulevaisuudessa kehittää. Icehearts on liikuntaa painottava, ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön malli, jossa järjestön palkkaama työntekijä, Icehearts-kasvattaja, sitoutuu tukemaan ja ohjaamaan arjessa sekä valmentamaan joukkuetta 12 vuoden ajan. Työskentelymallin keskeisiä osa-alueita ovat koulutyö, sosiaalinen liikuntakasvatus ja urheilu. Kasvattajilla on oikeus säännölliseen ryhmätyönohjaukseen noin kerran kuussa.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä kuvataan Icehearts-toimintamallia, työhyvinvointia sekä työnohjausta. Tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeiden sekä haastatteluiden avulla. Tutkimukseen osallistui seitsemän työnohjaajaa. Tuloksista selvisi, että työnohjaajat kokevat työnohjauksen lisäävän työhyvinvointia ja ammatillista kasvua, ja sitä tulisi järjestää erityisesti ihmishuolikeskityksissä toimiville työntekijöille. Icehearts-filosofian mukaisessa pitkäkestoisessa työskentelymallissa työnohjauksen säännöllisyys ja jatkuvuus koettiin tärkeänä. Työnohjauksen määrää ja ryhmätyönohjauksen mallia pidettiin sopivana, mutta ryhmien rakkenteisiin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Tulevaisuudessa olisi hyvä pohtia myös yksilötyönohjauksen mahdollisuuksien lisäämistä. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää työnohjausryhmien suunnittelussa ja työnohjauksen kehittämisessä.

Asiasanat: työnohjaus, työhyvinvointi, työssäjaksaminen, Icehearts

Juho Oikarinen & Jani Vihervuori

Supervisors' experiences of supporting Icehearts-mentors

Year	2018	Pages	64
------	------	-------	----

This qualitative Bachelor's thesis was commissioned by the Icehearts organization to research workplace supervision. The aim was to investigate the experiences of the supervisors hired by Icehearts, and the supervision's significance for the Icehearts mentors. In addition, the aim was to survey how the supervision of Icehearts' mentors could be developed in the future. Icehearts uses team sports as an innovative early intervention operating model. Each team is led by a mentor who supports the selected children at school, after school and at home for 12 years. schoolwork, team sport and social work are central to the operating model. Mentors have the rights to have supervision about once a month.

The theoretical framework of this thesis includes Icehearts' operating model, wellbeing at work and supervision. The analysed material was collected by using questionnaire and interviews. Seven supervisors took part in the research. The results indicated that supervising increases wellbeing at work and professional growth and it should be arranged especially for employees who work with people. The long-term operating model based on the Icehearts' philosophy was experienced as being important in regards to regularity and constancy. The quantity of supervising and the model for group supervising was considered appropriate, however there should be more attention to group structures. In the future, the importance of individual supervising should be taken more into consideration. The results of this thesis can help in future planning of the supervising groups and in developing the supervising itself.

Keywords: supervision, wellbeing at work, coping with workload, Icehearts

Sisälllys

1	Johdanto.....	6
2	Icehearts-toimintamalli	8
2.1	Filosofia ja toiminta-ajatus	10
2.2	Kasvattajien työnkuva	11
3	Työhyvinvointi	12
3.1	Voimavaramallit ja positiivinen psykologia.....	13
3.2	Uupuminen ammattiauttamisessa.....	15
3.3	Myötätuntouupumus.....	17
3.4	Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen.....	19
4	Työnohjaus	21
4.1	Vuorovaikutus työnohjauksen menetelmänä	22
4.2	Työnohjauksen muotoja	23
4.3	Työnohjauksen eettiset periaatteet	25
5	Opinnäytetyön toteutus.....	26
5.1	Aiheen valinta	26
5.2	Tarkoitus ja tavoitteet.....	27
5.3	Aineiston keruu ja analyysi.....	28
6	Tutkimuksen tulokset.....	32
6.1	Työnohjauksen merkitys ja työhyvinvointi.....	33
6.2	Icehearts-kasvattajien työnohjaaminen.....	36
6.3	Icehearts-kasvattajien työnohjauksen kehittäminen.....	39
7	Johtopäätökset	44
8	Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	49
9	Pohdinta	50
	Lähteet.....	53
	Kuviot	57
	Taulukot	58
	Liitteet	59

1 Johdanto

Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen nousevat säännöllisesti puheenaiheiksi keskustellessa nykypäivän työelämästä. Työmarkkinoiden kasvaneet vaatimukset ja työelämän muutokset ovat lisänneet riskiä työntekijän terveyden ja hyvinvoinnin vaarantumiselle (Rauramo 2008, 16). Kiihtynyt työtahti, työn henkisesti haastavammaksi muuttunut luonne ja epävarmuus työn jatkuvuudesta lisäävät työntekijän stressiä. Työstressi onkin toiseksi suurin työhön liittyvien terveysongelmien aiheuttaja Suomessa ja siitä johtuva työuupumus on yleinen sairaus tämän päivän työelämässä. Jopa joka neljäs työntekijä on kokenut työuupumusta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuksen (2017) mukaan neljännes 20-54-vuotiaista aikuisista uskoo, ettei todennäköisesti jaksaa työskennellä vanhuuseläkeikään asti. Ihmissuhdeammateissa tätä riskiä lisää myös myötätuntouupumisen mahdollisuus (Nissinen 2009, 12 - 13).

Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja sen edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijälle (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Työnohjauksen avulla pyritään tukemaan työntekijää työssä jaksamisessa sekä oman ammatillisuuden kehittämisessä. Työnohjausta käytetään tyypillisesti ohjaus- ja tukimuotona ihmisten parissa toimivissa ammateissa. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 6 & 23.) Työnohjauksen järjestäminen on työnantajan vastuulla ja useimmiten sen järjestäminen on vapaaehtoista. Vaikka työnohjausta järjestettäisiinkin työpaikoilla, se ei välttämättä kuitenkaan tue työntekijää parhaalla mahdollisella tavalla. Luukon vuonna 2016 tekemän selvityksen mukaan ammattijärjestö Talentian jäsenistä vain 68% on ollut tyytyväisiä saamaansa työnohjaukseen viimeisen kahden vuoden aikana.

Icehearts-mallin perustana toimii ajatus, että jokaisella lapsella on oikeus tulla kuulluksi ja nähdyksi. Liikuntaa painottavassa lastensuojelutyön mallissa Icehearts-kasvattaja sitoutuu tukemaan ja ohjaamaan arjessa sekä valmentamaan joukkuetta 12-vuoden ajan. Työskentelymallin keskeisiä osa-alueita ovat koulutyö, sosiaalinen liikuntakasvatus ja urheilu. (Suomen Icehearts ry 2017a, 5 & 24.) Iceheartsin tarkoitus on vastata Suomessa huolestuttavaan ongelmaan eli nuorten syrjäytymiseen. Vuonna 2016 Suomessa oli 61 000 niin sanottua NEET-nuorta (Not in Employment, Education or Training) eli nuoria, jotka eivät olleet työssä, koulutuksessa eivätkä asevelvollisuutta suorittamassa. Luku vastaa kymmentä prosenttia 15-24-vuotiaiden koko ikäluokasta. (Suomen virallinen tilasto 2016.) Lisäksi eri tutkimusten mukaan 20-25% suomalaisista nuorista kärsii mielenterveysongelmista ja ne ovat koululaisten ja nuorten aikuisten yleisimpiä terveysongelmia (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2016). Mielenterveyden häiriöiden kustannukset ovat vuositasolla jopa 6 miljardia euroa (Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta 2018).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos aloitti Icehearts-toimintamallin tutkimisen vuonna 2016. Tutkimuksessa seurattiin yhden perustetun joukkueen matkaa kahden vuoden ajan. Tutkimuksessa laskettiin Sitran mallin ja kohortti 87-aineiston pohjalta joukkueen kustannusvaikuttavuutta. Yhden Icehearts-joukkueen toiminta ja tukeminen säästi yhteiskunnan varoja sosiaalityön kustannuksissa vuosittain 857 000 euroa. Toiminnan kautta NEET-nuorten määrä saatiin puolitettua. NEET-nuorten vähentämisen tuotto-odotus yhteiskunnalle on 1,9 miljoonaa euroa. Yhteensä laskelmien mukaisesti säästöt yhteiskunnalle ovat vuodessa yhden joukkueen osalta 2,8 miljoonaa euroa. Jos toimintamallin avulla onnistutaan katkaisemaan syrjäytymisen periytyminen, kustannusvaikuttavuus moninkertaistuu. (Suomen Icehearts ry 2017b) Vuonna 2018 Suomessa toimii 41 Icehearts-joukkuetta. (Suomen Icehearts ry 2018.)

Ennaltaehkäisevä lastensuojelutyö on kiinnostanut meitä molempia sosionomiopintojen aikana. Lisäksi meitä yhdistää pitkä urheilutausta eri joukkuelajeista. Ennaltaehkäisevän lastensuojelun ja joukkueurheilun yhdistävään Iceheartsiin olimme tutustuneet jo aiemmin ja seurasimme järjestön toimintaa aktiivisesti median kautta. Iceheartsin poikkeuksellinen toimintamalli ja periaatteet kiinnostivat meitä ja saivat meidät ottamaan yhteyttä Icehearts-organisaatioon. Keväällä 2018 käytyjen keskustelujen perusteella sovimme Iceheartsin koulutuspäällikkö Miika Niemelän kanssa, että teemme opinnäytetyömme yhteistyössä järjestön kanssa. Tavoitteemme oli, että saisimme tehdä opinnäytetyön aiheesta, joka aidosti hyödyttää työelämäkumppania. Iceheartsille oli jo aiemmin tehty useita opinnäytetöitä liittyen muun muassa kasvattajien tuen tarpeeseen (Striplin & Ulec 2015) sekä näkökulmiin pitkäkestoisesta sitoutumisesta työhön (Luoma 2014). Iceheartsin toiveena olikin nyt tutkia aihetta uudesta näkökulmasta ja tutkimuksen aiheeksi valikoitui Icehearts-kasvattajien työnohjaus ja erityisesti se, kuinka työnohjaajat kokevat Icehearts-kasvattajien työnohjaamisen ja miten järjestön työnohjausta voisi tulevaisuudessa kehittää työnohjaajien näkökulmasta.

Kaikilla Icehearts-kasvattajilla on oikeus säännölliseen ryhmätyönohjaukseen noin kerran kuukaudessa. Työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta suositeltavaa. Työnohjausta toteutetaan järjestön ulkopuolelta hankittuna ostopalveluna, jossa ohjaajana toimii koulutettu työnohjaaja. (Suomen Icehearts ry 2017a, 43.) Icehearts-kasvattajien työ on vaativaa lastensuojelutyötä, jossa yhdistyy useiden eri alojen työnkuvat. Icehearts-filosofian mukaisesti lapsilla on myös oikeus kiintyä kasvattajaan ja kasvattajalla lapseen. (Suomen Icehearts ry 2017a, 9-10 & 39.) Lisäksi kasvattajat sitoutuvat työhönsä vuosiksi. Onkin erityisen tärkeää, että poikkeuksellista työskentelymallia ja yhteiskunnallisesti merkittävää työtä tekevät kasvattajat saisivat työnohjausta, joka tukisi heidän kasvatustyötään mahdollisimman hyvin ja auttaisi heitä jaksamaan työssään.

Opinnäytetyö toteutettiin syksyn 2018 aikana laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksessa kerättiin tietoa haastattelemalla sekä kyselylomakkeiden avulla yhteensä seitsemältä Iceheartsin palkkaamalta työnohjaajalta.

2 Icehearts-toimintamalli

Miehet Icehearts-yhdistyksen perustamisen takana ovat vantaalaiset isä ja poika, Ilkka ja Ville Turkka. Sosiaalikasvattajaksi valmistumisen jälkeen Ville teki töitä eri lastenkodeissa, joissa tapasi paljon lapsia ja nuoria, joita yhdisti yksi yhteinen tekijä; kenelläkään ei ollut kodin ulkopuolista, aikuisen ohjaamaa, pitkäkestoista vapaa-ajan harrastusta. Tästä kiinnostuneena Ville alkoi suunnittelemaan oman kasvatusjoukkueen perustamista ja ideoi samalla tulevan Icehearts-yhdistyksen toiminnan peruseriaatteet. Ideoiden joukossa oli keskeinen ajatus tarjota oma joukkue niille pojille, kenestä kukaan muu ei ajattelisi heidän olevan, tai ylipäätään pääsevän mihinkään joukkueeseen pelaamaan. (Suomen Icehearts ry 2017a, 6.) Joukkueen peruseriaatteet olivat: joukkueeseen valitaan vain niitä poikia, jotka eivät pääse muualle pelaamaan, joukkueeseen valitaan poikia, jotka tarvitsevat tukea elämässään, pojat valitaan mahdollisimman pieninä sekä kasvattaja sitoutuu toimintaan 12 vuodeksi (Wickström 2014, 48).

Ensimmäinen kasvattajaseura perustettiin vuonna 1996, tarkoituksena tarjota nuorille sosiaalinen ympäristö, joka pyrkii ennaltaehkäisemään nuorten syrjäytymistä urheilun avulla (Suomen Icehearts ry 2017a, 6). Vantaan Icehearts ry rekisteröitiin yhdistykseksi vuonna 1996 ja viimeisten 22 vuoden aikana jääkiekkoseura Iceheartsista on muotoutunut ennaltaehkäisevää lastensuojelutyötä tekevä, lähtö- ja lähestymistavaltaan täysin erilainen toimintamalli mihin perinteisissä lastensuojelumalleissa on totuttu Suomessa (Turkka & Turkka 2008, 12).

Iceheartsin organisaatorakenne muodostuu kahdesta osasta. Kattojärjestönä toimii Suomen Icehearts ry, joka on hallinnollinen tukipalveluiden yksikkö. Icehearts-paikkalisyhdistykset taas ovat joukkueiden ja kasvattajien toimintayksikkö. Suomen Icehearts ry:n hallitus koostuu puheenjohtajasta sekä 5-15 hallituksen jäsenestä. Hallitus tekee yleislinjauksia, kommentoi kattojärjestön hallintohenkilöstön esityksiä sekä tekee tarvittaessa muutosesityksiä toiminnan rakenteelliseen järjestämiseen. Suomen Icehearts ry perustettiin vuonna 2013 ja sen vastuulla ovat valtakunnallisen Icehearts-toiminnan vahvistaminen ja laajentaminen. Yhdistys tukee taloudellisesti sekä aatteellisesti toimivien jäsenyhdistystensä toimintamahdollisuuksia sekä tarvittaessa neuvoo ja opastaa voittoa tuottamatta uusia jäsenyhdistyksiä perustamiseen liittyvissä asioissa. Kattojärjestö vastaa myös työntekijöiden koulutuksesta sekä valistus-, tiedotus- ja julkaisutoiminnasta. Paikkalisyhdistysten tarkoitus on tuottaa järjestön toimintamallin mukaisesti pitkäjänteistä, ennaltaehkäisevää lastensuojelutyötä. Paikkalisyhdistyksillä ei ole hallinnon tehtäviä, jonka tarkoituksena on mahdollistaa kasvattajien täysi keskittyminen kasvatustyöhön yhdessä lasten vanhempien ja kunnan peruspalveluiden kanssa. (Suomen Icehearts ry 2017a, 7.)

Icehearts-joukkueita on valtakunnallisesti vuonna 2018 yhteensä 41 kappaletta. Vaikka toiminta on alun perin keskittynyt poikiin, on nykyään mukana myös viisi tyttöjoukkuetta (Söderling 2018). Jokaisessa joukkueessa on mukana noin 25 lasta. Icehearts joukkueen valmentajana ja johtajana toimii joukkueen kasvattaja ja jokainen kasvattaja kuuluu oman alueensa kasvattajatiimiin. Icehearts-joukkueita sijaitsee tällä hetkellä 11 eri paikkakunnalla: Helsingissä, Vantaalla, Espoossa, Lahdessa, Hämeenlinnassa, Riihimäellä, Tampereella, Ulvilassa, Turussa, Seinäjoella sekä Keravalla. Jääkiekon lisäksi urheilulajeina ovat myös jalkapallo sekä salibandy. Kasvattajajoukkueet osallistuvat joka lajissa oman ikäluokkansa normaaliin sarjaan muiden joukkueiden tavoin. (Suomen icehearts ry 2018.)

Toiminnan rahoitus jakautuu kolmeen osaan: kattojärjestön hallinto, kasvattajien henkilöstökulut sekä joukkue toiminnan kulut. Kattojärjestö Suomen Icehearts ry:n toiminta on valtakunnallista ja rahoitetaan pääosin STEA:n avustuksella. Paikallisyhdistysten rahoitus koostuu pääosin kuntien avustuksista, joilla katetaan kasvattajien palkkakustannukset. Osana hallinnon tukipalveluita kattojärjestö koordinoi järjestön ja paikallisyhdistysten yleistä varainhankintaa etsimällä sponsoreita ja lahjoituksia sekä hakemalla erilaisia toiminta-avustuksia ja apurahoja. Näiden lisäksi sekä paikallisyhdistykset että kattojärjestö järjestävät varainhankintapahtumia kuten esimerkiksi hyväntekeväisyysotteluita ja konsertteja, joiden tuotto ohjataan paikallisyhdistysten alaisten joukkueiden toimintojen ylläpitämiseen ja tukemiseen. Kolmas rahoituksen taso on joukkueet, jotka muodostavat Icehearts-toiminnan ytimen. Joukkue toiminnan kustannukset muodostuvat kasvattajan palkkakuluja lukuun ottamatta tilavuokrista, urheiluvarusteiden ja -välineiden hankintakuluista, kuljetuskuluista, leirimajoituskuluista, toimitalavuokrista ja seuratoiminnan ylläpitämisestä muodostuvista lisenssimaksuista. Näiden rahoittaminen koostuu yksityishenkilöiden lahjoituksista, kattojärjestön ja kasvattajien tekemästä varainhankintatyöstä, eri säätiöavustuksista ja apurahoista sekä yritysten tavaralahjoituksista ja sponsorituesta. (Suomen Icehearts ry 2017a, 8.)

Turkan ja Turkan (2008, 95) mukaan Icehearts-toiminta on kehitetty varta vasten lapsia ja heidän tulevaisuuttaan ajatellen, tavoitteena saada kaikille toimintaan osallistuville koulutus, työ ja turvata lasten kasvu sekä eväät hyvään elämään. Toimintaan suunnatuilla varoilla työllistetään kasvattajat, jotka toimivat lasten elämää tukevin aikuisina. Kunnat hyötyvät Icehearts-toiminnasta taloudellisesti menosäästöinä lasten ja nuorten syrjäytymisen vähentymisen vuoksi. Iceheartsin mukaan (2017b) Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimus on laskenut yhden Icehearts-joukkueen toiminnan tukemisen säästävän yhteiskunnan varoja sosiaalitoiminnan kustannuksissa vuosittain jopa 857 000 euroa. Itsenäisen kolmannen sektorin toimintamalli, joka toimii irrallaan kuntien hallinnonaloista, onkin sekä haaste että mahdollisuus. Avoimella ja joustavalla otteella Icehearts voi toimia rakentavana linkkinä ja puskurina eri hallinnonalojen ja perheiden välillä. (Vartiamaa & Niemelä 2013, 30.)

2.1 Filosofia ja toiminta-ajatus

Icehearts on liikuntaa painottava, ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön malli, jonka perusajatuksena on, että jokaisella lapsella on oikeus tulla kuulluksi ja nähdyksi. Työskentelymallin keskeisiä osa-alueita ovat koulutyö, sosiaalinen liikuntakasvatus ja urheilu. Järjestön palkattu työntekijä, Icehearts-kasvattaja sitoutuu tukemaan ja ohjaamaan arjessa sekä valmentamaan joukkuetta 12-vuoden ajan. (Suomen Icehearts ry 2017a, 5 & 24.) Toimintamallin tavoitteena on ennaltaehkäistä lasten syrjäytymistä yhteistyössä perheen, koulun ja sosiaalityön kanssa. Tarkoituksena on tukea lapsia oikea-aikaisesti, tehokkaasti, kokonaisvaltaisesti ja riittävän pitkäkestoisesti. Iceheartsin rooli onkin toimia pitkäkestoisena kasvuyhteisönä sekä kokonaisvaltaisena tukena ja yhdistävänä linkkinä eri palveluiden välillä. Joukkueurheilu ja urheilu ei ole toimintamallin tavoitteita itsessään, vaan välineitä lasten osallistamiseksi ja hyvinvoinnin lisäämiseksi. Ryhmään valittujen lasten lisäksi Icehearts tukee myös peruspalveluiden ammattilaisten työtä. (Suomen Icehearts ry 2017a, 5 - 6.)

Icehearts-joukkueen kokoaminen alkaa esikouluikäisistä lapsista, joista valitaan joukkueeseen 6-10 lapsen ydinryhmä. Tarkoituksena on löytää ydinryhmään tukea tarvitsevia lapsia, joiden kohdalla on herännyt huoli ja jotka voisivat sopia Icehearts-toimintaan. Ydinryhmä kootaan jalkautumalla esiopetusryhmiin tutustumaan lapsiin sekä moniammatillisen yhteistyön avulla. (Suomen Icehearts ry 2017a, 17 - 18.) Vartiamäen ja Niemelän mukaan (2013, 29) Ydinryhmän kartoituksessa tutustutaan laajasti alueen sosiaali- ja kasvatustalouden ammattilaisiin, jonka avulla kootaan kattava tulevan joukkueen yhteistyöverkosto. Moniammatilliseen yhteistyöhön kuuluu työskentely päiväkodeissa, esikouluissa ja starttiluokissa. Neuvotteluita käydään sosiaalitoimen lastensuojelun työntekijöiden kanssa, koulujen rehtoreiden, oppilashuoltoryhmän, erityisopettajien ja muun henkilökunnan kanssa. Myös lapsen ja huoltajan halu osallistua toimintaan on keskeinen valintakriteeri, eikä toimintaan koskaan pakoteta ketään. Toiminnan alkuvaiheen toteutus on erittäin tärkeä, sillä ydinryhmän lasten kasvattajaan muodostuva suhde tulee vaikuttamaan merkittävästi ryhmän tulevaan toimintaan. Riittävän varhaisessa vaiheessa aloitetulla tuella on myös suuri merkitys syrjäytymisen ehkäisyssä. (Suomen Icehearts ry 2017a, 17 - 18.)

Ydinryhmän kokoamisen jälkeen joukkueeseen liitytään vaihtoehtoisten väylien, kuten huoltajan, opettajan sosiaalityöntekijän, kuraattorin, terveydenhoitajan, nuoriso-ohjaajan tai joskus jopa lapsen itsenä aloitteesta. Oleellisin valintakriteeri Icehearts-lapsille on ammattilaisen tunnistama tuen tarve, mutta ydinryhmän kokoamisen jälkeen liittyvien lasten tuen tarpeet ovat yleensä lievempiä kuin ydinryhmän lapsien. Näiden niin kutsuttujen joukkuetta tasapainottavien lasten vaikeudet liittyvät usein esimerkiksi yksinäisyyteen, ujouteen tai perheen vähävaraisuuteen, joka estäisi muuten ohjattuun harrastustoimintaan osallistumisen. Toinen keskeinen valintakriteeri liittyy asuin- tai koulupaikkaan, sillä kaikki joukkueen lapset

valitaan kyseisen Icehearts-joukkueen omalta toiminta-alueelta. Kukin joukkue on yksilöllinen kokonaisuutensa, eikä joukkueen kokoamiseen ole tarkkoja aikatauluja. Tyypillisesti joukkue on kuitenkin lopullisessa kokoonpanossaan neljännen toimintavuoden aikana, jolloin joukkueessa on lopulta 20-30 keskenään saman ikäistä lasta tai nuorta. (Suomen Icehearts ry 2017a, 5 & 19.)

2.2 Kasvattajien työnkuva

Icehearts-kasvattaja on täysipäiväinen palkkatyösuhteessa oleva aikuinen, joka sitoutuu Icehearts-toimintaan toimintamallin keston ajan. 12-vuoden pitkäkestoinen malli mahdollistaa luottamuksellisten ihmissuhteiden synnyn lapsen, hänen perheensä ja kasvattajan välille ja tiiviin vuorovaikutussuhteen käyttämisen työn välineenä. Icehearts-kasvattaja pyrkii toimimaan jokapäiväisenä tukena lapsen elämässä auttaen lasta selviämään ongelmien ja vaikeuksien yli sekä olemaan joukkueensa lasten positiivisena roolimallina. (Suomen Icehearts ry 2017a, 9 - 10).

Kasvattajan työ on vaihtelevaa ja vaativaa lastensuojelutyötä, jonka perustehtävä on tukea joukkueensa lapsia yhteistyössä kunnan ammattilaisten ja lapsen huoltajien kanssa. Työstä löytyy yhtymäkohtia kerho- ja liikunnanohjaajan, koulunkäyntiavustajan, urheiluvalmentajan, tukihenkilön, mentorin ja sosiaali-ohjaajan työnkuviin. Pitkäkestoinen suhde mahdollistaa ongelmiin puuttumisen ennen kuin ne ehtivät kärjistyä, sillä kasvattaja on lapsen elämässä rinnalla kulkeva luotettava aikuinen, joka ohjaa ja opastaa lasta. Icehearts-filosofian mukaisesti lapsilla on oikeus kiintyä kasvattajaan ja kasvattajalla lapsiin. (Suomen Icehearts ry 2017a, 39.) Icehearts-kasvattajan työskentelyn keskeisiä osa-alueita ovat koulutyö, sosiaalinen liikuntakasvatus ja urheilu. Työskentelyn tavoitteena on opettaa lapselle sosiaalisia taitoja ja auttaa häntä tutustumaan tavallisiin arjen asioihin ja tilanteisiin, joihin hänellä ei ehkä muuten olisi mahdollisuutta osallistua. Arjen asioihin ja yhteiskunnan eri osa-alueisiin tutustuminen lisäävät lapsen sosiaalista ja emotionaalista pääomaa. Työskentely tapahtuu ryhmätyöskentelynä, pienryhmätyöskentelynä sekä yksilötyöskentelynä. (Suomen Icehearts ry 2017a, 24.)

Kasvattajan kokonaisviikkotyöaika on 37,5 tuntia. Kiinteitä osuuksia käytettyyn työaikaan ei ole, sillä toimintamallin ajatus on nopea reagointi ongelmiin ja joustavuus. Kasvattaja suunnittelee ja järjestee työnsä sisällöt ja aikataulut pitkälti itsenäisesti. (Suomen Icehearts ry 2017a, 39 - 40.) Työtehtävät koostuvat luokahuoneessa tapahtuvan opetuksen ja oppilaiden tukena olemisesta, iltapäivätoiminnan järjestämisestä, urheilujoukkueen valmentamisesta sekä peliturnauksiin ja tapahtumiin osallistumisesta iltaisin ja viikonloppuisin. (Appelqvist-Schmidlechner, Kekkonen, Wessman & Sarparanta 2017, 52.) Lisäksi kasvattaja järjestää leirejä, ohjaa ja kuljettaa lapsia perheineen sosiaali- ja terveystalveluiden piiriin, osallistuu verkostotapaamisiin muiden ammattilaisten kanssa, tukee lapsen ja perheen vuorovaikutusta sekä toimii tukena lapsen asioissa perheen, viranomaisten ja palvelujärjestelmän välillä. Työn

painopiste on läsnäolossa ja lapsen tukemisessa, jonka vuoksi kasvattajien työssä on vain vähimmäismäärä hallinnollisia tehtäviä. Työhön kuitenkin sisältyy myös jonkin verran dokumentointia ja raportointia. (Suomen Icehearts ry 2017a, 39 - 40.)

Lasten kasvaessa kasvattajaa ei enää tarvita ohjaamaan toimintaa yhtä voimakkaasti kuin toimintamallin alussa, sillä nuorten omatoiminen tekeminen ja ryhmänä toiminen lisääntyvät. Kasvattaja voi myös valita ryhmästään 3-6 lasta pienryhmätyöskentelyyn, joka helpottaa usein konfliktitilanteiden ennakoimista tai ryhmän sisäisten jännitteiden purkamista. Pienryhmätyöskentelymalli vahvistaa myös ryhmädynamiikkaa. Tarvittaessa kasvattaja työskentelee lapsen kanssa kahden. Usein paras työskentelymuoto on kiireetön keskustelu lapsen kanssa ja kuunteleminen. (Suomen Icehearts ry 2017a, 24.)

Kasvattajan työhön kuuluu luonteenomaisesti lastensuojelutyö ja sitä kautta painotus verkostotyöskentelyyn. Icehearts-kasvattajan yhteistyökumppaneita ovat niin lapsi perheineen, koulu yhteisö, sosiaali- ja terveystoimi sekä muut lapsen kanssa työskentelevät ammattilaiset. Toimiessaan yhteistyössä muiden ammattilaisten kanssa, kasvattajan roolina on olla lapsen ja nuoren edustaja, tulkki ja tarvittaessa asianajaja. (Suomen Icehearts ry 2017a, 24.)

Kaikilla Icehearts-ohjaajilla on oikeus säännölliseen työnohjaukseen keskimäärin kerran kuukaudessa 1-2 tunnin ajan. Lisäksi kriisitilanteessa työnohjausta järjestetään useammin. Työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta suositeltavaa. Työnohjausta toteutetaan järjestön ulkopuolelta hankittuna ostopalveluna, jossa ohjaajana toimii koulutettu työnohjaaja. (Suomen Icehearts ry 2017a, 43.) Niemelän (2018) mukaan pohjana työnohjauksessa on ryhmätyönohjaus, jossa kasvattajat ovat jaettu maantieteellisten alueiden mukaan pääsääntöisesti 2-6 hengen ryhmiin. Yhteensä työnohjaajia on palkattu kahdeksan kappaletta.

3 Työhyvinvointi

Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) mukaan työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka muodostuu useasta eri tekijästä. Työ, sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi vaikuttavat kaikki toisiinsa. Työhyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen ja hyvinvoinnin lisääntyessä työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa sekä sairaspöissaoljen määrä vähenee. Työhyvinvoinnin tärkein edellytys onkin tasapaino työn vaatimusten ja hallinnan välillä (Pyöriä 2012, 11).

Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sata vuotta, mutta tutkimuksen painopisteet ovat muuttuneet ajan saatossa. Mankan ja Mankan (2016, 64 - 65) mukaan työsuojelun voidaan katsoa alkaneen 1920-luvulla, jolloin alettiin tutkia yksilön stressiä lääketieteellisestä, fysiologisesta näkökulmasta. Stressin uskottiin syntyvän fysiologisena reaktiona erilaisista kuormittavista tekijöistä kuten melusta, lämpötilasta, myrkyllisistä aineisista ja fyysisestä rasituksesta. Kieltei-

set tuntemukset edelsivät fyysisiä reaktioita ja johtivat sairauksien kehittymiseen. Mallia kutsuttiin reaktioperustaiseksi stressimalliksi. Reaktioperäinen stressimalli laajeni myöhemmin kattamaan myös ympäristön kuten työstä ja työolosuhteista aiheutuvat stressivaikutukset. Tässä niin kutsutussa tasapainomallissa stressin sijaan alettiin puhua kuormittavuudesta. Työ on kuormittavaa, jos sen vaatimukset ylittävät työntekijän edellytykset vastata vaatimuksiin. Tasapainomallista kehittyi vielä myöhemmin työn vaatimusten ja hallinnan malli, jossa psykologiset vaatimukset ja päätösvalan määrä vaikuttavat työhön aktiivisesti lisäämällä työhyvinvointia tai passiivisesti kuluttamalla voimavaroja. Työn vaatimukset synnyttävät joko positiivista energiaa ja oppimisen mahdollisuuksia tai pahimmillaan passivoi ja sairastuttaa työntekijän.

Ärsyke-reaktio-mallit eivät kuitenkaan selitä yksilöiden eroja. Tietynlaisen työn tai työyhteisön piirteet saattavat aiheuttaa toisille työntekijöille stressireaktioita, kun taas toiset eivät rasitu niistä lainkaan. Stressin syntymiseen liitettiinkin yksilön ominaisuuksista johtuva välitysmekanismi, jonka mukaan työhyvinvointi syntyy erilaisten ympäristö- ja yksilöllisten tekijöiden vuorovaikutuksesta. Keskeistä lähestymistavassa on ottaa huomioon yksilön ominaisuudet ja osaaminen suhteessa työympäristön vaatimuksiin ja mahdollisuuksiin. Välitysmekanismina toimii mukautuminen (coping), jossa yksilön voimavaroja ja välineitä kohdata menetyksiä, haasteita ja uhkia verrataan keskenään. Voimavarat jaetaan yksilöllisiin ja ympäristöstä juontuviin. Henkilökohtaista stressiä vähentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi terveys, energisyys, vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot sekä myönteiset uskomukset. Myönteisiä ympäristön tarjoamia voimavaroja voivat olla esimerkiksi sosiaalinen tuki ja aineelliset edellytykset kuten taloudellinen turva. Sosiaalisen tuen onkin todettu olevan merkittävä tekijä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. (Manka & Manka 2016, 65 - 66.)

Sosiaali- ja terveysministeriön (2018) mukaan työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijöiden hyvästä ja yhdenvertaisesta kohtelamisesta, työympäristön turvallisuudesta ja hyvästä johtamisesta. Hyvinvointia voidaan kehittää parantamalla työoloja ja ammatillista osaamista, järjestämällä työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä työterveyshuollon avulla. Työntekijän vastuulla on huolehtia omasta työkyvystä ja ammatillisesta osaamisesta sekä sen ylläpidosta. Lisäksi jokainen työyhteisön jäsen voi vaikuttaa omalla toiminnallaan työpaikan myönteiseen ilmapiiriin.

3.1 Voimavaramallit ja positiivinen psykologia

Työhyvinvointiin liittyvä keskustelu ja tutkimukset keskittyvät yleensä erilaisiin työpahoinvoinnin muotoihin. Tutkimuksen kohteina ovat usein töiden ulkoistaminen, työn epävarmuus, vuokratyön yleistyminen, irtisanomiset, masennus, stressi, työuupumus, työkyvyttömyys ja sairaspöissaolat. Työmarkkinoiden kasvaneet vaatimukset ja työelämän muutokset ovat lisänneet riskiä työntekijän terveyden, turvallisuuden ja hyvinvoinnin vaarantumiselle. Pelkästään

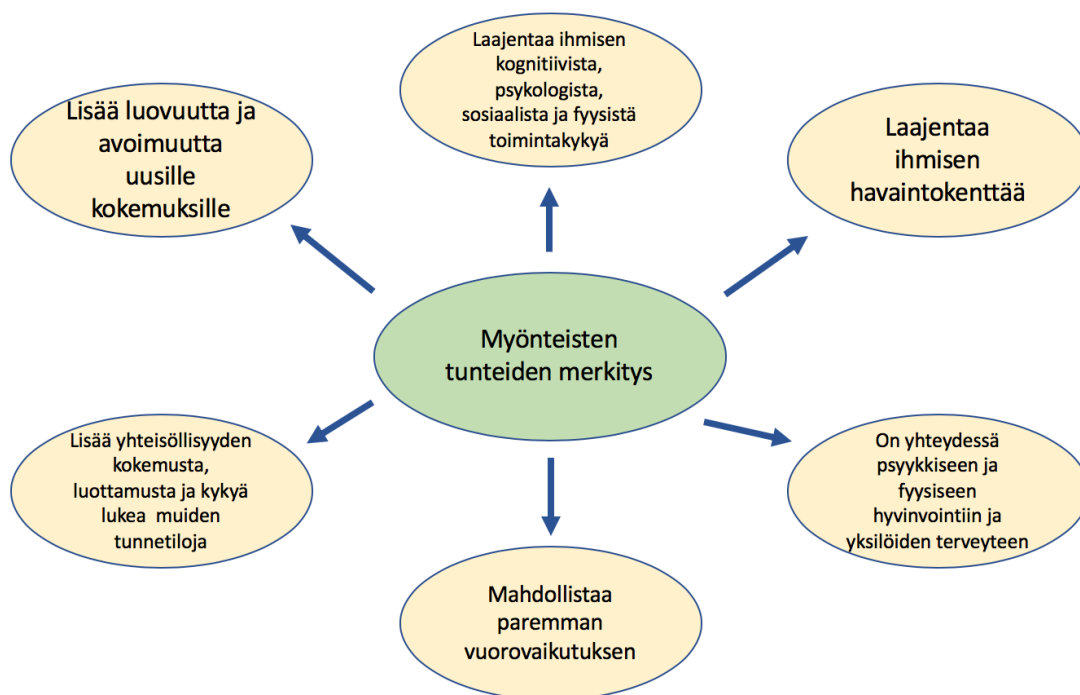
ongelmiin keskittyminen antaa työhyvinvoinnista kuitenkin liian yksipuolisen kuvan eikä se kuvaa työhyvinvoinnin edistämisen keinoja. (Rauramo 2008, 16.)

Työhyvinvoinnin stressimallit tutkivat työn psyykkistä rasittavuutta ja pahoinvointia. Tarkastelun ulkopuolelle jää kuitenkin tekijät, jotka voisivat synnyttää työiloa. Tällaisia tekijöitä ovat työ, työorganisaatio, teknologia sekä työntekijän ja työyhteisön aktiivinen toimijuus. Työhyvinvointi on siis muutakin kuin oireiden puuttumista ja viime vuosina painopiste työkyvyn kehittämisessä onkin siirtynyt myönteisten voimavarojen kehittämiseen. Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön ovat olleet keskeisiä tutkimuksen kohteita, sillä tulevaisuuden työelämässä ei pärjää pelkästään ahkeruudella ja kuuliaisuudella vaan ratkaiseviksi tekijöiksi nousee innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. (Manka & Manka 2016, 68 - 69.)

”Psykologia ei ole vain heikkouksien ja vaurioiden tutkimista; se on myös vahvuuksien ja hyvien puolien tutkimista. Ei pidä vain hoitaa kuntoon rikkinennyttä, vaan huolehtia pikemminkin sen ravitsemisesta, mikä meissä on parasta” -Martin Seligman, psykologian tohtori

Mankan ja Mankan (2016, 69) mukaan positiivinen psykologia on tieteellisiä näkökulmia, jotka tekevät elämästä elämisen arvoista. Se keskittyy onnellisuuteen, täyttymykseen ja kukoistukseen johtavien inhimillisten olosuhteiden piirteiden tutkimiseen. Seligman (2008, 11 - 12) jakaa positiivisen psykologian kolmeen teemaan: myönteisten tunteiden tutkimukseen, vahvuuksien ja hyveiden tutkimukseen sekä myönteisten instituutioiden tarkasteluun. Positiiviseen psykologiaan keskittyvässä työpsykologiassa onkin alettu kiinnittämään huomiota työn voimavaratekijöihin. Hyvinvointia voidaan edistää lisäämällä toimenpiteitä työn voimavarojen kehittämiseksi ja pahoinvointia ehkäistään pitämällä työn vaatimukset kohtuullisina. (Manka & Manka 2016, 69.)

Myönteisten tunteiden merkitystä on tutkittu niin työpaikan hyvinvoinnin kuin yksilönkin hyvinvoinnin näkökulmasta. Myönteisyydellä on todettu olevan paljon positiivisia vaikutuksia. Se laajentaa ihmisen kognitiivista, psykologista, sosiaalista ja fyysistä toimintakykyä. Se myös laajentaa ihmisen havaintokenttää. Myönteiset tunteet lisäävät luovuutta ja avoimuutta uusille kokemuksille sekä ihmisten välisten yhteisöllisyyden kokemusta, luottamusta ja kykyä lukea toisten ihmisten tunnetiloja. Tämä mahdollistaa paremman vuorovaikutuksen. Myönteisyydellä on todettu olevan yhteys myös psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin ja yksilöiden terveyteen. (Manka & Manka 2016, 70 - 71.)



Kuvio 1: Myönteisten tunteiden merkitys (Manka & Manka 2016, 70 - 71)

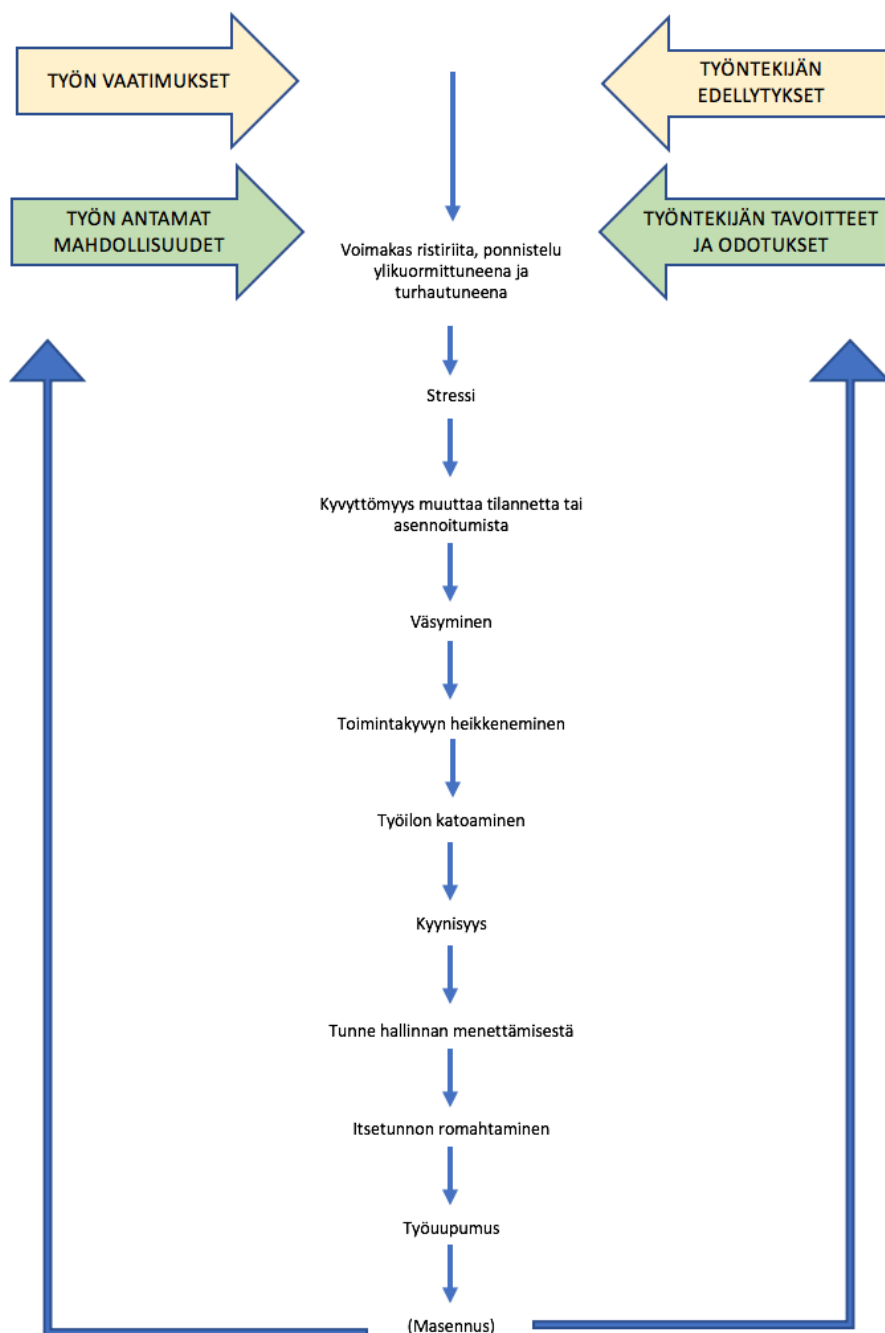
Kielteiset tunteet ovat myönteisiä tunteita voimakkaampia, jonka vuoksi myönteisiä kokemuksia pitäisikin olla moninkertainen määrä verrattuna kielteisiin. Positiivisten tunteiden ylijäämä lisää voimavaroja ja suojelee hyvinvointia. (Manka & Manka 2016, 71.)

3.2 Uupuminen ammattiauttamisessa

Nissisen mukaan (2009, 26 - 28) työstressi on uupumista laajempi käsite ja positiivisena kokemuksena se johtaa ponnisteluihin ja tyydytykseen, joka tavoitteiden saavuttamisesta syntyy. Kun työn ongelmat kohdataan myönteisinä haasteina, myös työmotivaatio säilyy. Kohtuullisena määränä stressi toimii siis positiivisena voimavarana. Stressi voi olla kuitenkin myös negatiivista, jolloin sen kokemus syntyy työn vaatimusten ja työntekijän voimavarojen välisestä epätasapainosta. Negatiivinen työstressi johtaa pitkittyessään uupumiseen ja lopulta palamiin. Myös Nurmi (2016, 17 - 18) esittää, että työuupumuksen taustalla on usein sekä työhön että yksilöön liittyviä tekijöitä. Riski uupumiseen kasvaa, kun työn vaatimukset ovat suuret ja henkilön voimavarat, selviytymiskeinot ja stressinhallinta ovat riittämättömät tilanteen tasapainottamiseksi. Jatkuva altistuminen stressille sekoittaa immunitteettijärjestelmää ja lopulta ihminen sairastuu (Tamski 2016, 153).

Uupumuksen oireina ovat uupumusasteinen väsymys, kynnistynyt asenne työhön ja heikentynyt ammatillinen itsetunto. Uupumisväsymys voi olla kokonaisvaltaista henkistä väsymystä, joka ei poistu nukkumalla. Työstä palautuminen saattaa heikentyä ja päivittäisten tehtävien

teko saattaa tuntua vaikeilta. Kynnistymisellä viitataan siihen, että kokemus työn mielekkyydestä katoaa. Pahimmillaan se voi johtaa totaaliseen työhön kyllästymiseen ja ajatuksiin, joissa ”millään ei ole mitään merkitystä” tai ”on ihan sama mitä teen”. Uupunut ei pysty nauttimaan aikaansaamisen kokemuksista ja luottamus omaan jaksamiseen, pärjäämiseen ja ammatilliseen osaamiseen heikentyy. (Nurmi 2016, 17 - 18.) Työuupuminen luokitellaan vakavaksi, krooniseksi stressioireyhtymäksi (Nissinen 2009, 27).



Kuvio 2: Työuupumuksen kehitys (Nissinen 2009, 31)

Ihmissuhdetyössä auttajan uupuminen syntyy vuorovaikutussuhteiden määrästä ja niiden ras-kaasta sisällöstä. Myös puutteelliset resurssit ja työn sisällön vähäiset vaikuttamismahdollisuu-det lisäävät työn kuormittavuutta. Kun työsuoritteiden määrä sekä toteutumisaikataulu eivät kohtaa, on työntekijöiden pakko pystyä sopeutumaan uusiin tilanteisiin, ilman että edelliset asiat on saatu läpikäytyä. Työskentelytavoista on vaarana ajan puutteen takia muodostua pin-nallisia. Autettavan tarpeita joutuu valikoimaan eikä aitoja kohtaamisia pääse syntymään. Työntekijä turhautuu vallitseviin olosuhteisiin, järjestelmän puutteellisuuteen petytään ja oma motivaatio työskentelylle heikkenee. (Nissinen 2009, 38 - 39.)

Toinen ihmissuhdetyön kuormittavuuteen liittyvä tekijä on työn sisällön haastavuus, joka ny-kypäivänä tarkoittaa kohtaamisia moniongelmaisten, monitasoisten avun tarvitsijoiden kanssa. Työntekijän hartioille jää ongelmat, joihin hänellä ei ole riittävä koulutusta tai pereh-dytystä. Kiireessä näitä asioita ei ole aikaa myöskään opetella. Avun tarve vastaanotetaan mutta oma tai koko organisaation kyvyttömyys vastata siihen nousee esiin. Usein tämä kosket-taa esimerkiksi autettavia, joilla on diagnosoitu niin sanottu kaksoisdiagnosi, eli he kärsivät päihde- että mielenterveysongelmista. Ammattiauttajien uupumisen yksi suuri selittävä tekijä on hallinnan ja kontrollin tunteen puute. Vaikutusmahdollisuuksia työhön voi olla olemassa, mutta niitä ei joko osata tai jakseta käyttää. Lisäksi kokemus siitä, ettei palvelun sisällöllä ole merkitystä tai oman arvomaailman ristiriita suhteessa työhön on yleinen työuupumusta li-säävä syy. (Nissinen 2009, 37 - 41.)

Yksittäisen työntekijän kuormittaminen vaikuttaa koko työyhteisön sisällä ja se näkyy myös työtoverisuhteissa. Työyhteisö, jossa on paljon uupuneita työntekijöitä samanaikaisesti, voi uuvuttaa virkeänkin työntekijän. Stressiä lisää työntekijöiden kokemus siitä, etteivät he voi vaikuttaa omaan työhönsä. Työyhteisön työntekijöiden kuormittumista lisää myös myönteisen palautteen unohtaminen tai täydellinen puuttuminen. Valitettavan tavallista on, että työntekijöiden pitää tulkita täysi hiljaisuus myönteiseksi palautteeksi tehdystä työstä. (Nissinen 2012, 27 - 28.)

3.3 Myötätuntouupumus

Myötätuntouupumus ei ole uusi ilmiö. Ihmiset ovat aina tarvinneet myötäeläjiä ja sijaiskärsi-jöitä. Myötätuntouupumisen tutkimuksessa pyritäänkin vastaamaan kysymykseen, miten pitkä-aikainen auttamistyö vaikuttaa auttajaan, hänen läheisiinsä ja työyhteisöön. Teorioiden avulla pyritään selvittämään uupumisen syntymekanismia ja kuvaamaan siihen liittyviä vaikut-tamisen mahdollisuuksia. (Nissinen 2009, 14 & 50.)

Jokaisella meillä on omakohtaisia kokemuksia myötätunnosta ja Pessin ja Martelan (2017, 15) mukaan myötätuntouupumus voi koskettaa meitä kaikkia jo pelkästään arjessa. Läheisen ihmi-sen tai työkollegan ilmaisema hankala asia näyttäytyy vastaanottajalle levottomuutena, su-runna tai ahdistuksena itsessään. Tunteiden vastaanottajassa syntyy myötätuntoisia ajatuksia

ja tunteita, koska kuulija kokee asiat omien mielikuviansa avulla hetkellisesti kuin olisi kokenut ne itse. Tällaisessa vuorovaikutuksessa olevat ihmiset jakavat keskenään surun ja ahdistuksen ja tilanteen tasapainottuessa myös helpotuksen. Tämä käyttäytyminen on mahdollista, koska ihmisellä on kyky tuntea empatiaa toista ihmistä kohtaan. Aina tilanteet eivät kuitenkaan päädy helpotuksen tunteeseen. Jos ongelmaan ei löydy ratkaisua, molemmat osapuolet väsyvät. Myötätunto kuluttaa voimavaroja ja uuvuttaa. Myötätunnon väsyttämä ihminen kokee tarpeen vetäytymiselle. Hän torjuu vaikeuksiin liitettäviä ajatuksia ja pyrkii välttämään kaikkea sitä mikä muistuttaisi häntä toisen ihmisen ongelmista. Tästä huolimatta koetut mielikuvat sekä ajatukset tulvivat mielessä ja hänellä esiintyy kyvyttömyyttä hallita omaa oloaan. Tähän liittyy myös fyysiset tuntemukset, jotka viestivät stressistä. Omasta hankalasta olosta on yhä vaikeampi päästä eroon, mikä voi muuttaa käyttäytymisen vieläkin etäisemmäksi, kylmäksi ja kovaksi. Näin tehdessään ihminen viestii välinpitämättömyyttään toista kohtaan, moittii siitä itseään ja samalla häpeää voimattomuuttaan. (Nissinen 2009, 11 - 13.)

Ammateissa, joissa autetaan ihmisiä ja ollaan tekemisissä ihmiselämän kärsimyksen kanssa, liittyy myötätuntouupumisen riski. Myötätuntouupumus ei ole auttajan erityispiirre tai merkki epäammatillisuudesta, vaan uuvuttavuus on auttamisen luonnollinen osa, jos kohtaaminen on aito. (Nissinen 2009, 12 - 13.) Myötätuntouupumisen vaikutukset ulottuvat syvälle työntekijän ja yhteisön elinpiirissä ja uupumisen oireita ja merkkejä voi havaita useilla elämänalueilla. Aluksi tunnistetaan fyysiset stressioireet, joita seuraavat vähitellen myös psyykkiset oireet ja ihmissuhdeongelmat. Psykofyysiset oireet ja sosiaaliset seuraukset ovat verrattavissa loppuun palamiseen; ihmisten ja asioiden torjunta sekä elämän eri tapahtumien merkitysten kieltäminen. Yksilö menettää hiljalleen myötäelämisensä kyvyn tai halunsa ja pyrkii sen minimointiin jaksakseen vastaanottaa lisää asiakkaiden ongelmia sekä oman elämänsä haasteita. (Nissinen 2012, 35 - 36.) Myötätuntouupuminen etenee hitaasti ja se alkaa usein huomaamatta. Normaaliin työstressiin tai väsymykseen verrattuna myötätuntouupumus on väsymystilana kokonaisvaltaisempi ja syvempi tila kuin normaali työstressi, eikä se helpotu lepäämällä tai vapaapäivillä. Fyysisten reaktioiden kanssa esiintyy psyykkistä oireilua ja ihmissuhdeongelmia. (Nissinen 2009, 54 - 55.)

Myötätuntouupuminen on seuraus hoitamattomasta myötätuntostressistä. Auttaja kuormittuu altistuessaan autettavan emotionaaliselle kärsimykselle. Kuormittavuuteen vaikuttaa auttajan empatian ja samaistumisen kyky ja siitä syntyvä halu toimia autettavan hyväksi. Auttajalla on vaara jäädä kiinni näihin sisäisiin kokemuksiin ja altistua stressille. Stressin määrään vaikuttavat auttajan omat kokemukset työn tyydyttävyydestä ja distanssin pitäminen, eli kyky pystyä asetumaan erilleen autettavan kokemuksesta. Uupumisprosessiin kuuluu pitkittynyt alistuminen toisen kärsimykselle ja auttajan omien kipupisteiden aktivoituminen. Myötätuntouupuminen jatkaa kehitystään, jos edellä mainittuihin tekijöihin lisätään vielä auttajan työn ulkopuoliset raskaat tekijät kuten ihmissuhdeongelmat, läheisen kuolema tai sairaus, talousongelmat,

avio- ero- tai ikäkriisit. Ympäristö- ja taustavaikuttajat liittyvätkin keskeisesti myötätuntouupumisen prosessiin. Yksittäinen työntekijä ei ole vallitsevasta ympäristöstään irrallinen tekijä, vaan on jatkuvasti vuorovaikutuksessa niin autettavien, omien läheisten sekä työyhteisön kanssa. Kun auttaminen tapahtuu jatkuvasti muuttuvan elämän keskellä, se muuttaa muotoaan jatkuvasti. Yksilön hyvinvointia tai uupumista edistävät elämäntilanteet, auttajien kokemukset ja heidän toimintansa taustatekijät vaihtelevat eri ajanjaksoina. Yksityiselämän vaiheet ja kriisit, niin ihmissuhdeongelmat, perheen perustaminen, itsenäistyminen tai ikääntymiseen liittyvät muutokset vaativat veronsa omista voimavaroista ja vaikuttavat kokemuksiin myös auttajan roolissa. (Nissinen 2009, 59 - 60.)

Myötätuntouupumus ei ole psyykkisesti yhtä syvä ja jokaiselle elämäalueelle ulottuva kokemus kuin masennus. Hoitamattomana pitkäaikaisesta myötätuntouupumuksesta voi kuitenkin kehittyä masennus. (Nissinen 2012, 36.) Fyysisen itsehoidon lisäksi uupumisesta toipuminen vaatiikin lisäksi ihmissuhteiden ja mielen hoitoa (Nissinen 2009, 54 - 55). Pelkästään peruskoulutus ja eri työkokemukset eivät myöskään riitä suojaksi toistuvaa myötätuntostressiä vastaan. Ammatillaiset, joilla suurin osa työajasta kuluu elämän kärsimysten ja ongelmallisuuden kohtaamisissa ja näitä kohtaamisia tulee tavallisuudesta poikkeava määrä, tarvitsevat erityistä tukea säilyäkseen työkykyisinä. (Nissinen 2009, 14.)

3.4 Työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen

1990-luvulla Suomessa otettiin käyttöön työkykyä ylläpitävä kolmiomalli, jossa kehitetään työntekijän terveyttä, toimintakykyä, työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta sekä työyhteisöä. Olennaista mallissa on, että se vaatii työyhteisön eri jäsenten aktiivista osallistumista ja sitoutumista. (Manka & Manka 2016, 66.) Työkykyä ylläpitävä eli niin sanottu TYKY-toiminta tulisi olla yhteistyötä, jossa työnantajan, työntekijäjärjestöjen, työsuojelun, ja työterveyshuollon mukana ovat kaikki työntekijät terveydentilasta riippumatta koko työuransa ajan (Rauramo 2008, 24). TYKY-toiminta muodostui yleisesti virkistys- ja liikuntapainotteiseksi toiminnaksi, mutta myös työterveyshuollolla on lainsäädännöllisesti tärkeä rooli TYKY-toiminnan kumppanina (Manka & Manka 2016, 66). Työterveyshuoltolain (21.12.2001/1383) mukaan työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon tulee yhteistoimin edistää työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, työntekijän terveyttä ja työ- ja toimintakykyä sekä työyhteisön toimintaa.

Rauramo (2008, 9) kuvaa kirjassaan yksilön, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin kehittämistä Työhyvinvoinnin portaat -mallin mukaan. Malli perustuu Abraham Maslowin tarvehierarkiateoriaan, jossa hierarkian muodostavat psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve. Rauramo esittää, että hyvinvoinnin edellytyksenä on edellä mainittujen tarpeiden tyydyttäminen ihmisen elämässä ja työssä. Yksilön hyvinvoinnin myönteiset vaikutukset vaikuttavat taas työorganisaatioon positiivisesti.

<p>5. Itsensä toteuttamisen tarve:</p> <p>Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus.</p> <p>Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito.</p> <p>Arviointi: Kehityskeskustelut, osaamisprofiilit, innovaatiot, tieteelliset ja taiteelliset tuotokset</p>	<p>Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset</p>
<p>4. Arvostuksen tarve:</p> <p>Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut.</p> <p>Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation kehittämisessä.</p> <p>Arviointi: työtyytyväisyyskyselyt, taloudelliset ja toiminnalliset tulokset</p>	<p>Eettisesti kestävät arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen</p>
<p>3. Liittymisen tarve:</p> <p>Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot</p> <p>Työntekijä: Joustavuus, erilaisuuden hyväksyminen, kehitysmyönteisyys</p> <p>Arviointi: Työtyytyväisyys-, työilmapiiri-, ja työyhteisön toimivuuskyselyt</p>	<p>Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö</p>
<p>2. Turvallisuuden tarve:</p> <p>Organisaatio: Työsuhde, työolot</p> <p>Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat</p> <p>Arviointi: Tilastot, riskit, työpaikkaselvitys</p>	<p>Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen tekijätyöyhteisö</p>
<p>1. Psyko-fysiologiset perustarpeet:</p> <p>Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto</p> <p>Työntekijä: Terveelliset elämäntavat</p> <p>Arviointi: Kyselyt, terveystarkastukset, fyysisen kunnan mittaukset</p>	<p>Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito</p>

Taulukko 1: Työhyvinvoinnin portaatt-malli (Rauramo 2008, 27)

Myös onnistunut arjen hallinta auttaa työntekijöitä jaksamaan työssään nykypäivänä paremmin. Perhelähtökohtaiset, perheen ja työn yhteensovittamista tukevat työnantajat ovat yhä merkittävämpiä kilpailuvaltteja ja imagotekijöitä taistellessa työmarkkinoilla henkilöstövoimasta. Organisaatioiden henkilöstö koostuu yksilöistä, joilla jokaisella on oma henkilökohtainen elämä, historia, päämäärä, osaaminen ja unelma. Hyvin hahmotettu ja toteutettu henkilöstöpolitiikka ottaa huomioon yksilölliset tarpeet ja vaihtelut yksilöiden eri elämäntilanteissa. Perhemyönteinen työkuluttuuri edistää yksilön hyvinvointia, vähentää työpaikan vaihtohalukkuutta, työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ongelmia, sekä vahvistaa työtyytyväisyyttä. Yritysten menestymisen kannalta perheystävällinen työkuluttuuri on nykypäivänä yhä tärkeämmässä arvossa. Näissä organisaatioissa vallitsee elämänkaariajattelumalli, joka ottaa huomioon ihmisen luonnolliset kehitystehtävät, joista yksi keskeinen on perhe ja siitä huolehtiminen. (Rauramo 2008, 21 - 22.)

Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä ja Kärkkäinen (2012, 17) esittää, että myös työyhteisön henkilöstön sisäinen toimivuus on laadukkaan työn ja työiihtyvyyden keskeinen edellytys. Olennainen vaikutus työn sujuvuuteen ja perustehtävässä onnistumiseen on työn tavoitteiden selkeydellä, toimivalla työjaolla, tukipalveluilla, eri ristiriitojen käsittelykyvyllä, tiedotuksen sujuvuudella ja johtajuuden toimivuudella. Työyhteisön erilaisten muutostilanteiden ja työpaineiden alla voidaan tarvita työyhteisön ulkopuolista työhjoausta. Keskeinen tarkastelukohde siinä on yhteistyön tarkastelu suhteessa perustyöhön.

4 Työhjoaus

Työhjoaus saapui Suomeen Yhdysvalloista 1940-1950-lukujen taitteessa. Ensimmäisinä vuosina työhjoausta käytettiin kirkon sielunhoitotyössä ja sosiaalityössä, etenkin perheneuvonnassa, päihdetyössä, kasvatusneuvolatyössä ja psykoterapiatyössä. (Kallasvuo ym. 2012, 14). 1960-luvulla työhjoausmalli ulottui koskemaan myös työssä olevien työntekijöiden työssäjaksamista. Sosiaalikorkeakoulujen perustaminen vauhditti sosiaalialan työhjoauksen kehittämistä. Psykoterapeuttisten menetelmien ja psykoanalyttisen ajattelun saavuttua Suomeen 1970-luvulla alettiin työhjoauksessa keskittymään enemmän työntekijän emotionaalisten reaktioiden tutkimiseen. Ensimmäiset työhjoajaajille suunnatut koulutukset ajoittuvat 1970-luvulle, jolloin koulutusta järjestettiin ensisijaisesti psykoterapeuteille, kirkon työntekijöille, sosiaalityöntekijöille sekä opettajille. Työhjoauksen tiettyä kehityksen merkkipaaluna sosiaalityössä voidaan pitää ensimmäisten työhjoajakoulutusten järjestämistä 1980-luvulla. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 39 - 41.)

Työhjoaus on ammatillista toimintaa, jota on perinteisesti käytetty ohjaus- ja tukimuotona ihmisten parissa toimivissa ammateissa. Sen avulla pyritään tukemaan työntekijää työssä jaksamisessa sekä oman ammatillisuuden kehittämässä. Lisäksi sillä pyritään takaamaan työn laatua, edistämään työn sujuvuutta, organisointia sekä koko oman ammatin kehittämistä. Kyseessä on henkilöstön tuen, ohjauksen ja ammatillisen kasvun tukirakenteesta. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 23.) Esimerkiksi sosiaalityötä luonnehditaan erityisen työhjoaukselliseksi ammatiksi sen erityisluonteen vuoksi; se on vaativaa asiakas- ja ihmissuhdetyötä sekä samalla yhteiskunnallista muutostyötä (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 6). Sosiaalialan työntekijältä edellytetään myös herkkää itsetuntemusta ja valveutunutta suhtautumista omaan persoonallisuuteen, oman toiminnan havainnointiin ja ammattiminaan (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 18 - 19).

Työhjoausta toteutetaan niin työntekijän kuin työnantajankin tarpeen ja intressien mukaisesti. Työntekijällä ja työnantajalla on aina oma yksilöllinen tarve saada työhjoausta. Tarve sisältää yleensä arvion muutoksen tarpeesta, jonkin ehkäisystä tai jonkin asian varmistamisesta. Työhjoaus onkin oppimistapahtuma, jonka tavoitteena on tiedostaa oma tapa työskennellä työyhteisössä, pohtia ja analysoida sitä yhdessä työhjoajaan kanssa sekä reflektoida ja

kehittyä ammatillisesti. Työnohjauksessa tarkastellaan työtä ja jaetaan työssä syntyneitä kokemuksia ja ajatuksia sekä tutkitaan ja jäsenetään niitä monista eri näkökulmista. Työnohjaus tapahtuu aina vuorovaikutuksessa. (Kallasvuo ym. 2012, 32.) Työnohjaaja toimii ensisijaisesti ohjattaviensa työssä oppimisen ohjaajana. Työnohjaajan perustehtäviin kuuluu ohjattaviensa työn reflektointi. Prosessiin kuuluu ohjattavien kysymysten herättely, työhön liittyvien ilmiöiden jäsentäminen, toimintavaihtoehtojen ideointi ja niiden seurausten pohdinta. (Alhanen ym. 2011, 23.)

Työnohjauksen määrittely sekoittuu helposti muihin kehittämisen ja ohjauksen muotoihin, koska sen käsite on suhteellisen nuori. Työnohjauksella on yhteisiä piirteitä niin mentoroinnin, konsultoinnin, valmennuksen kuin terapiankin kanssa mutta samalla se myös eroaa näistä kaikista useissa suhteissa. Käsitys työnohjauksesta muuttuu, kun sitä ei nähdä vain yksilöiden ammatillisen kehityksen välineenä, vaan sen ajatellaan olevan osa laajempia työorganisaatioiden toiminnan palveluita ja sillä ajatellaan olevan syvempi yhteiskunnallinen merkitys. Työnohjaaja ei tällöin ole vain yksittäinen työntekijän, tietyn ryhmän tai vain työyhteisön kehittämisen tukija vaan monipuolinen yhteiskunnan ja työmarkkinoiden vaikuttaja. (Alhanen ym. 2011, 21 - 23.)

Työnohjauksen teoreettiseen määrittelyyn ei ole olemassa yhtä ainoaa tapaa. Tämä johtuu siitä, että työnohjaus kohdistuu eri ammattisektoreilla erilaisiin vallitseviin ilmiöihin. Jokaisella sektorilla on oma tapansa jäsentää teoreettisesti ihmistä, hänen toimintaansa ja toiminnan ohjautumista. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 23.) Työnohjaukselle ei olekaan muodostunut itsenäistä, yksittäistä teoreettista perustaa, vaan Punkasen (2009, 14) mukaan se perustuu eri taustateorioihin, kuten oppimis-, vuorovaikutus- ja systeemiteoreettisiin näkökulmiin. Nämä eri teoriat ovat vaihdelleet ajan mukaan, mutta suosituimpia työnohjauksen teoriaperusteita ovat olleet psykodynaamiset teoriat, systeemiteorian eri sovellukset sekä ratkaisukeskeinen viitekehys. Usein teorioita on sovellettu myös erilaisina yhdistelminä kuten esimerkiksi yhdistelmä psykodynaamista- ja systeemiteoriaa. Myös psyko- ja sosiadraamaan pohjautuvia toiminnallisia menetelmiä on sovellettu työnohjaukseen. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 45 - 47.)

4.1 Vuorovaikutus työnohjauksen menetelmänä

Työnohjauksessa voidaan soveltaa lukuisia eri työmenetelmiä. Ruudun ja Salmimiehen mukaan (2015, 16) keskeisenä menetelmänä on kuitenkin aina vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi työnohjaajan ja ohjattavan välillä. Todelliseen, toteutuneeseen vuorovaikutukseen tarvitaan aina ihmisyhteyttä, joka on toisen kuuntelemista ja kuulemista sekä kokemusta kuuluksi tulemisesta. Työnohjaustilanne tapahtuu tällaisessa kohtaavassa vuorovaikutuksessa. Työn ja elämän kokemuksia jaetaan, työtä tutkitaan ja laaditaan suunnitelmia. Vuorovaikutuksessa on läsnä aina verbaalinen ja non-verbaalinen viestintä. Työnohjauksen tavoitteena

on saavuttaa verbaalinen vuorovaikutus, jossa sanoitetaan kokemuksia ja ajatuksia. (Kallasvuo ym. 2012, 32 & 48.)

Ihmisten keskinäisessä vuorovaikutuksessa syntyy aina eri tunnetiloja ja tunteet taas ohjaavat ihmisen käyttäytymistä. Kokemukset vuorovaikutuksesta ja sen tuottamista tunteista joko lisäävät vuorovaikutusta tai vastaavasti heikentävät sitä. Jos kokemukset ovat myönteisiä, siitä syntyy hyvää mieltä ja halu jatkaa. Jos taas tunteita ei ole mahdollista ilmaista tai niitä ei kuulla, vaarana on vuorovaikutuksen heikentyminen. On olemassa myös tunteita, jotka katkaisevat vuorovaikutuksen ja saavat aikaan sen välttelyä ja äärimmilleen vietyä eristäytymistä. Onkin erittäin tärkeää, että vaikeita ja kuormittavia tunnekokemuksia voidaan käsitellä, jolloin niiden synnyttämät haittavaikutukset eivät pääse kaventamaan vuorovaikutusta ja yhteistyötä työyhteisössä. (Kallasvuo ym. 2012, 41 - 42.) Työnohjauksen onnistuminen edellyttää työnohjaajan ja työnohjausryhmän välille syntyvän vastavuoroisen ja toimivan vuorovaikutussuhteen. Tämä mahdollistaa ilmapiirin, jossa läsnä oleva vuorovaikutus, luottamuksen rakentuminen, myötätunnon osoittaminen ja kuunteleminen toteutuvat. (Ruutu & Salmimies 2015, 71.)

Kallasvuo ym. (2012, 42) esittää, että työyhteisön työnohjauksen tarkoituksena on vahvistaa vuorovaikutusta. Lisäksi siinä on tarkoituksena käsitellä työyhteisössä syntyneitä kokemuksia, jotka ovat jääneet epäselviksi tai ymmärtämättä, herättäneet kysymyksiä tai aiheuttaneet yhteisön sisällä mielihyvää tai vastaavasti mielihäpä. Näistä asioista keskustelu vahvistaa keskinäistä luottamusta, sillä luottamus kehittyy työyhteisössä kokemuksista, joita työntekijöillä on toisista työntekijöistä ja heidän tavasta tehdä yhteistä työtä ja toimia. Ohjauksen edessä vuorovaikutustaidoissa ja -tavoissa on mahdollista päästä käsittelemään myös vaativia aihekokonaisuuksia, jolloin on mahdollista tulla myös henkilökohtaisemmalle tasolle keskusteluissa. Kun luottamus edelleen vahvistuu, on mahdollista siirtyä yleisluonteisesta puheesta omien kokemusten käsittelyyn. Näihin molempiin tarvitaan varmuutta ja luottamusta siihen, että voi tulla vastaanotetuksi omine kokemuksineen. Ihminen tarvitsee rohkeutta ollakseen avoin, mutta myös varmuuden siitä, että työyhteisö suhtautuu häneen kunnioittavasti. Työyhteisön työnohjauksen tavoitteena on kasvattaa ryhmän jäsenten ymmärrystä työstä, työyhteisöstä sekä omasta itsestään. (Punkanen 2009, 30.)

4.2 Työnohjauksen muotoja

Työnohjausta voidaan järjestää eri tavoin. Perinteisimpiä malleja ovat yksilö- ja ryhmätyönohjaus, mutta myös työyhteisön työnohjauksesta, vertaistyönohjauksesta, johdon työnohjauksesta ja konfliktityönohjauksesta puhutaan toisinaan. (Kallasvuo ym. 2012, 16.)

Yksilötyönohjaus toteutetaan ohjattavan sekä ohjaajan kahdenkeskisenä työnohjausistuntona. Yksilötyönohjausta tarvitaan, jos ohjattavalla on tarve keskittyä juuri hänelle tärkeisiin

omasta työstä esille nouseviin kysymyksiin. Ohjaajan kanssa voi olla helpompi käsitellä erilaisia vaikeita aiheita verrattuna esimerkiksi ryhmätyönohjaukseen. Yksilötyönohjaus ei taas riitä avaamaan työryhmän tai koko työyhteisön vallitsevaa tilannetta. (Kallasvuo ym. 2012, 16.)

Ryhmätyönohjauksella tarkoitetaan työnohjausten muotoa, johon osallistuu työyhteisön sisältä koottu ryhmä tai useista eri työyhteisöiden jäsenistä koottu samaa tai eri ammattialaa edustava ryhmä. Ryhmien koko vaihtelee tyypillisesti 4-7 hengen välillä. (Punkanen 2009, 30 - 32.) Erityisesti jos ohjattavat ovat samalta ammattialalta, mutta eri työpaikoilta, voi Kallasvuon ym. (2012, 16) mukaan myös pieni, kolmen hengen ryhmä olla hyvä keino esimerkiksi lisätä ammatillista osaamista kustannustehokkaasti. Ohjaukseen osallistuvat kuulevat ja vaihtavat kokemuksia sekä oppivat niistä, samalla prosessoiden omaa osaamistaan. Kallasvuo ym. (2012, 16) mukaan ryhmätyönohjausta voidaan toteuttaa myös koko työyhteisön työnohjausena, jolloin työnohjaus kohdistuu tietyn työyhteisön kaikkiin jäseniin. Tämän ohjausmuodon tavoite ja haasteellisuus muodostuvat siitä, että kaikkien ryhmän jäsenten ja esimiesten tulee olla läsnä.

Vertaistyönohjauksella tarkoitetaan ryhmämuotoista työnohjausta, jossa ei ole mukana ulkopuolista työnohjaajaa, vaan ryhmän jäsenet toimivat toistensa työnohjaajina. Vertaisryhmässä työskentely edellyttää osallistujilta oman alan osaamista, luottamusta, avoimuutta, ammattitaitoa ja selkeää keskinäistä sopimusta siitä, miksi ryhmä on olemassa ja mitä varten se työskentelee. (Kallasvuo ym. 2012, 18.)

Juutin mukaan (2006, 83) johtamisella on keskeinen rooli työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisessä. Johdon työnohjauksessa, joka tunnetaan myös hallinnon työnohjausena esimies tai esimiesryhmä saa tukea, neuvoja, palautetta, sekä uusia näkökulmia omien ja työyhteisön ongelmien ratkaisemisessa. Erilaiset muutosprosessien hallinnat ja työyhteisön ihmissuhdekysymykset ovat keskeisiä nykyjohtamisen haasteita. (Kallasvuo ym. 2012, 18.)

Työnohjaus on välttämätöntä Kallasvuon ym. (2012, 18) mielestä myös silloin, kun konfliktitilanteet ihmisten välillä ovat kärjistyneet niin, että se uhkaa vakavasti perustehtävien suorittamista. Tällöin puhutan konflikti- ja kriisitilanteen työnohjauksesta. Vaikka työnohjaus on usein haettu ratkaisukeino työyhteisön konflikteihin, ei se kuitenkaan menetelmänä ole paras mahdollinen. Konfliktitilanteissa kokemukset ovat usein kärjistyneitä, sekä luottamus ja keskusteluuyhteys osapuolten välillä on saattanut kadota. Yhteistyön tarkasteluun tarvitaan tällöin lyhytkestoista työskentelyä ja direktiivisempää otetta. Konflikteissa vaaditaan esimiestyötä, ongelmanratkaisukykyä ja eteenpäin katsomista. Työnohjaaja toimii näissä tilanteissa enemmän konsulttina tai valmentajana kuin ohjaajana. Esimiesten työnohjauskeskusteluissa esiin nousevia teemoja ovat tyypillisesti ongelmien pitkittymiset, kun asioihin ei ole puututtu tarpeeksi varhain. (Romana & Leimala 2005, 80.)

Työnohjaus edellyttää yllä mainituissa ohjauksen eri muodoissa tilaa ja aikaa kokoontumisten järjestämiselle, yhteisten kokemusten jakamiselle, tutkimiselle ja jäsentämiselle. Työnohjausprosessin kesto on tyypillisesti yhdestä kolmeen vuotta ja työnohjausistuntoja sovitaan tavallisesti pidettäväksi noin kolmen viikon sykleissä yhteensä 12 kertaa vuodessa. Tavallinen ohjauksen kesto on noin puolestatoista tunnista eteenpäin, maksimissaan kuitenkin kaksi tuntia. Pitempi istunto on toimivampi silloin kun kyseessä on suurempi, esimerkiksi 10 hengen ohjausryhmä. Yksilötyönohjauksen kesto voi olla lyhyempikin, esimerkiksi 45-60 minuuttia. Työyhteisön eduksi olisi, jos ohjausta järjestettäisiin muualla kuin työpaikalla, sillä oppimisympäristön suunnittelu toimintaa edistäväksi on tärkeää ja fyysinen irtautuminen työstä mahdollistaa keskittymisen työn sisäisten ja ulkoisten kokemusten tarkasteluun. (Kallasvuo ym. 2012, 16 & 48.)

4.3 Työnohjauksen eettiset periaatteet

Työnohjaus on ammatillista toimintaa, mutta lisäksi se on myös luottamustehtävä. Työnohjaajan toimintaan sisältyy vaikutusmahdollisuuksia ja siksi on tärkeää, että siinä noudatetaan eettisiä periaatteita. Työnohjauksen keskeisiä periaatteita ovat asiakkaan kunnioitus ja kuulukuksi tuleminen sekä yksilö- että yhteisötasolla, keskinäisen luottamussuhteen luominen ja ylläpitäminen, vuorovaikutuksen avoimuus ja vallitsevien säädöksiä, kuten vaitioloperiaatteen noudattaminen. Työnohjaajan tulee myös pysyä ohjaajana omassa roolissaan ja muistaa sopivan välimatkan, distanssin ylläpitäminen. Tämä voi joskus olla haasteellista, kun työnohjausistunnoissa asiakasta kuunnellessa työnohjaajan omat kokemukset nousevat pintaan. (Kallasvuo ym. 2012, 51 - 52.) Työnohjaaja joutuukin koko ajan tilanteisiin, joissa hän voi toimia monella eri tavalla ja joissa hän joutuu tekemään valintoja omien arvojen perusteella. Työnohjaajan onkin hyvä olla selvillä omista arvoistaan, ihmiskäsityksestään ja niiden vaikutuksesta työnohjaukseen. (Ruutu & Salmimies 2015, 36.)

Kallasvuon ym. (2012, 51 - 52) mukaan työskentelyn arviointi on koko työnohjausprosessiin sisältyvä toiminto. Avoimen vuorovaikutuksen kannalta on tärkeää, että työnohjaaja kuulee ja ottaa vastaan palautetta ja ohjattavien kokemuksia työnohjaajan työskentelystä. On myös tärkeää jäsenellä, mikä osuus arvioinnissa liittyy oppimisprosessiin ja siten myös oleelliseen työnohjaustyöskentelyyn ja mikä osuus on palautetta työnohjaajalle. Jos asiakas päättää lopettaa yhteistyön, on tarpeen panostaa myös lopettamistyöskentelyyn perusteellisesti. Työnohjauksen arviointia voi tapahtua esimerkiksi jokaisen istunnon lopussa. Syventävillä keskusteluilla työnohjaaja saa arvokasta tietoa suunnasta, johon ohjattavat toivovat työnohjausta kehitettävän. (Ruutu & Salmimies 2015, 187.)

Työnohjaajana ammatikseen toimivan henkilön pätevyydestä ei ole olemassa säädöksiä, mutta yleensä työnohjaajalla on oman ammattialansa koulutus, työkokemusta, sekä erillinen työnohjaajan koulutus suoritettuna. Työnohjaajakoulutus on välttämätöntä ohjaustilanteiden moninaisuuden ja ohjaussuhteiden vaativuutensa vuoksi. Hyviä työnohjaajan ominaisuuksia ja

keskeisiä taitoja ovat ensisijaisesti hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky havainnoida ja selvittää ryhmän prosessia. Työnohjaajan tulisi myös tuntea ryhmätoimintaan liittyviä teorioita kuten persoonallisuusteoria, organisaatioteoria, sekä oppimiseen liittyviä teorioita. Työnohjaajalla on myös hyvä olla oman työnohjauksen työnohjaus (ToTo), joka toimii hänen työnsä laadunvarmentajana. (Kallasvuo ym. 2012, 18.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Tässä kappaleessa käsittelemme tutkimuksen toteutuksen aiheen valinnasta suunnitteluun sekä aineiston keruusta luokitteluun ja analyysiin asti. Tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä käsittelemme erikseen kappaleissa kuusi ja seitsemän. Alla olevassa taulukossa on nähtävillä opinnäytetyöprosessin etenemisen aikataulu:

Kuukausi (2018)	Työvaihe
Huhtikuu	Opinnäytetyön aiheen valinta ja rajaaminen
Toukokuu	Suunnitelman esittely suunnitelmaseminaarissa, toisen työn opponointi
Kesäkuu	Teoreettinen viitekehys
Heinäkuu	Teoreettinen viitekehys
Elokuu	Tutkimuslupa ja sopimus työelämäedustajan kanssa
Syyskuu	Aineiston keruu (kyselyt ja haastattelut)
Lokakuu	Aineiston keruu (kyselyt ja haastattelut), aineiston analysointi
Marraskuu	Raportin kirjoittaminen, tulokset ja johtopäätökset
Joulukuu	Arvioiva seminaari, kypsyysnäyte, opinnäytetyön julkaisu

Taulukko 2: Opinnäytetyön aikataulu

5.1 Aiheen valinta

1.4.2015 voimaan astui uusi sosiaalihuoltolaki (1301/2014), jonka tarkoituksena on ollut siirtää varhainen puuttuminen ja ehkäisevä lastensuojelutyö entistä keskeisemmäksi osa-alueeksi lastensuojelussa, tarkoituksena vähentää korjaavien toimenpiteiden tarvetta. Ennaltaehkäisevä lastensuojelutyö on alkanut kiinnostaa myös meitä opintojen aikana yhä enemmän ja tustuttuamme Iceheartsin toimintaan, pidimme liikuntaa painottavaa lastensuojelutyön toimintamallia niin ainutlaatuisena, että halusimme tehdä opinnäytetyön kyseiselle järjestölle.

Osallistuimme 16.2.2018 Iceheartsin järjestämään Hyvän kasvun puolesta-seminaariin tiede-keskus Heurekassa Vantaalla, jossa tapasimme Iceheartsin perustajan ja johtavan asiantuntijan Ville Turkan, paikallisia Icehearts-kasvattajia sekä koulutuspäällikkö Miika Niemelän, joka kutsui meidät vierailemaan Suomen Icehearts ry:n toimistolle tutustumaan lisää järjestön toimintaan. Vierailulla otimme puheeksi halumme tehdä opinnäytetyö Iceheartsille ja toivoimme aiheen työlle tulevan Iceheartsin toiveiden ja tarpeiden perusteella. Keskustelujen perusteella opinnäytetyön mahdolliseksi aiheeksi rajautui kasvattajien työhyvinvointi ja työnohjaamisen merkitys. Koska Iceheartsille oli jo aiemmin tehty opinnäytetöitä liittyen kasvattajien näkökulmiin ja Icehearts oli myös tehnyt organisaation sisäisen kyselyn kasvattajille työnohjauksen kehittämistä, päädyimme rajaamaan aihetta keskittyen ammatillisten työnohjaajien kokemuksiin ja näkökulmiin. Tämä oli myös Iceheartsin toive. Keskustelujen perusteella Icehearts tilasikin meiltä tutkimuksen siitä, miten Icehearts-kasvattajien työnohjaajat ovat kokeneet kasvattajien työnohjaamisen ja kuinka työnohjausta voisi kehittää työnohjaajien näkökulmista niin, että se vastaisi entistä paremmin kasvattajien tarpeita.

Tutkimusongelmiksi muodostui lopulta seuraavat kysymykset:

- Kuinka työnohjaajat kokevat työnohjauksen merkityksen?
- Kuinka työnohjaajat kokevat Icehearts-kasvattajien pitkäkestoisen työskentelymallin työnohjaamisen?
- Miten Icehearts-kasvattajien työnohjausta voisi kehittää?

5.2 Tarkoitus ja tavoitteet

Iceheartsin toimintamalli ja kasvattajien työnkuva ovat poikkeuksellisia verrattuna perinteisiin työsuhteisiin. Kasvattajat ovat palkkatyösuhteessa järjestön kanssa, mutta sen lisäksi he ovat sitoutuneet tukemaan ja auttamaan joukkueensa lapsia Icehearts-toimintamallin keston ajan. 12-vuoden aikajänne takaa sen, että mallissa on aikaa vaikuttaa ja odottaa tuloksia. Pitkän keston aikana lapsi ehtii myös kiinnittyä ja muodostaa luottamuksellisen suhteen kasvat-tajaan. Myös kasvattajalla on oikeus kiintyä lapseen ja perheeseen (Suomen Icehearts ry 2017a, 9 & 39.)

Vaativa lastensuojelutyö, jossa toiminta perustuu tuettavan lapsen ja Icehearts-kasvattajan välisen vuorovaikutussuhteen käyttämiseen työvälineenä (Suomen Icehearts ry 2017a, 10) on haastavaa. Myötätunto ja empatia ovat ihmissuhdetyön kulmakiviä ja aidon vuorovaikutussuhteen edellytyksiä. On tärkeää, että asiakas saa yhteyden työntekijään, joka ilmaisee hänelle ymmärryksensä. (Nissinen 2012, 38.) Työn kuva, jossa on reagoitava nopeasti ongelmiin, ol-tava tavoitettavissa joustavasti ja kannettava mielessä jopa 25 lapsen ja perheen huolet ja murheet, voi kuormittaa työntekijää ja johtaa pahimmillaan uupumiseen. Nissisen mukaan

(2009, 14) auttajan on suostuttava siihen, että kärsimystarinoita tulee kannettavaksi tavallisuudesta poikkeava määrä. Pelkkä peruskoulutus ja työkokemus eivät riitä suojaksi jatkuvaa myötätuntostressiä vastaan, vaan auttaja tarvitsee erityistä tukea säilyäkseen työkykyisenä.

Työnohjaus vastaa nykyisen työelämän ja työntekijöiden muuttuviin tarpeisiin ja sillä on monenlaisia myönteisiä vaikutuksia työelämään. Työnohjauksen avulla voidaan löytää uusia keinoja vastata työn kuormittavuuteen ja auttaa hahmottamaan työ mielekkäänä ja hallittavana kokonaisuutena. Työnohjauksella on myönteisiä vaikutuksia työn laatuun ja tehokkuuteen, esimiestyön kehittymiseen, työssä jaksamiseen ja työntekijän ammatilliseen kasvuun. Työnohjauksessa omien kokemusten jakaminen mahdollistaa oppimisen muilta, työssä löydetään yhteisiä merkityksiä ja perustehtävä sekä moniammatillinen toiminta jäsentyvät. Lisäksi työssä jaksaminen ja ammatillinen kasvu karsivat poissaoloja, parantaa ilmapiiriä ja vahvistaa siisäistä voimaantumista. (Kallasvuo ym. 2012, 28.)

Niemelän (2018) mukaan Icehearts-ohjaajilla on oikeus säännölliseen työnohjaukseen noin kerran kuukaudessa. Työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Työnohjausta toteutetaan ryhmätyönohjauksena, jossa ryhmät ovat jaettu maantieteellisesti. Yhteensä järjestön ulkopuolelta palkattuja työnohjaajia on kahdeksan kappaletta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kerätä Iceheartsin palkkaamien työnohjaajien ammatillisia kokemuksia työnohjaamisen merkityksestä sekä Icehearts-kasvattajien työnohjaamisesta. Lisäksi tarkoituksena oli kartoittaa, miten Icehearts-kasvattajien työnohjausta voisi kehittää tulevaisuudessa työnohjaajien näkökulmasta.

Tavoitteenamme oli saada kokemuksia siitä, miksi työnohjaus on tärkeää, mikä työnohjauksen merkitys on työhyvinvoinnin kannalta, mitä vaikutuksia työnohjauksella on työntekijään ja ketkä tarvitsevat työnohjausta. Lisäksi tavoitteenamme oli selvittää työnohjaajien mielipiteitä Icehearts-kasvattajien nykyisestä työnohjausrakenteesta sekä kuinka he kehittäisivät Iceheartsin työnohjausta tulevaisuudessa, jotta se vastaisi paremmin kasvattajien tarpeita.

5.3 Aineiston keruu ja analyysi

Opinnäytetyö toteutettiin kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Laadulliseen tutkimukseen päätyminen oli helppoa, sillä laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja ajatus, että todellisuus on moninainen. Tutkimuksessa on huomioitava, ettei todellisuutta voi pirstoa mielivaltaisesti osiin, vaan kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tyypillisesti laadullisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedonkeruun välineenä, kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, aineisto kerätään todellisissa tilanteissa ja suositaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille. Kaikkia tapauksia tulee käsitellä ainutlaatuisina ja aineistoa tutkia sen mukaisesti. Tut-

kijan pyrkimyksenä on paljastaa odottamattomia seikkoja ja tutkija ei määrää mikä on tärkeää. Tutkimussuunnitelma saattaa muotoutua vielä tutkimuksen edetessä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 161 - 164).



Kuvio 3: Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä (Hirsjärvi ym. 2012, 161 - 164)

Keväällä perehdyimme työhyvinvoinnin ja työnohjaamisen teoreettiseen viitekehykseen sekä esitimme opinnäytetyön suunnitelman suunnitelmaseminaarissa toukokuussa 2018. Elokuussa teimme opinnäytetyösopimuksen ja saimme tutkimusluvan Iceheartsilta. Tämän jälkeen aloimme suunnittelemaan yhdessä Iceheartsin ja ohjaavan opettajan kanssa aineistonkeruumenetelmiä, sekä kartoittamaan tutkimukseen osallistuvien joukkoa. Koska laadullisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole etsiä keskimääräisiä yhteyksiä tai tilastollisia säännönmukaisuuksia, aineiston koko ei määräydy niihin perustuen. Usein tutkimus alkaakin siitä, että tutkija yrittää kartoittaa kentän, jossa hän toimii. Aineiston koko riippuukin esimerkiksi siitä, miten monta jäsentä tutkittavaan kohderyhmään sattuu kuulumaan. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tutkimuskohdetta ja aineistona voi joskus olla vaikkapa vain yksi tapaus tai yhden henkilön haastattelu. (Hirsjärvi ym. 2012, 181 - 182.) Koska halusimme tutkimuk-

seen mahdollisimman kattavan aineiston, päädyimme lähestymään kaikkia kahdeksaa Iceheartsin palkkaamaa työnhajaajaa aineiston keruuta varten. Tutkimukseen osallistui lopulta seitsemän työnhajaajaa.

Haasteita aineiston keräämiseen toi maantieteelliset sijainnit, sillä työnhajaajat vaikuttivat eri puolella Suomea. Pohdintojen jälkeen lähdimme suunnittelemaan aineiston keräämistä kyselylomakkeen avulla, sillä ajattelimme sen olevan helposti lähestyttävä menetelmä, jonka avulla saisimme mahdollisimman monta työnhajaajaa mukaan tutkimukseen. Kyselylomakkeeseen vastaaminen voi tuntua vastaajasta helpommalta, sillä sen rakenteella on matalampi lähestymiskynnys kuin haastattelulla. Vastaajalla on myös vapaus vastata kysymyksiin täysin omassa haluamassaan järjestyksessä, riippumatta siitä onko kyseessä avoin haastattelu, teemahaastattelu tai strukturoitu haastattelu. Kyselyn voi täyttää valitsemallaan hetkellä ja vastauksia voi pohtia pitkään omassa rauhassa verrattuna haastattelutilanteeseen, joka on sidottu aina määriteltyyn paikkaan sekä haastatteluun osallistuvien henkilökohtaisiin aikatauluihin. (Tuomi 2007, 138 - 139.)

Työkaluksi saimme käyttööme Iceheartsin kautta internetpohjaisen kysely- ja raportointityökalun, jonka avulla pystyi luomaan erilaisia kyselyitä luotettavasti ja turvallisesti. Kysely lähetettiin sisäisenä, suojattuna postina työnhajaajille syyskuussa ja vastaukset saatiin koottua valmiiksi analysointia varten lokakuun aikana.

Kysely rakentui seuraavien neljän teeman ympärille: Taustakysymykset, työnhajauksen merkitys ja työhyvinvointi, pitkäkestoisen Icehearts-filosofian mukaisen työskentelymallin työnhajaus sekä Icehearts-kasvattajien työnhajauksen kehittäminen. Pohjustimme jokaista teemaa lyhyellä teoriaosuudella ennen varsinaisia kysymyksiä.



Kuvio 4: Kyselyt ja haastattelut etenivät teemoittain

Kyselyn alussa oli neljä kartoitettavaa taustakysymystä, joissa selvitimme vastaajien koulustausta, yleistä työkokemusta, työkokemusta Iceheartsista sekä Icehearts-kasvattajien työnhajausryhmän kokoa. Seuraavat kysymykset liittyivät työnhajauksen merkitykseen ja työhyvinvointiin yleisellä tasolla. Pitkäkestoisen työskentelymallin työnhajauksessa haastoimme työnhajaajat pohtimaan kokemuksiaan Icehearts-kasvattajien työnhajauksesta. Viimeisessä teemassa keräsimme työnhajaajien mielipiteitä työnhajauksen kehittämisestä Icehearts-orga-

nisaatiassa. Yhteensä kysymyksiä oli 21 ja suurin osa niistä oli avoimia kysymyksiä, joiden vastausten merkkimäärää ei ollut rajoitettu. Kyselyyn vastattiin anonyymisti. Kyselylomake on nähtävillä raportin lopussa liitteenä 1.

Kyselyiden lisäksi suunnittelimme ja toteutimme kolme laajempaa haastattelua. Haastattelut toteutettiin samojen teemojen ja kysymysten pohjalta kuin kyselytkin. Tämä mahdollisti kyselyiden ja haastatteluiden tulosten paremman vertailun keskenään. Haastattelun etuna kyselyyn verrattuna on ennen kaikkea sen joustavuus. Haastattelijalla on mahdollisuus johdattaa haastattelua, toistaa kysymyksiä, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmaisumuotoja, sanojen merkitystä ja olla vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Tutkija voi myös esittää kysymykset siinä järjestyksessä kuin hän katsoo aiheelliseksi haastattelun edetessä. (Tuomi & Sarajärvi, 2009. 73.) Haastatteluiden eduksi voidaan myös laskea se, etteivät haastateltavat usein peru sovittuja haastatteluita eivätkä kieltäydy haastattelun käytöstä tutkimusaineistona. Etuihin kuuluu myös valinnan mahdollisuus. Haastatteluun voidaan valita ne henkilöt, joilla on kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai tarpeeksi pitkä ja laaja kokemus itse aiheesta. (Tuomi & Nissinen, 2009. 74.)

Haastateltavat valittiin Iceheartsin toimesta niin, että haastateltavat edustivat työnohjaajien kohderyhmää monipuolisesti niin maantieteellisesti, työkokemuksen, työnohjausryhmän koon kuin myös ammattiensa kautta. Haastattelut toteutettiin strukturoituna lomakehaastatteluna, jossa haastattelurunkona käytettiin kyselylomakkeen teemoja ja kysymyksiä. Haastateltavilla oli mahdollisuus tutustua kysymyksiin etukäteen. Myös Tuomin & Nissisen (2009, 73) mukaan on perusteltua antaa aiheet tai haastattelukysymykset etukäteen haastateltaville, jotta halutusta asiasta voidaan kerätä mahdollisimman paljon ja laajasti tietoa, mikä on haastattelun onnistumisen kannalta tärkeintä. Haastattelurungon kysymysten lisäksi kysimme tarvittaessa täydentäviä kysymyksiä. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien suostumuksella, jonka jälkeen haastattelut litteroitiin tekstiksi.

Litteroinnin jälkeen alkoi aineiston luokittelu ja analysointi. Yhteensä analysoitavaa aineistoa kertyi noin 30 tekstisivua. Ruusuvooren, Nikanderin ja Hyvärisen mukaan (2010, 11 - 12) aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta liittyvät tiiviisti toisiinsa mutta ovat silti kolme varsin erilaista osatehtävää. Käytännössä ne limittyvät kuitenkin toisiinsa ja tapahtuvat ainakin osittain päällekkäin. Aineiston luokittelu on silti olennainen osa analyysia, sillä se luo pohjan haastatteluaineiston tulkinnalle sekä yksinkertaistaa ja tiivistää aineistoa. Luokittelu onkin välttämätöntä, mikäli haluaa vertailla aineiston eri osia toisiinsa tai tyyppillä tapauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2003, 147.) Tutkimuksemme kyselyrunko toimi alustavan luokittelun pohjana siten, että kyselylomakkeen pohja ja teemat olivat alustavia luokkia, joihin aineisto jaettiin.

Alustavan luokittelun jälkeen vuorossa oli varsinainen analysointi. Aineiston analyysimenetelmänä käytimme aineistolähtöistä sisällönanalyysia, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jolla pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä kuvaus yleisessä ja tiivistetyssä muodossa. Aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin kuuluu kolme vaihetta: Aineiston redusointi eli pelkistäminen, klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineiston redusoinnissa haastattelu- ja kyselyaineistosta karsittiin tutkimukselle epäolennainen pois. Klusteroinnissa aineistosta etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa tarkoittavat asiat yhdistettiin luokaksi ja nimettiin luokkaa kuvaavalla käsitteellä. Klusteroinnin jälkeen seurasi abstrahointi, jossa valikoidusta tiedosta muodostettiin edelleen teoreettisia käsitteitä. Tätä luokkien yhdistelemistä jatkettiin niin kauan, kuin se aineiston sisällön näkökulmasta oli mahdollista. (Tuomi & Sarajarvi 2009, 103 - 111.)

Alla olevassa taulukossa on esimerkki, kuinka ensin pelkistimme alkuperäisilmauksia jonka jälkeen muodostimme niistä käsitteitä. Käsitteistä pystyimme etsimään samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia.

Alkuperäisilmaukset	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
"Me emme voi ymmärtää yksin todellisuuksia, ne on kapeita kuvauksia, me tarvitaan lisää ääniä ja mitä enemmän meillä on niitä ääniä meillä on reflektion mahdollisuuksia, ja kun ihminen kuulee omaa ja toisen puhetta hän oivaltaa itsestään ja työstään enemmän, jos hän antautuu vaan siihen suhteeseen."	Ryhmässä mahdollisuus reflektioon	Vuorovaikutuksen merkitys ryhmässä
"Mun mielestä se sopii erinomaisesti tähän Icehearts-juttuun sen takia että niinku sanoin siinä on niinku se vertaistuki on hirveen hyvä ja siinä niinkun kaverit tietää mitä ollaan tekemässä et jokasella on sama juttu ja sit siinä tavallaan just sen useamman kasvattajan näkökulmat tulee keskustelussa ja dialogissa sillä lailla, sieltä löytyy mun mielestä semmosta viisautta hyvin niinku yleensä kavereilta."	Kavereiden vertaistuki	
"...ja sit ennen kaikkea siinä on se, että voi joskus kuulla toisen näkökulman johonkin asiaan"	Uusien näkökulmien kuuleminen	

Taulukko 3: Aineiston luokittelua

6 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa tarkastelemme tutkimuksen tuloksia teemoittain. Ensimmäisenä tarkastelemme työnohjauksen merkitystä, seuraavana kokemuksia Icehearts-kasvattajien työnohjaamisesta ja

viimeisenä käsittelemme tuloksia työnohjauksen kehittämisestä Icehearts-organisaatiossa. Tuloksien yhteydessä esitetyt suorat lainaukset ovat tutkimukseen osallistuneiden työnohjaajien kyselyissä ja haastatteluissa tuottamaa tekstiä. Aineiston analyysin myötä vastaukset on kuitenkin luokiteltu teemojen mukaan ja siksi osa lainatuista teksteistä saattaa olla alun perin tuotettu jonkin toisen kysymyksen tai teeman kohdalla kuin se tuloksissa esitetään.

Taustakysymyksistä selvisi, että vastaajien kokemus työnohjaamisesta vaihteli yhdestä vuodesta yli 15 vuoteen. Viidellä seitsemästä vastaajasta oli kuitenkin yli viiden vuoden työkokemus työnohjaamisesta. Neljä vastaajista oli tehnyt työnohjausta Icehearts-organisaatiolle 1-2 vuotta, kaksi vastaajaa 3-4 vuotta ja yksi vastaajista yli viisi vuotta.

Työnohjausryhmien koko vaihteli 1-9 kasvattajan välillä: kolmen vastaajan työnohjausryhmissä oli vain kaksi kasvattajaa, yhden vastaajan ryhmässä oli kolme kasvattajaa ja yhdellä kuusi. Suurin ryhmäkoko oli yhdeksän kasvattajaa, tosin ryhmän koko oli ollut aiemmin pienempi. Yksi vastaajista teki tällä hetkellä yksilötyönohjausta yhden kasvattajan kanssa.

6.1 Työnohjauksen merkitys ja työhyvinvointi

Ensimmäisessä teemassa käsitelimme työnohjauksen merkitystä ja vaikutuksia työntekijään. Vastaajien ajatuksia työnohjauksen merkityksestä lähdettiin kartoittamaan pohtimalla vastaajien omaa työnkuva, sen merkitystä ja kokonaisuutta hyvän työnohjauksen määritelmästä. Lisäksi kysyimme erikseen, kenelle työnohjaus erityisesti sopii ja mikä sen vaikutus on työhyvinvointiin.

Vastauksissa nousi esiin, että hyvän työnohjauksen käsitteinä pidettiin keskustelua, dialogisuutta, reflektointia, avoimuutta, luottamuksellisuutta, voimaantumista, vertaisuutta sekä ammatillista kehittymistä. Myös työnohjauksen prosessimaisuus ja jatkuvuus mainittiin osana hyvää työnohjausta. Hyvä työnohjaus on paikka, jossa ohjattava saa mahdollisuuden kertoa ja käsitellä kokemuksiaan sekä tulla kuulluksi. Työnohjauksessa voi myös syntyä merkityksiä, joita ei vielä ennen työnohjaustapaamista voida tietää.

”No se käsittää sitä keskustelua, kuuntelua, teemoja, ja sitten että niistä teemoista pystytään nostaa niitä, niistä keskusteluista mitä ne työnohjattavat tuon niin pystyy nostaa sit niitä teemoja ja ilmiöitä.”

”Työnohjaus mun mielestä on yhteinen tila missä kohdataan ihminen tasavertaisessa asemassa, jossa kummallakin on kuitenkin se tieto, taito omasta kapeasta ikkunasta ja siihen tarvitaan dialogia...”

”...sit se voi olla semmosen vertaisuuden vaihtaminen, eli tämmöisten vertaiskokemusten vaihtaminen ja sit ennen kaikkea siinä on se, että voi joskus kuulla toisen näkökulman johonkin asiaan”

”No ohjattava saa istunnossa tilaisuuden kertoa ja käsitellä kokemuksiaan siis työstä ja tuntee mitä siihen liittyy ja sitten häntä kuunnellaan ja kysymyksillä autetaan tätä pohtimaan.”

Osa vastaajista nosti esille myös mahdollisuuden pysähtyä pohtimaan omaa työtään ja löytämään siihen työnohjauksen kautta uusia näkökulmia. Etäisyyden ottaminen omaan työhön ja omien tunteiden ja ajatusten pohtiminen koettiin merkityksellisiksi asioiksi työnohjauksessa ja tärkeänä pidettiin, että siihen on varattu erikseen aika ja paikka.

”Se on pysähtymistä tarkastelemaan sitä omaa työtehtävää ja pohtimaan itseään työntekijänä turvallisessa vuorovaikutuksessa työnohjaajan ja sitten jos on ryhmä niin muun ryhmän kanssa.”

”...se ohjattava myös saa jonkinlaista etäisyyttä siihen omaan työhön ja sitten ehkä auttaa tulemaan tietoisiksi omista niinku tällasista tunteista ja ajatuksista, ennakkokäsityksistä ja sitten myös saa muita näkökulmia... ...se on ikään kuin mun mielestä semmonen mahollisuus pysähtyä ja tuumata rauhassa, että on varattu siihen sit ihan se aika ja tilanne.”

”Se on ammatillisen kasvun paikka, et se on ehdottomasti se ykkösjuuttu...”

Eräs vastaajista pohti työnohjauksen merkitystä myös viestinä työnantajalta työntekijälle, että hänestä välitetään ja hänen jaksamistaan ja ammatillista kasvuaan halutaan tukea:

”Mun mielestä se jo osoittaa ikään kuin sille työntekijälle, että häntä arvostetaan ihmisenä, hänen jaksamistaan ja ammatillista kasvuaan halutaan niinku tukea. Eli se on semmonen signaali työntekijälle, että työnantajan välittää minusta muutakin kuin se että teen näitä työsuorituksia ja sillä lailla.”

Kysyttäessä työnohjauksen vaikutuksista työntekijään, vastauksissa toistui ammatillinen kehittyminen ja kasvu sekä näkökulmien laajeneminen. Työnohjauksella koettiin olevan vaikutuksia myös kokonaisvaltaisen kuvan luomiseen työstä, työyhteisöstä ja omasta itsestä. Erityisesti uusien puolien löytäminen itsestä työntekijänä nähtiin työnohjauksen vaikutuksina työntekijään.

”Työnohjaus auttaa näkemään työn tekemisen erilaisia näkökulmia, rakentamaan kokonaisvaltaista kuvaa työstä ja työyhteisöstä ja omasta itsestä työntekijänä tai esimiehenä.”

”...et työnohjauksessa parhaimmillaanhan voi nousta se, että sä löydät itestäs niinku voimavaroja ja uusia ulottuvuuksia esimerkiksi minkälaisena sä olet työntekijänä...”

”...työnohjauksessa aina syntyy oivalluksia ihan siinä ite istunnossa, että huomaa uuden näkökulman tai tulee jotenkin tietoiseksi siitä, että ai tästäkö se johtuu, että mulla on tää juttu eli tavallaan niinku niitten kysymysten pohtimisen ja keskustelun kautta tulee oivalluksia...”

Osa vastaajista korosti työnohjauksen vaikuttavan ammatillisuuden lisäksi myös ihmisenä kasvamiseen:

”Ohjattavalle se antaa mahdollisuuden kasvaa ihmisenä ja sitten ammatillisena työntekijänä.”

”...ettei pelkää se ammattitaidon kasvaminen vaan myös semmoinen ihmisyden kasvaminen ja ihmisen kyky olla vuorovaikutuksessa, niin sen kasvu on siinä varmaan semmoinen...”

Keskustellessamme työnohjauksen vaikutuksista työhyvinvointiin, viidessä seitsemästä vastauksessa mainittiin työssä jaksaminen. Myös työssä viihtyminen, voimaantumisen, työpaineiden helpottuminen, vuorovaikutuksen paraneminen ja kuulluksi tuleminen esiintyi vastauksissa.

”...se auttaa jotenkin kiinnittämään huomiota jotenkin ihmisen semmoseen keuhollisuuteen tai semmoseen psykofyysiseen jaksamiseen et siinä on niinku yhteys et, miten mä niinku jaksan ja voin.”

”Työnohjaus on osa hyvin organisoitua työhyvinvoinnin edistämistä, joissakin ammateissa välttämätöntä, joissakin tarpeenmukaista hyvinvoinnin, jaksamisen ja työssä viihtymisen edistämistä.”

”Jaksaminen ja se kokemus siitä, että tulee kuulluksi. Esimerkiksi työnohjaus voi olla paikka, jossa tulee kuulluksi omien asioittensa kanssa.”

Muutamassa vastauksessa viitattiin myös työnohjauksen ennaltaehkäisevään vaikutukseen uupumisen ja loppuun palamisen ehkäisyssä. Aineistossa myös mainittiin, että toisinaan työnohjausta järjestetään työorganisaatioissa vasta kun työyhteisössä on jokin ongelma, vaikka ongelmaa ei tarvitsisi edes tulla, jos työnohjaus olisi säännöllistä.

”Työnohjaus mahdollistaa jatkuvan työn kehittämisen ja oikein käytettynä estää liiallisen työkuormittumisen ja loppuun palamisen.”

”Työnohjaus olis hyvä nähdä sellasena ennaltaehkäisevänä asiana ja välineenä, ettei tuu sitä työuupumusta. Että monta kertaa se työnohjaus lähtee, puhutaan et on joku ongelma ja sit haetaan työnohjaus, mut sit se voi olla niinku siinä kohtaa, että sellasta ei tarttis tullakkaa.”

Seuraavassa kysymyksessä pohdittiin, ketkä erityisesti tarvitsisivat työnohjausta. Suurin osa vastaajista toi vastauksissaan ilmi, että työnohjouksesta olisi hyötyä kaikille ammattiryhmille. Erityisesti työnohjausta suositeltiin kuitenkin työntekijöille, jotka tekevät työtä ihmisten parissa vuorovaikutuksellisessa suhteessa. Myös työnohjauksen järjestämisen vapaaehtoisuus eri ammattiryhmissä kyseenalaistettiin. Vastauksissa nousi esiin myös huomio, etteivät kaikki välttämättä koe tarvitsevansa työnohjausta, vaikka vastaajien mielestä siitä olisi heille hyötyä.

”...työnohjaus pitäis olla pakollista niinku se on lastensuojelussa ja psykiatriassa mutta myös monissa muissa ammateissa ja konteksteissa. Kaikille ihmisille, joiden psykye on toisten tai toisen käytössä, elikkä me tehdään jonkun näköstä, joka on ohjaavaa, parantavaa, terapeutista työtä...”

”...kun toimitaan ihmisten kanssa, kun on tunteita ja näkökulmia ja muuta ja sitten siinä on kysymys semmosesta asiantuntijuudesta, että se ei oo aina niinku valmiiks, että kun teen näin ja näin niin siitä seuraa tää.”

”Erityisesti he, jotka katsovat, etteivät sitä tarvitse, mutta kaikki ammattilaiset.”

”...monesti siinä hetkessä missä ei ole tuntunut tarvitsevansa tai haluavansa työnohjausta niin niissä juuri pitäis olla työnohjaus.”

6.2 Icehearts-kasvattajien työnohjaaminen

Kyselyiden ja haastatteluiden toisessa teemassa käsitelimme Icehearts-kasvattajien pitkäkestoista työskentelymallia ja siihen liittyviä työnohjauksen näkökulmia. Ensimmäiseksi kysimme vastaajien kokemuksia Icehearts-filosofian mukaisen työn työnohjaamisesta. Vastauksissa korostui pitkäkestoisen työn työnohjauksen tarpeellisuus, mielekkyys ja palkitsevuus.

”No kyllä mä koen sen hyvin mielekkäänä ja tarpeellisena just tommosessa, että on ikään kuin semmonen pitkä maratoni tavallaan. Että siinä on ne huoltopisteet sitten rakennettu siihen sillä lailla säännöllisesti.”

”Äärimmäisen tärkeänä. Koen voivani todella auttaa kasvattajia heidän tärkeässä työssään.”

”Erityisen mielekästä on tukea pitkäkestoista työtä.”

Vastauksissa kävi ilmi myös Icehearts-kasvattajien työnkuvan erityisyys ja haastavuus. Kasvattajat tekevät työtään omalla persoonallaan ja sitoutuvat kasvatustyöhön 12 vuodeksi. Kasvattajat saattavat myös kiintyä lapsiin. Vastauksissa nousi esiin, että kasvattajilla on erityisen haastava asiakasryhmä ja useimmilla muilla sektoreilla työryhmässä työskentelee useampi työntekijä, mutta Icehearts-kasvattaja tekee työtään yksin. Lisäksi työskentelyä tehdään lasten, vanhempien, koulun ja monen muun tahon kanssa, joka tekee työstä erityisen haastavaa.

”Iceheartsin ohjaajat joutuvat enemmän olemaan ja keskustelemaan oman, omien kokemusmaailmojen, identiteetin, omien suhteiden, kiintymyssuhteiden kautta niinku sitä maailmaa. Mä ajattelen et jos evoluutiossa aikasemmin on aateltu et lapsi itsenäistyy 12 ikävuoden paikkeilla et sehän on semmonen yhden lapsen kasvatusprojekti. En mä tiedä, se on, tuntuu niinku aikamoiselta matkalta...”

”Kyl mä välillä niinku, kun on noitten nuorten miesten kanssa, siis ohjaajien kanssa niin mietin, että huh huh, että ne on niinku kaikissa näissä konteksteissa: niil on perheet, niil oon vanhemmat, niil on kipeet lapset et niil on hyviä tai kipeitä opettajia, rehtoreita. Siel pyörii niinku kaikki kirjat, en mä tiedä voiko tommoseen ammattiin edes valmistua.”

Seuraavaksi vastaajat pohtivat, pitääkö Icehearts-kasvattajien pitkäkestoisen työn työnohjauksessa ottaa huomioon jotain erityistä. Moni vastaajista kertoi kokevansa työnohjauksen jatkuvuuden olevan tärkeä osa Icehearts-kasvattajien työnohjausta. Myös kehittyminen, luottamuksen muodostaminen ja yhteinen historia koettiin hyviksi asioiksi. Työnohjausprosessin jatkua pitkästi, voidaan nykyisyyttä peilata prosessin aiempiin vaiheisiin ja verrata kokemuksia keskenään. Toisaalta yksi vastaajista oli sitä mieltä, ettei pitkäkestoisen työn työnohjauksella eroa mitenkään muusta työnohjauksesta.

”Mä aattelen et siinä sen työnohjauksella ja sillä ohjauksella on se jatkuvuus tärkeä, koska sillonhan jos työnohjaus on lyhyt, lyhyitä semmosia niinku pätkiä niin siinä jätetään näkemättä se ikään kuin niitten työntekijöitten se kehitys.”

”...mitä enemmän ollaan jotenkin sitoutuneita ja ajatellaan että tää on tämän pitkäkestoinen juttu eikä niinku näin niin siinä on just hyvä, ku siinä on tilaa pohtia tavallaan ja pysähtyä.”

”Kehittyminen. Tuoda peilipinta nykyisestä ja menneestä sekä pohtia niiden suunnassa tulevaa. Kun tehdään pitkään tiiviisti yhdessä työtä, luottamuksen ja yhteisen historian merkitys on suuri.”

Vaikka työnohjauksen jatkuvuutta pidettiin hyvänä asiana, tutkimusaineistosta ilmeni myös, että kasvattajien kokemus työnohjauksen mielekkyydestä on työnohjaajille tärkeää ja joskus voi olla hyvä vaihtoehto myös vaihtaa työnohjaajaa uusien näkökulmien saamiseksi. Konkreettisina menetelminä työnohjauksen mielekkyyden arviointiin mainittiin palautteen kerääminen ja arviointikeskustelut.

”Niin onhan siitä etuakin et joku on kulkenu pitkään siinä rinnalla, mut tietysti se vaatii työnohjaajaltakin sitä, ettei hän uraudu ja pystyy aina haastamaan ja kysymään ja kaivamaan aina uutta ja virittämään sitä.”

”...työnohjaajan pitäis ammattitaidollaan esim nähdä jossain kohtaa vois nähdä tämmösen pitkäkestoisen työnohjauksen sen, että okei... ...voisko se joku muunlainen työnohjaus tässä kohtaa sit olla paikallaan ja ehkä antaa sit sitä koppia sitten toiselle taholle.”

”...että se on hirveen tärkeä, että siihen niinku kasvattajat näkee, et siihen tulee mielellään ja kokee että tästä on apua ja tää on niinku hyvä juttu. Että siihen ei tuu semmosta rutinoitumista.”

”Työnohjaajaa on kuitenkin syytä vaihtaa määrävuosin uusien ideoiden mahdollistamiseksi.”

Työnohjauksen menetelmistä ja tavoitteista puhuttaessa tutkimusaineistosta nousi esille työnohjaajien ammattitaito, jossa tärkeää on osata ottaa huomioon työnohjauksen prosessimaisuus ja osata kuunnella kasvattajien omia tarpeita ja toiveita. Työnohjaaja saattaa nähdä aiheita, joista voisi keskustella tai joskus mahdollinen aihe saattaa tulla esimieheltäkin. Työnohjaajan kyky avata työn maailmaa ja nostaa ilmiöitä koettiin tärkeäksi. Vastausten perusteella on kuitenkin myös hyvä asia, jos työnohjausryhmä nostaisi aiheita itse keskusteluun. Työnohjauksen menetelmien tulisi uusiutua ja kehittyä prosessin edetessä ja kasvattajien ammatillisuuden lisääntyessä. Ennalta asetettujen tavoitteiden sijaan vastauksissa korostui enemmän ryhmän kanssa hetkessä eläminen, dialogisuus, ryhmän itseohjautuminen ja työnoh-

jausprosessin eteneminen sekä ilmiöiden esiin nostaminen. Konkreettisten tavoitteiden asettaminen ja määrittely koettiin osittain haastavaksi ja jopa turhaksi, sillä esimerkiksi hyvinvoinnin lisääntymistä on niin hankala mitata.

”Ja aiheet muuttuu ja heidän tarpeet muuttuu ja se on se musta se ammattitaito sit mun puolelta et mun pitää kuulla sitä et mitä he haluavat siinä kohdassa...”

”Keskeistä pitkissä ohjausprosesseissa on distanssin säilyttäminen ja ohjaajan kyky avata työn maailmaa eri tasoilla ja verkostoissa. Ohjattavien kuunteleminen ja erilaisten ilmiöiden esiin nostaminen kasvatustyön haastavassa kentässä on välttämätöntä.”

”Tää on siis tällöstä dialogista maailmaa, että miksi me tehdään jotain tavoitteita, kun meidän pitäis kohdata ja elää ihmisten kanssa sitä elämän tuskaa ja iloa siinä hetkessä ja koettaa löytää yhteisesti jotain ymmärrystä siihen mitä tapahtuu nyt.”

”...mitä me laitetaan työhyvinvointitavoitteeksi? No on se ihan kivaa tietysti mut miten me mitataan se, onks sun työhyvinvointi parantunut vai huonontunut?”

”...on tehny välillä niinku mieli hakee uudella lailla tavallaan et tehäs näin, että piirretään. Tai on joku menetelmissä niinku semmonen et ei urautuisi siihen, että tavallaan et se pysyy semmonen että tää vie tätä hommaa eteenpäin”

6.3 Icehearts-kasvattajien työohjauksen kehittäminen

Viimeisessä teemassa käsiteltiin Icehearts-kasvattajien työohjauksen määrää, työohjauksen muotoja, sekä kuinka Iceheartsin työohjausta voisi tulevaisuudessa muuten kehittää.

Ensimmäiseksi halusimme selvittää, kokevatko työohjaajat työohjauskertoja olevan tarpeeksi usein ja ovatko työohjauskerrat sopivan pituisia. Kaikilla Icehearts-ohjaajilla on oikeus säännölliseen työohjaukseen keskimäärin kerran kuukaudessa 1-2 tunnin ajan (Niemelä 2018). Vastaukset olivat melko yksimielisiä, sillä kuusi seitsemästä vastaajasta koki työohjausta järjestettävän tarpeeksi usein. Yksi vastaajista ei osannut sanoa, mutta hän ei ollut perustellut vastaustaan. Vastauksien perusteluissa toistui työohjauksen säännöllisyys ja ohjattavien tarpeiden kuunteleminen työohjauskertojen tiheydessä. Työohjauskertojen väliin jäävää aikaa pidettiin myös tärkeänä prosessin kannalta eikä liian tiheää työohjausta pidetty mielekkäänä.

”Se on se kerran kuukaudessa. Se on minusta hyvä sykli. Ei harvemmin, eikä ehkä useemminkaan et siinä se kuukausi on hyvä väli et siinä ehtii niitä asioita nousta ja tulla.”

”Kuukausi on aika hyvä sellaselle prosessoinnille kun asioita nousee esille ni sunhan pitäis prosessoida et sä ammatillisesti kasvat ja sitten tavallaan se (työnohjaus)kerta on semmonen syöte.”

”Ni mä ajattelen että jos se menis kovin paljon tiheämmäksi kun kerran kuukaudessa ni se vois jo lanseerata sitä ajatusta että koko ajan pitää tapahtua.”

”Joskus ne oivallukset tulee istunnon jälkeen ja siinä istuntojen välillä eli kaikki ei välttämättä eikä kaikki tapahdukaan niinku siinä ku nyt ollaan täs koolla.”

Myös työnohjauskertojen pituuteen oltiin tyytyväisiä. Kertojen pituudet vaihtelivat yhdestä tunnista kahteen tuntiin. Neljällä vastaajalla seitsemästä kertojen pituus oli 1,5h. Kaikki seitsemän vastaajaa olivat sitä mieltä, että työnohjauskertojen pituudet ovat olleet sopivia. Vastauksista ilmeni, että pienelle ryhmälle riittää 1-1,5 tuntia kun taas iso ryhmä voi tarvita kahden tunnin istunnon. Yli kahden tunnin istuntoa ei toivonut kukaan.

”90 min on juuri sopiva aika työnohjaukseen. Ei väsy liikaa ja kuitenkin ehtii avata riittävästi.”

”Se että tullaan yhteen yleensä ja näin niin tunti menee tosi äkkiä, et puoltoista tuntia on mun mielestä minimi...”

Seuraavaksi kysyimme, kuinka ryhmämuotoinen työnohjaus sopii pitkäkestoiseen kasvatustyöhön ja pitäisikö yksilötyöskentelyä järjestää nykyistä enemmän. Viisi seitsemästä vastaajasta koki ryhmätyönohjauksen sopivan hyvin Icehearts-filosofian mukaisen kasvatustyön tukemiseen, yksi koki sen sopivan hyvin yhdessä yksilöohjauksen kanssa ja yksi vastaajista tuki ryhmätyönohjauksen järjestämistä, jos kyse on ryhmän yhteenkuuluvuudesta tai samojen arvojen jaosta. Kaikki vastaajat näkivät ryhmätyönohjauksessa hyviä puolia. Hyvinä puolina ryhmätyönohjauksessa mainittiin yhteenkuuluvuus, erilaiset kokemukset ja näkökulmat, vertaistuki, vuorovaikutustaitojen kehittyminen ja reflektoinnin mahdollisuus.

”Sopii erittäin hyvin; kasvattajilla vähän erilaisia näkökulmia työstään ja myös erilainen kokemus ja kasvattajan työn kesto, mikä auttaa jakamaan kokemuksia ja tarkastelemaan työn kipukohtia.”

”Me emme voi ymmärtää yksin todellisuuksia, ne on kapeita kuvauksia, me tarvitaan lisää ääniä ja mitä enemmän meillä on niitä ääniä meillä on reflektion mahdollisuuksia, ja kun ihminen kuulee omaa ja toisen puhetta hän oivaltaa itsestään ja työstään enemmän jos hän antautuu vaan siihen suhteeseen.”

”Mun mielestä se (ryhmätyönohjaus) sopii erinomaisesti tähän Icehearts-juttuun sen takia, että niinku sanoin siinä on se vertaistuki hirveen hyvä ja siinä niinkun kaverit tietää mitä ollaan tekemässä et jokasella on sama juttu ja sit siinä tavallaan just sen useamman kasvattajan näkökulmat tulee keskustelussa ja dialogissa.”

Vastauksista myös selvisi, että osalla kasvattajista on toive yksilötyönohjaukseen ja sitä on myös kasvattajan erillisen toiveen tai johdon pyynnöstä järjestetty tarvittaessa. Tämä mahdollisuus koettiin tärkeäksi myös työnohjaajien mielestä ja sellaista käytäntöä toivottiin myös muihin sosiaali- ja terveysalan organisaatioihin, joissa työskennellään ihmissuhdeammateissa. Yksi vastaajista pohti, että yksilötyönohjaus voisi olla osa kaikkien kasvattajien työnohjausta esimerkiksi kerran vuodessa. Eräs vastaajista korosti, että vaikka monella työntekijällä on toive yksilötyöskentelyyn, ei se välttämättä tue ammatillista kasvua parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Kaikki vastaajat kokivat yksilötyönohjauksen olevan kuitenkin tarpeellista ainakin ajoittain. Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että yksilötyönohjausta tulisi järjestää erillisten tarpeiden mukaan esimerkiksi lyhyinä interventioina tai case-työskentelynä. Myös yksilö- ja ryhmätyönohjauksen yhdistämistä ideoitii. Yksilötyönohjaus voisi toimia tukimuotona varsinaiselle ryhmätyönohjaukselle tai yksilö- ja ryhmätyönohjausta voitaisiin järjestää vuorotellen. Yksi vastaajista koki yksilötyönohjauksen olevan aina tehokkain tapa järjestää työnohjaus.

Vastauksissa korostui yksilötyönohjauksen tarpeen kumpuavan silloin, kun kasvattajalla on erityisen haastavaa tai jos kyseessä on jokin hyvin arka henkilökohtainen asia. Eräs vastaaja pohti yksilötyönohjauksen olevan paikallaan silloin, jos kasvattaja ei koe ryhmätyönohjauksessa riittävää turvallisuuden tunnetta ja niissä tapauksissa, joissa yksilön tarve vie huomion ryhmän yhdessä kokemiselta.

”Tehokkain tapa järjestää työnohjaus on yksilötyönohjaus, joskin se tulee kalimmaksi.”

”...toiset kasvattajat kokevat jotkut tilanteet nuorten ja perheiden kanssa selvaisiksi, että ne on hyvä jakaa yksin ja pohtia toimenpiteitään ulkopuolisen kuuntelijan kanssa. Vertaistyöskentely ja tuki on paikallaan, mutta on tilanteita, jotka ”menevät niin ihon alle”, että purkamiseen kaippaa yksityisyyttä.”

”...silloin jos se näyttää, että se on siellä ihmisen omassa elämässään ehkä kumpuavaa tai kipuilevaa, niin silloin se paikka ehkä ois enemmän yksilötyönohjaus...”

”Voisko siinä olla tällöinen joku kerran yhdessä tai kahdessa vuodessa ois ihan tällöinen yksilötyönohjausistuntopäivä, jossa ois tavallaan tilaisuus sen yhden niinkun kertoa ja puhua ja näin. Se vois olla ihan hyvä tällöinen askel siihen, että jos muuten mennään ryhmänä, niin silloin siinä voi tulla jotain semmosia asioita että joku saa sen erityisen tilaisuuden tulla kuunnelluksi ja saa sanoa siinä.”

Tutkimusaineiston mukaan työnohjauksen kehittämistä tulisi suunnata työnohjausryhmien dynamiikan tarkasteluun ja ryhmien muodostamisprosessin tarkempaan suunnitteluun. Osa vastaajista koki haasteena uuden kasvattajan liittymisen työnohjausryhmän toimintaan, sillä aina kun uusi kasvattaja liittyy jo olemassa olevaan ryhmään, sen toiminta ja dynaamisuus muuttuu. Pitkäkestoisen työn työnohjaus ei ole samassa vaiheessa kasvattajan kanssa, joka on ollut mukana jo useita vuosia verrattuna vasta liittyneeseen kasvattajaan. Työskentelymallin rikkoutuminen ja sen uudelleen yhteensovittaminen koettiin haastavaksi.

”No mä jäin oikein mieltii sitä tossa äsken, että ehkä jollakin ryhmittelyllä. Että mikä siinä on, kun tulee uusia kasvattajia, niitä sit linkittyy niihin ryhmiin välillä, et millä tavalla niitä ryhmiä muodostetaan? Et se on niinku ehkä semmonen mitä he vois mieltii vahvemmin et, miten se työnohjausryhmä rakennetaan.”

”Ihannetilahan ois, et sul ois koko ajan se 12 vuotta se sama työnohjaus. Mut sehän ei oo tuolla ihan realistista, ku niille tulee uusia mukaan.”

Toisaalta vastauksissa tuli esiin, että eri vaiheissa olevien kasvattajien keskinäinen vuorovaikutus laajentaa näkökulmia ja pidempään töitä tehneiden kasvattajien kokemukset tukevat uusia kasvattajia työssään.

”Mä oon nähny ehkä hyväksi, että se ryhmän kokoonpano ehkä saattaa elää. Ku siihen on tullu uusia ni se on aina tietysti ryhmälle semmonen, että se muuttaa sitä tilannetta, mutta sitten mä ajattelen että se on ehkä semmonen uusien kasvattajien ja vanhojen tai kokeneempien kasvattajien keskinäinen vuorovaikutus. Et se on myös semmonen hedelmällinen juttu kuitenkin et se rikastuttaa niitä näkökulmia ja antaa semmosta vertaistukea.”

Tutkimusaineistossa pohdittiin myös esimiesten osallisuutta työnohjaukseen ja sen merkityksiä. Vastauksissa ilmeni, että myös esimiehet tarvitsevat työnohjausta. Vastauksissa pohdittiinkin, kuinka johtotasolla pystytään ymmärtämään kasvattajien työnkuvan kokonaisvaltaisuus ja vaativuus. Eräässä vastauksessa esitettiin, että mikäli esimiehillä olisi mahdollisuus osallistua kasvattajien työnohjausryhmiin, se auttaisi heitä toimimaan johtajuustehtävässä paremmin.

”Kyl mä joskus ihmettelen, että tota vaikka kaikilla esimiestasoilla on ilmeisesti kokemus työstä mut ymmärtääkö he että kuinka kovilla nää miehet ja naiset on niinku et ne joutuu niin paljon olemaan sen oman itse koetun maailman kanssa...”

”Johtajat, tai siis mistä syystä johtajat saavat kieltäytyä työnohjauksesta, kun mun mielestä he tarvitsisivat enemmän vielä semmosta, haastava vois olla ehkä väärä, mutta jotain sellasta reflektiopintaa siihen omaan työhönsä, keran mun mielestä esimiehen työ vaatii semmosta hyvää itsetuntemusta.”

Myös Icehearts-filosofiaan toivottiin kiinnitettävän erityistä huomiota työnohjauksen järjestämisessä. Icehearts-kasvattajat tekevät työtään omalla persoonallaan ja siten myös henkilökohtainen elämä ja sen kriisit tulisi voida käsitellä työnohjauksessa. Työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan ei välttämättä ole paras tapa työnohjaukseen Iceheartsissa, vaan enemmän pitäisi pystyä käsittelemään myös henkilökohtaisia asioita.

”Mun mielestä Iceheartsin niinku vähiten sote-alan tällaisista ammateista sopii sellanen puhdas ammatillinen lähestyminen. Jotenkin noihin mitkä mä edelleenkin sanoin, kun joutuu olee niin omana persoonalla näitten lasten kanssa ni pitäis tuntea itsensä tosi hyvin...”

”...mites paljon vaimon kanssa kriisi kuuluu työnohjaukseen tai ei kuulu et sitten se mitä mä ajattelen et niinku Iceheartsin erityisyydestä, niin mun mielestä Iceheartsin kannattais mieltii että ne kriisit voisivat kuulua ihan hyvin työnohjaukseen.”

”Mä luulisin, että toi tälläsessä työssä niinku kannattais mieltii nimenomaan sitä, että miten ne ihmiset joutuu kautta pääsee kasvamaan itse. Täs Iceheartsissa jotenkin siinä 12 vuoden periodissa niinku pitäis olla enemmän framilla se henkilökohtanen minä”

Kehitysehdotuksista kysyttäessä monissa vastauksissa korostui myös tyytyväisyys nykyiseen työnohjaukseen Iceheartsissa. Työnohjaajat kokivat, että työnohjauksesta on hyötyä kasvattajille ja pitkäkestoisen työskentelymallin työnohjaus koettiin mielekkäänä prosessina, jossa

työnohjauksen tuloksilla ei ole kiire. Tyytyväisiä oltiin myös siitä, että työnohjausta järjestetään Iceheartsissa ennaltaehkäisevästi, ilman että mitään varsinaista ongelmaa on ehtinyt syntyä. Iceheartsia pidettiin hyvänä työnantajana, joka huolehtii työntekijöiden jaksamisesta vaativassa kasvatustyössä ja Iceheartsin työnohjausmallin esimerkin toivottaisiin näkyvän myös muissa kasvatustyön organisaatioissa, kuten kouluissa. Myös yhteistä työnohjausta Iceheartsin ja muiden verkostojen, kuten koulujen välillä väläyteltiin vastauksissa.

”Mutta oon sen aatellu et se on aika mielekäs juttu näin ja aattelen et tarpeellinen. Se on tullu sieltä monta kertaa et tää on hyvä, me tarvitaan sitä.”

”Se on hieno se pitkäkestoinen malli mikä siellä on ollu, mutta sitten siihen niinku sellanen, se liittyy hyvin lähelle siihen työnohjaukseen, et ei hosuta eikä oo kiire, tässä on aikaa. Se aika on aika merkittävä elementti siinä, että tää muuten elämä ja maailma ja se työkin siellä on aika semmosta hektistä.”

”Mä oon tykännyt siitä Iceheartsin kohallaki että tavallaan että ei oo mitään ongelmaa välttämättä olemassa vielä että se tavote on, että jaksetaan tehdä näin pitkään.”

”Icehearts toimii hyvänä esimerkkinä työnantajasta, joka huolehtii työntekijöiden jaksamisesta vaativassa kasvatustyössä. Toivottavaa olisi, että esimerkki vaikuttaisi myös koulussa työskentelevien mahdollisuuksiin saada työnohjausta, jopa yhdessä kasvattajien kanssa.”

7 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää Iceheartsin palkkaamien työnohjaajien ammatillisia kokemuksia työnohjaamisen merkityksestä sekä saada kokemuksia Icehearts-kasvattajien työnohjaamisesta. Lisäksi tarkoituksena oli tarkastella, kuinka Icehearts-kasvattajien pitkäkestoisen työskentelymallin työnohjausta voisi jatkossa kehittää työnohjaajien näkökulmasta.

Tavoitteenamme oli saada vastauksia seuraaviin kysymyksiin: miksi työnohjaus on tärkeää, mikä työnohjauksen merkitys on työhyvinvoinnin kannalta, mitä vaikutuksia työnohjauksella on työntekijään ja ketkä tarvitsevat työnohjausta? Lisäksi tavoitteenamme oli saada uutta tietoa Icehearts-kasvattajien työnohjaamisen mahdollisista erityispiirteistä sekä kerätä mielipiteitä Icehearts-kasvattajien nykyisestä työnohjausrakenteesta sekä kuinka työnohjaajat kehittäisivät Iceheartsin työnohjausta tulevaisuudessa, jotta se vastaisi paremmin kasvattajien tarpeita.

Tutkimustulosten perusteella työnohjaajat kokevat hyvän työnohjauksen sisältävän keskustelua, avoimuutta ja luottamuksellisuutta. Voidaankin päätellä, että hyvä työnohjaus vaatii pi-

demmän prosessin, jotta avoimuus ja luottamuksellisuus voi syntyä työnhajaajan ja työnhajattavan tai työnhajausryhmän välillä. Myös tuloksissa nousi esiin työnhajauksen jatkuvuus osana hyvää työnhajusta. Lisäksi omien tunteiden ja ajatusten pohtiminen sekä sille varattu erillinen aika ja paikka koettiin merkityksellisiksi asioiksi työnhajauksessa. Tulosten perusteella työnhajaus merkitsee työntekijälle ennen kaikkea työhyvinvoinnin lisääntymistä sekä ammatillista kasvua. Työnhajauksen avulla työntekijä pystyy luomaan kokonaisvaltaisen kuvan työstä ja työyhteisöstä sekä löytämään itsestään uusia puolia työntekijänä näkökulmien laajentuessa.

Työnhajauksen vaikutuksia työhyvinvointiin arvioitaessa lähes kaikki vastaajat kertoivat, että työnhajauksen järjestämisellä on positiivinen merkitys työssä jaksamiseen. Tarkemmin tuloksissa selvisi myös, että työnhajaajat kokevat työnhajauksen vaikuttavan työntekijän työssä viihtymiseen ja työpaineiden helpottumiseen. Merkittävää olikin huomata, että vaikka työnhajaajat kokivat työnhajauksella olevan merkittäviä positiivisia vaikutuksia työntekijään, ei kaikki työntekijät välttämättä koe tarvitsevansa työnhajusta. Tulosten perusteella joskus jopa ne henkilöt, jotka eivät koe tarvitsevansa työnhajusta, tarvitsisivat sitä kaikkein eniten.

Huomattavaa oli myös se, että vaikka teoreettisen viitekehyksen perusteella (Kallasvuo ym. 2012, 32) työntekijän ja työnantajan tarve saada työnhajusta sisältää yleensä arvion muutoksen tarpeesta, jonkin ehkäisystä tai jonkin asian varmistamisesta, ei työntekijöiden tai työyhteisön muutoksen tarve tai ongelmien ratkaiseminen noussut juurikaan tuloksissa esiin vastaajien määrittellessä mitä on hyvä työnhajaus. Muutamamassa vastauksessa sen sijaan korostettiin, että työnhajaus edesauttaa uupumisen ja loppuun palamisen ennaltaehkäisyssä ja joskus työnhajaus tilataan työntekijöille vasta kun työyhteisössä on jokin ongelma, vaikka säännöllisen työnhajauksen hyöty on nimenomaan ongelmien välttäminen ja ennaltaehkäisy. Voidaankin päätellä, että työnhajauksen tulisi olla pitkäkestoista, jatkuvaa ja ennaltaehkäisevää toimintaa ja sen tulokset tulisi näkyä enemmän työntekijöiden työhyvinvoinnin säilymisinä ja jaksamisen tukemisena kuin ongelmien poistumisena tai uupumisesta toipumisena.

Työnhajauksen järjestäminen on pääsääntöisesti vapaaehtoista ja lainsäädännöllisesti siitä ei ole puhetta juuri ollenkaan. Vain mielenterveysasetuksessa (21.12.1990/1247) ja mielenterveyslaissa (14.12.1990/1116) mainitaan työnhajaus, jonka mukaan ”Mielenterveyspalvelujen antaminen edellyttää toimivaa työnhajauksen järjestelmää”. Tutkimustuloksissa työnhajauksen järjestäminen nähtiin kuitenkin pääsääntöisesti tarpeellisena kaikille ammattiryhmille. Tuloksissa kyseenalaistettiin työnhajauksen järjestämisen vapaaehtoisuus. Työnhajauksen järjestäminen koettiin myös työnantajan signaalina työntekijöille, että heistä välitetään. Eri tyisen tarpeelliseksi työnhajaus koettiin sosiaalialalla tehtävässä kuormittavassa ihmishuuhde-työskentelyssä, missä sairastuminen myötätuntouupumukseen sekä työntekijän työstressi nousivat muita ammattikuntia vahvemmin esiin. Tätä väitettä tukee myös Nissinen (2009, 12 - 13) joka kirjoittaa kirjassaan, että asiakaspalvelutyö ihmisten parissa vaatii jatkuvaa omalla

persoonalla työskentelyä, sen esiin tuomista, kehittämistä, ja ymmärtämistä, mikä kuormittaa ihmistä poikkeuksellisesti niin fyysisesti kuin psyykkisestikin.

Icehearts-filosofian mukainen pitkäkestoinen työ koettiin tutkimustuloksissa kokonaisvaltaisena ja haastavana työnä. Icehearts-kasvattajat tekevät työtään tiiviissä vuorovaikutussuhteessa lasten ja perheiden kanssa ja Icehearts-filosofian mukaan lapsilla on oikeus kiintyä kasvattajaan ja kasvattajalla lapsiin. Kasvattajat elävät joukkueen mukana 12-vuotta: lasten lapsuuden, nuoruuden ja varhaisaikuisuuden. Kasvattajan pääsääntöinen tehtävä on toimia roolimallina ja tukena lapsen jokapäiväisessä elämässä, auttaen lasta selviämään ongelmien ja vaikeuksien yli. Lisäksi työnkuvan voidaan katsoa muodostuvan monista eri ammattikuntien osa-alueista. Kasvattaja saattaa toimia työssään sekä lastensuojelun työntekijänä, liikunnanohjaajana, urheiluvallmentajana, koulunkäyntiavustajana, kerhotoiminnanohjaajana, kuraattorina, tukihenkilönä, mentorina, henkilökohtaisena valmentajana kuin myös sosiaaliohjaajakin. Tärkeintä kuitenkin kaikista edellä mainituista on olla lapsen elämässä läsnä oleva, turvallinen aikuinen. (Suomen Icehearts ry 2017a, 9 - 10 & 39.)

Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että työnohjauksen jatkuvuudella on erityinen rooli Icehearts-filosofian mukaisessa pitkäkestoisessa kasvatustyössä. Työnohjaajan ja työnohjattavien yhteinen historia koettiin hyväksi asiaksi, sillä sitä kautta voidaan peilata nykyisyyttä menneisyyteen ja vertailla ajatuksia sekä huomata kehitystä tapahtuneen. Vastauksissa ei kuitenkaan noussut esiin, että saman työnohjaajan olisi hyvä työskennellä työnohjattavien kanssa mahdollisimman pitkäkestoisesti. Päinvastoin vastauksista ilmeni, että uusien näkökulmien saamiseksi työnohjaajan vaihdos tietyin väliajoin voi tehdä hyvää. Työnohjaajan vaihtamisessa olisi kuitenkin hyvä kuunnella kasvattajien tarpeita. Voidaankin pohtia, onko työnohjauksen jatkuvuudella ja työnohjaajan säännöllisessä vaihtamisessa ristiriita? Tulosten perusteella voidaan tehdä johtopäätös, että työnohjauksen jatkuvuus tulisi näkyä menetelmien uusiutumisenä ja kehittymisenä prosessin edetessä ja kasvattajien ammatillisuuden lisääntyessä. Ennalta asetettujen tavoitteiden sijaan työnohjauksen tulisi edetä itseohjautuvasti kasvattajien tarpeiden ja muuttuvien tilanteiden mukaan.

Työnohjausta järjestetään Iceheartsissa ulkopuolisen toimijan ostopalveluna. Kasvattajilla on oikeus käyttää säännöllistä työnohjausta noin kerran kuukaudessa. Työnohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Työnohjausta toteutetaan pääsääntöisesti ryhmätyönohjauksena, jossa ryhmät ovat jaettu maantieteellisesti. Työnohjaajia on yhteensä kahdeksan kappaletta. (Niemelä 2018.) Tutkimuksen tuloksista voidaan päätellä, että työnohjaajat ovat melko tyytyväisiä työnohjauksen järjestämistapaan Iceheartsissa. Työnohjausta järjestetään organisaatiossa riittävästi ja ohjauskertojen pituudet ovat sopivia. Myös ryhmätyönohjausta pidettiin pääsääntöisesti hyvänä työskentelymuotona ja suurin osa vastaajista koki ryhmätyönohjauksen sopivan erityisen hyvin Icehearts-filosofian mukaiseen työskentelyyn. Yksi vastaajista kuitenkin koki yksilötyöskentelyn olevan aina paras vaihtoehto työnohjaukseen ja kaikki vastaajat

olivat sitä mieltä, että yksilötyönohjaus on tarpeellista ainakin ajoittain. Yksilötyönohjauksen määrästä ja säännöllisyydestä oltiin useampaa eri mieltä. Tuloksista voidaan kuitenkin vetää johtopäätös, että yksilötyöskentelyyn tulee olla jatkossakin mahdollisuus ja sen laajempaakin tarvetta olisi hyvä kartoittaa. Erityisesti yksilötyöskentelylle olisi tilausta silloin, kun kasvattajalla on erityisen haastava tilanne tai jos kyseessä on hyvin arka henkilökohtainen aihe. Tuloksissa selvisi myös, että kasvattajilla on toisinaan toive yksilötyönohjaukselle, mutta kaikkien työnohjaajien mielestä se ei välttämättä tue ammatillista kasvua parhaiten. Mielenkiintoista onkin pohtia, miten voitaisiin ottaa huomioon kasvattajien yksilölliset tarpeet niin, että se silti tukisi työnohjaajien asettamia työnohjauksen tavoitteita ja ammatillista kehitystä. Voidaan myös esittää teoreettinen kysymys: Kumpi on tärkeämpi argumentti työnohjauksen menetelmää valitessa, kasvattajan kokema tarve vai ammatillisen työnohjaajan näkemys?

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan päätellä, että Iceheartsin työnohjausta voisi kehittää tulevaisuudessa työnohjausryhmien suunnittelussa, muodostamisessa ja niiden ylläpitämisessä. Työnohjaajien kokemusten perusteella uusien kasvattajien liittyminen jo olemassa olevaan työnohjausryhmään rikkoo ryhmän dynamiikkaa ja muuttaa sen toimintaa. Myös eri työvaiheissa olevat kasvattajat tarvitsevat erilaista työnohjausta ja työnohjauksen sovittaminen eri vaiheissa oleville kasvattajille koettiin osittain haasteeksi. Toisaalta eri työvaiheissa olevien kasvattajien keskinäinen vuorovaikutus nähtiin myös positiivisena asiana pidempään töitä tehneiden kasvattajien kokemusten tukiessa uusien kasvattajien työtä. Johtopäätöksenä tuloksista voidaan päätellä, että työnohjausryhmien muodostaminen on aina tapauskohtaista ja muodostamisprosessissa olisi hyvä ottaa huomioon niin kasvattajien kuin ryhmää vetävän työnohjaajankin mielipide. Työnohjaajien menetelmät ja tavat eroavat toisistaan ja jonkun mielestä olisi paras vaihtoehto, kun sama työnohjausryhmä toimisi muuttumattomana koko 12-vuoden ajan. Joku toinen taas kokee työnohjausryhmän elämisen ja uusien kasvattajien liittymisen mukaan hyvänä asiana.

Myös esimiestason työnohjaus nousi tutkimuskysymysten ulkopuolelta esiin. Tulosten perusteella voidaan päätellä, että työnohjaus nähdään usein työntekijöiden tarpeena, vaikka myös esimiestasolla tarvitaan työnohjausta. Myös Kallasvuo ym. (2012, 17) esittää, että toimiva johtajuus on laadukkaan työn ja työiihtyvyyden keskeinen edellytys. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että Icehearts-organisaation esimiesten työnohjaukseen voisi kiinnittää enemmän huomiota ja esimiesten osallistumista kasvattajien työnohjausryhmiin voitaisiin myös tapauskohtaisesti harkita, sillä se auttaisi heitä toimimaan johtajuustehtävässä paremmin sekä ymmärtämään kasvattajien työnkuvan kokonaisvaltaisuuden ja vaativuuden. Tuloksista voidaan myös vetää johtopäätös, että Icehearts-kasvattajien työnohjauksessa pitäisi pysyä käsittelemään enemmän henkilökohtaisia asioita, sillä Icehearts-kasvatustyössä työtä tehdään omalla persoonalla. Myös Nissisen (2009, 59 - 60) mukaan yksityiselämän vaiheet ja krii-

sit, niin ihmissuhdeongelmat, perheen perustaminen, itsenäistyminen tai ikääntymiseen liittyvät muutokset vaativat veronsa omista voimavaroista ja vaikuttavat kokemuksiin myös auttajan roolissa.

Tutkimus vastasi tutkimusongelmaan kattavasti. Työnohjauksen merkitykseen liittyvissä tutkimustuloksissa nousi esiin hyvin paljon samoja teemoja kuin teoreettisessa viitekehityksessäkin. Työnohjaajat kokivat työnohjauksen tärkeäksi asiaksi, joka parantaa työhyvinvointia ja lisää ammatillista kasvua. Työnohjaus sopii lähtökohtaisesti kaikille työntekijöille, mutta erityisen tarpeellista se on vuorovaikutuksellisissa ihmissuhdeammateissa toimiville ihmisille. Työnohjauksen järjestämisen velvollisuutta toivottiinkin laajennettavan eri toimialoille. Icehearts-kasvattajien työtä pidettiin kokonaisvaltaisena ja erittäin haastavana, jonka vuoksi säännöllinen työnohjaus koettiin tärkeäksi. Työnohjaaminen Iceheartsissa nähtiin mielekkäänä prosessina, jossa työnohjauksen jatkuvuus ja menetelmien vaihtuvuus on tärkeää, mutta uusien näkökulmien saamiseksi työnohjaajaa voidaan myös vaihtaa tarpeen tullen. Työnohjauksen määrää pidettiin Iceheartsissa riittävänä ja ryhmätyönohjaus koettiin pääsääntöisesti sopivan erinomaisesti Icehearts-filosofian mukaisen työskentelyn tukena. Kuitenkin ryhmätyöskentelyn lisäksi olisi tulevaisuudessa hyvä pohtia myös yksilötyöskentelyn mahdollisuuksien lisäämistä. Tuloksissa korostui myös tyytyväisyys Iceheartsin ennaltaehkäisevään työnohjausmalliin. Iceheartsia pidettiin hyvänä työnantajana, joka huolehtii työntekijöistään vaativassa kasvatus-työssä ja samankaltaista työnohjausmallia toivottiin myös muihin kasvatustyön organisaatioihin kuten kouluihin.

Icehearts voisi hyödyntää tutkimusta tulevaisuudessa suunnittelemalla työnohjausryhmien muodostamista sekä uusien kasvattajien liittymistä jo olemassa oleviin työnohjausryhmiin. Maantieteellisen sijainnin lisäksi ryhmien muodostamisessa voisi kiinnittää huomiota myös ryhmien rakenteeseen, kuten esimerkiksi missä vaiheessa ryhmän kasvattajat ovat omassa työssään. Lisäksi esimiesten osallistuminen työnohjaukseen tulisi huomioida ryhmien muodostamisessa. Uusien kasvattajien liittämiseen jo olemassa oleviin ryhmiin olisi hyvä kiinnittää erityistä huomiota ja se voisi tapahtua suunnitellusti esimerkiksi yhdessä ryhmää vetävän työnohjaajan kanssa. Mahdollisuuksien mukaan uusille kasvattajille voisi tarvittaessa perustaa kokonaan uuden oman ryhmän.

Lisäksi jatkossa voisi miettiä, kuuluuko Icehearts-kasvattajien työnohjauksessa käsitellä vain työhön liittyviä asioita, vai voisiko työnohjaus sisältää myös henkilökohtaiseen elämään liittyviä teemoja. Icehearts-kasvattajien työnkuva on vaativaa ihmissuhdetyötä ja he kuuluvat siihen ammatilliseen riskiryhmään, jotka saattavat sairastua työuupumuksen jossain kohtaa työuraansa. Työnohjaus on ennaltaehkäisevä keino työnantajalle tarjota työntekijälle mahdollisuus ylläpitää ja tukea yksilön työkykyä heidän elämän eri vaiheissa. Kuten Nissinen (2009, 12 - 13) toteaa, ammateissa, joissa autetaan ihmistä ja ollaan tekemisissä ihmiselämän vaikeuksien kanssa, siihen liittyy aina myötätuntouupumisen riski ja se tulee tunnistaa myös jatkossa

kasvattajien työhyvinvointia tarkasteltaessa. Henkilökohtaisten kokemusten työstämiseen voisi olla mahdollisuus esimerkiksi lisäämällä yksilötyönohjausta säännölliseksi osaksi työnohjausta ryhmätyönohjauksen rinnalle.

Tulevissa tutkimuksissa voitaisiin tutkia, kuinka Icehearts-organisaation työnohjausryhmiä tulisi muodostaa, miten uusia kasvattajia sijoitetaan jo olemassa oleviin työnohjausryhmiin ja miten yksilötyönohjausta voitaisiin hyödyntää ryhmätyönohjauksen rinnalla. Tulevaisuudessa mahdollinen jatkotutkimusten kohde voisi myös edelleen olla kasvattajien työssäjaksaminen ja työhyvinvointi siitäkin huolimatta, että aihetta on jo aiemmin tutkittu. Kasvattajien työn luonne on sen verran ainutlaatuinen, että työntekijän työssäjaksamista edistäviä tutkimuksia tulisi laatia myös jatkossa.

8 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2017) mukaan tutkimuksen pitää perustua riittävään tietoon ja siihen osallistuminen tulee aina olla vapaaehtoista. Hirsjärvi ym. (2012, 161 - 164) esittävät, että kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Todellisuus on moninainen, mutta sitä ei voi pirstoa satunnaisesti osiin, vaan tapahtumat muovaavat samanaikaisesti toisiaan. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritäänkin tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti ja löytämään tai paljastamaan tosiasioita. Kokonaisvaltaisuuden lisäksi kvalitatiivisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun välineenä ja käytetään metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat pääsevät esille. Tutkija luottaa omiin havaintoihinsa ja keskusteluihin tutkittavien kanssa. Apuna tiedon hankinnassa voidaan myös käyttää lomakkeita ja testejä. Muita tyypillisiä piirteitä kvalitatiivisessa tutkimuksessa ovat kohdejoukon valitseminen tarkoituksenmukaisesti satunnaisotoksen sijaan, tutkimussuunnitelman muotoutuminen tutkimuksen edetessä sekä tapauksien käsittely ainutlaatuisina ja aineiston tutkiminen sen mukaisesti.

Tutkimuksen kohteeksi valittiin kaikki tutkimushetkellä Iceheartsin palkkaamat työnohjaajat. Iceheartsin yhteyshenkilömme Jani Söderling lähetti heille sähköpostia, jossa kysyttiin työnohjaajien halukkuutta osallistua tutkimukseemme. Työnohjaajien osallistuminen tutkimukseen oli siis täysin vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistuttiin kyselylomakkeen avulla, joka lähetettiin osallistujille sähköpostitse ja johon vastattiin anonyymisti. Lisäksi kolmelta tutkimukseen osallistuvalla henkilöllä kysyttiin halukkuutta osallistua kyselyn sijaan haastatteluun, johon kaikki suostuivat. Haastattelut nauhoitettiin haastateltavien suostumuksella ja aineiston litteroinnin ja analysoinnin jälkeen nauhoitukset tuhottiin. Tässä vaiheessa kaikesta aineistosta poistettiin myös tunnistetiedot.

Tutkimukseen osallistuvien anonyymiteetin tärkeys korostuu etenkin silloin, kun tutkittavien joukko on helposti tunnistettavissa. Tutkimukseemme osallistui seitsemän Iceheartsin työnohjaajaa työnohjaajien kokonaismäärän ollessa kahdeksan. Kiinnitimmekin erityistä huomiota

siihen, ettei tutkimuksessa ole mahdollisuutta tunnistaa vastaajien henkilöllisyyksiä. Tästä myös pidimme kiinni. Tuloksista häivyttiin kaikki sellaiset seikat, joista vastaaja pystyttäisiin mahdollisesti tunnistamaan. Myös suorien lainauksien lähdeviitteet poistettiin kokonaan tutkimukseen osallistujien suojelemiseksi.

Haastattelurungon teemat muodostuivat Iceheartsin toiveista muodostuneen tutkimusongelman sekä teoreettisen viitekehyksen mukaan. Teemojen aiheita oli pohjustettu teorialla ennen varsinaisia kysymyksiä, jonka tarkoituksena oli, että vastaajat ymmärtäisivät kysymykset samalla tavalla. Ennen haastattelurungon muodostamista perehdyimme Icehearts-organisaatioon ja toimintafilosofiaan sekä työhyvinvoinnin ja työnohjaamisen teoreettiseen viitekehykseen. Haasteena tutkimuskysymysten asettelussa ja kysely- ja haastattelukysymysten muodostamisessa oli, että työnohjausistuntoihin sisältyy vaitiolovelvollisuus, eikä työnohjaajalla ole oikeutta kertoa istuntojen sisällöistä ulkopuolisille. Pyrimmekin kiinnittämään erityistä huomiota siihen, ettemme vie kysymyksillämme keskustelua työnohjausistuntojen sisältöön vaan pysymme tutkimusongelmaan liittyvissä teemoissa.

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä tutkimuksemme aihe koskee Iceheartsin työnohjaajien kokemuksia ja kvalitatiivisessa tutkimuksessa jokainen kertomus on todellinen tapaus ja edustaa sellaisenaan laadullista tutkimusta (Hirsjärvi ym. 2012, 161 - 162). Tutkimukseen osallistui lähes kaikki Iceheartsin palkkaamat työnohjaajat, joten otantaa voidaan pitää hyvänä. Arviomme perusteella kyselylomake oli helppo lähestymistapa tutkimukselle, jonka avulla oli mahdollista saada tutkimukseen mukaan laajempi joukko osallistujia kuin haastatella. Toisaalta haastatteluiden avulla oli mahdollisuus tarkentaa kysymyksiä sekä selvittää ja syventää vastauksia.

Hirsjärven ym. (2012) mukaan eettisesti hyvä tutkimus edellyttää, että siinä noudatetaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Opinnäytetyössä pyrimmekin rehellisyyteen, yleiseen huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimustyössä. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin yksityiskohtaisesti ja tutkimuksen tulokset esitettiin rehellisesti. Tutkimuksessa pyrittiin pääsemään ennalta asetettuihin tavoitteisiin ja työelämäkumppanin kanssa sovituista aikatauluista pidettiin kiinni. Lisäksi opinnäytetyöprosessin aikana noudatimme sosiaalialan eettisiä ohjeita ja arvoja.

9 Pohdinta

Opinnäytetyöprosessin aikana huomasimme, miten tärkeä osa ihmissuhdetyötä tehdessä on omien voimavarojen tunnistaminen sekä työhyvinvoinnin ylläpitäminen. Työhyvinvoinnin lisäksi työntekijän jaksamiseen vaikuttaa myös henkilökohtainen elämä, kuten kriisit ja elämän eri muutosvaiheet. Kasvatus- ja opetustyössä, kuten sosiaalityössä omalla persoonalla tehtävä työ on työskentelyn edellytys ja sen käyttö työkaluna voi pitkällä aikavälillä uuvuttaa työntekijää. Etenkin Icehearts-filosofiaan pohjautuvassa pitkäkestoisessa työskentelymallissa tämä

tulisi ottaa erityisesti huomioon. Ihmissuhdetyötä tekevien ammattilaisten tulisi muistaa työelämän jatkuvasti kasvavien vaatimusten keskellä huolehtia autettavien lisäksi myös omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnistaan. Työnohjaus on siihen yksi tärkeä työkalu muiden joukossa.

Teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuksessa esiin nousseiden seikkojen perusteella jäimme pohtimaan, millä muilla keinoin kasvattajien työhyvinvointia voisi edistää työnohjauksen lisäksi. Kasvattajan työ on hyvin itsenäistä, jonka vuoksi siihen liittyy myös paljon vastuuta ja velvollisuuksia. 12-vuoden sitoutuminen työhön ja lapsiin asettaa kasvattajan myös erityiseen asemaan työntekijänä. Kokemus itsestä merkityksellisenä ja korvaamattomana työntekijänä voi olla voimavara, mutta se voi aiheuttaa myös stressiä ja uupumusta. Tätä taakkaa voisi jakaa liittämällä kasvatusjoukkueiden toimintaan myös toinen kasvattaja. Mahdollisuus toimia työpareina joukkuekohtaisesti voisi vähentää työuupumisen riskiä, etenkin kun kasvattajan työnkuva sekä rooli ihmissuhdetyötä tehdessä on laaja sekä monimuotoinen. Työpareina tehtävä työskentely voisi vähentää yksittäisen kasvattajan työstä aiheutuvaa kuormitusta. Esimerkiksi lastensuojelussa kotikäynneillä tai osastolla sosiaaliohjaajat toimivat usein työpareittain. Tämä ylläpitää ammattitaitoa ja työssä tapahtuvien haastavien tilanteiden jälkeen mahdollisuus reflektioon on aina välittömästi käytettävissä. Parityöskentelystä voisi olla hyötyä myös mahdollisissa uupumistapauksissa ja muissakin sairastapauksissa, jolloin toinen kasvattaja pystyisi ottamaan vetovastuun joukkueesta sairastumisen ajaksi. Voidaankin kysyä, mitä Icehearts-joukkueelle tapahtuu ja mitä jälkitoimenpiteitä tarvitaan, jos nykyisen mallin yksin työtään tekevä kasvattaja sairastuu pitkäaikaisesti ja joutuu jäämään pois työstään?

Opinnäytetyöprosessi kesti yhteensä noin kymmenen kuukautta. Alun perin meillä molemmilla oli ajatus tehdä opinnäytetyö yksilötyönä. Arvomaailmojen sekä mielenkiinnon kohteiden jakaminen, visiot, samankaltaiset elämäntilanteet sekä osittain myös sattuma johtivat meidät kuitenkin lopulta yhteistyöhön ja yhdessä ennalta asetettujen tavoitteiden kanssa myös onnistuneeseen lopputulokseen. Kummallakaan meistä ei ollut aiemmin kokemusta opinnäytetyön tekemisestä eikä laadullisesta tutkimuksesta. Opinnäytetyöhön liittyvät työn eri vaiheet ja niiden työstäminen vaikuttivat alussa haasteellisilta, koska kertynyttä kokemuspohjaa ei kummallakaan ollut aikaisemmin. Työvaiheiden edetessä työskentely kehittyi kuitenkin johdonmukaiseksi ja määrätietoiseksi prosessiksi. Prosessin edetessä tutustuimme teoreettiseen viitekehykseen ja tutkimusmenetelmiin, opimme käyttämään laadullisen tutkimuksen menetelmiä ja soveltamaan kyselylomaketta sekä haastattelua aineiston keräämiseen. Opimme myös luokittelemaan ja analysoimaan tuloksia sekä muodostamaan niistä johtopäätöksiä. Lisäksi voimme toivottavasti hyödyntää teoreettisessa viitekehyksessä oppimaamme tietoa työhyvinvoinnista ja työnohjauksesta tulevissa työtehtävissämme.

Ennen kaikkea opimme kuitenkin toimimaan työparina projektissa sekä tekemään yhteistyötä työelämäkumppanin kanssa. Moniammatillinen yhteistyö on sosiaalialalla yleistynyt työmuoto

ja yhteistyö Iceheartsin kanssa antoikin meille hyvää kokemusta siitä, kuinka yhteistyössä eri toimijoiden välillä kuuluu työskennellä. Tätä tukee myös Iceheartsilta saamamme palaute, jota keräsimme työelämän edustajaltamme Jani Söderlingiltä sekä koulutuspäällikkö Miika Niemelältä. Palautteen perusteella Icehearts oli erittäin tyytyväinen tekemäämme opinnäyte-työhön ja yhteistyöhön heidän kanssaan. Saimme tutkimuksessa selkeitä tuloksia ja teoria oli varsin kattavaa. Tutkimuksemme ansiosta Icehearts saa erittäin tärkeää tietoa työnohjauksen vaikuttavuudesta työntekijöihin työnohjaajien näkökulmasta ja tulevaisuudessa he pystyvät hyödyntämään opinnäytetyötä työnohjaukseen liittyvissä asioissa. Lisäksi opinnäytetyömme avasi uusia näkökulmia työnohjausryhmien muodostamiseen.

Lähteet

Painetut

- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työn-ohjauksen käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Appelqvist-Schmidlechner, K., Kekkonen, M., Wessman, J. & Sarparanta, T. 2017. Jääsydämet. Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: Suomen Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara P. 2012. Tutki ja kirjoita. 15. - 17. painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkäinen, M.L. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro.
- Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima.
- Manka M-L. & Manka M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- Nissinen, L. 2009. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouppumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Prima.
- Nissinen, L. 2012. Rajansa kaikella. Miten estää myötätuntouppuminen? Helsinki: Edita Prima.
- Nurmi, H. 2016. Työuupumuksen itsehoito. Kuinka kierrän karikot. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Pessi, A. & Martela F. 2017. Myötätuntoista ihmistä ja työelämää etsimässä. Teoksessa Pessi A., Martela F. & Paakkari M. (toim.) Myötätunnon mullistava voima. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Punkanen, T. 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Pyöriä, P. 2012. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima.

Romana, A. & Leimala, L. 2005. Yksilötyönohjaus, sparraus ja coaching esimiesten kokemuksina. Teoksessa Keskinen, S., Leimala, L. & Romana, A. (toim.) 2005. Työnohjaus, sparraus ja coaching esimiestyössä. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.

Ruusuvuori, J., Nikander P. & Hyvärinen M. 2010. Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Valmentava ja ratkaisukeskeinen ote. Helsinki: Talentum.

Seligman, M. 2008. Aito onnellisuus. Helsinki: Art House.

Tamski, E-L. 2016. Työnohjaus, tietäjien kohtaamisia. Mikkeli: Tamski avoin yhtiö.

Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi J., Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turkka I. & Turkka M. 2008. Icehearts- Joukkue kasvun tukena. Jyväskylä: PS- kustannus.

Vartiamäki, T. & Niemelä, M. 2013. Icehearts- koulun kyljessä. Vaasa: Arkimedia.

Juuti, P. 2006. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa Vesterinen, P. (toim.) 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Wickström, M. 2014. Lapsia liukkaalla jäällä. Helsinki: Aurinko Kustannus.

Sähköiset

Luoma J. 2014. 12 vuotta Iceheartsissa: Kasvattajan näkökulma pitkäkestoiseen sitoutumiseen. Opinnäytetyö. Laurea-ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.11.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201404305493>

Luukko T-M. 2016. Sosiaalialan työnohjaus. Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta työnohjaukseen. Viitattu 26.11.2018. https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo_nohjaus_raportti3.1.2017.pdf

Mielenterveysasetus (21.12.1990/1247). Viitattu 21.11.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901247?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=mielenterveysasetus>

Mielenterveyslaki (14.12.1990/1116). Viitattu 21.11.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>

Sosiaalihuoltolaki (1301/2014). Viitattu 18.4.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. 2018. Viitattu 11.6.2018. <http://stm.fi/tyohyvinvointi>

Striplin T. & Ulec, S. 2015. Tää on yksinäinen polku. Icehearts ry:n kasvattajien tuen tarve. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 28.11.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2015111916853>

Suomen Icehearts ry. 2017b. Viitattu 27.11.2018. <https://www.icehearts.fi/uusi-kustannusvaikuttavuuslaskelma-julkaistu-yhden-icehearts-joukkueen-saastot-yhteiskunnalle-28-milj-e/>

Suomen Icehearts ry. 2018. Viitattu 17.4.2018. <https://www.icehearts.fi/organisaatio/>

Suomen virallinen tilasto. 2016. Työvoimatutkimus. 4 Työvoiman ulkopuolella olevat. Tilastokeskus, Helsinki. Viitattu 27.11.2018. https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_004_fi.html

Terveyden ja Hyvinvoinnin laitos. 2015. Työikäisten mielenterveys. Viitattu 10.12.2018. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2016. Viitattu 24.11.2018. <https://thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/lasten-ja-nuorten-mielenterveys/nuorten-mielenterveys>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017. Aikuisten terveys- hyvinvointi- ja palvelututkimus ATH. Tulosraportti 2017. Viitattu 27.11.2018. <http://www.terveytemme.fi/ath/tampere-raio/index.html#hyvinvointi>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2017. Eettinen arviointi ihmistieteissä. Viitattu 28.11.2018. <https://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakkoarviointi-ihmistieteissa>

Työterveyshuoltolaki (21.12.2001/1383) Viitattu 4.12.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Valtioneuvoston selvitys ja tutkimustoiminta. 2018. Viitattu 24.11.2018. <https://tietokayttoon.fi/documents/1927382/2116852/6-2018-Mielenterveys-+ja+p%C3%A4ihdepalveluiden+ongelmia+voidaan+ratkaista/2b598a5a-2b2f-4aef-a2b5-34af0e990cf1?version=1.0>

Julkaisemattomat

Niemelä, M. 2018. Keskustelu Suomen Icehearts ry:n toimistolla 10.4.2018.

Suomen Icehearts ry. 2017a. Käsikirja.

Söderling, J. 2018. Sähköposti 12.12.2018

Kuviot

Kuvio 1: Myönteisten tunteiden merkitys (Manka & Manka 2016, 70 - 71)	15
Kuvio 2: Työuupumuksen kehitys (Nissinen 2009, 31)	16
Kuvio 3: Laadullisen tutkimuksen tyypillisiä piirteitä (Hirsjärvi ym. 2012, 161 - 164)	29
Kuvio 4: Kyselyt ja haastattelut etenivät teemoittain	30

Taulukot

Taulukko 1: Työhyvinvoinnin portaat-malli (Rauramo 2008, 27).....	20
Taulukko 2: Opinnäytetyön aikataulu	26
Taulukko 3: Aineiston luokittelua.....	32

Liitteet

Liite 1: Kysely työnhajajille	60
-------------------------------------	----

Liite 1: Kysely työnohjaajille



Kysely työnohjaajille

Tämä kysely on osa Juho Oikarisen ja Jani Vihervuoren opinnäytetyötä Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopinnoissa. Opinnäytetyömme aiheena on "Työnohjaajien kokemuksia Icehearts-kasvatustyön tutkimisessa" ja se toteutetaan laadullisena tutkimuksena hyödyntäen tätä kyselyä sekä haastatteluja.

Kysely toteutetaan yhteistyössä Icehearts-organisaation kanssa ja kyselyn vastauksia tullaan käyttämään valmistuvan opinnäytetyön tutkimustuloksissa, sekä Iceheartsin työhyvinvoinnin kehittämisessä. Vastaajan henkilöllisyys ei tule ilmi opinnäytetyön julkaisussa.

Kyselyssä on yhteensä 21 kysymystä ja kyselyyn vastaamiseen vie aikaa noin 20 minuuttia.

Kiitos että olet mukana mahdollistamassa opinnäytetyötämme!

Taustakysymykset:

1. Koulutuksesi?

2. Kuinka kauan olet toiminut työnohjaajana?

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-5 vuotta
- 6-9 vuotta
- 10-14 vuotta
- Yli 15 vuotta

3. Kuinka kauan olet toiminut työnohjaajana Icehearts-organisaatiolle?

- Alle vuoden
- 1-2 vuotta
- 3-4 vuotta
- 5-6 vuotta
- 7-8 vuotta
- 9-10 vuotta
- 11-12 vuotta
- Yli 12 vuotta

4. Kuinka monta Icehearts-kasvattajaa työnohjausryhmässäsi on?

- 1 2 3 4 5
- 6 7 8 9 10 tai enemmän

Työnohjauksen merkitys ja työhyvinvointi

Työnohjaus on vaativan opetustyön sekä vaativien ihmissuhdeammattien keino ylläpitää työntekijöiden ammattitaitoa sekä ammatillista kasvua. (Karvinen- Niinikoski, Rantalaiho & Salonen, 2007. 6.) Työnohjausta on perinteisesti käytetty ohjaus- ja tukimuotona ihmisten parissa toimivissa ammateissa. Sen avulla on pyritty tukemaan työntekijää työssä jaksamisessa sekä oman ammatillisuuden kehittämisessä. Lisäksi sillä on pyritty takaamaan työn laatua, edistämään työn sujuvuutta, organisointia sekä koko oman ammatin kehittämistä. (Karvinen- Niinikoski, Rantalaiho & Salonen, 2007. S 23.)

5. Mitä hyvä työnohjaus käsittää? *

6. Miksi työnohjaus on tärkeää? *

7. Mitä vaikutuksia työnohjauksella on? *

8. Mikä merkitys työnohjauksella on työhyvinvointiin? *

9. Ketkä erityisesti tarvitsevat työnohjausta? *

Pitkäkestoisen työskentelymallin työnohjaaminen

Icehearts on liikuntaa painottava lastensuojelytyön malli, jossa järjestön palkattu työntekijä, Icehearts-kasvattaja sitoutuu tukemaan ja ohjaamaan arjessa sekä valmentamaan joukkuetta 12-vuoden ajan. Työskentelymallin keskeisiä osa-alueita ovat koulutyö, sosiaalinen liikuntakasvatus ja urheilu. (Suomen Icehearts ry. 2017. s5, 24.) Iceheartsin toimintamalli ja kasvattajien työnkuva ovat poikkeuksellisia verrattuna perinteisiin työsuhteisiin. Kasvattajat ovat palkkatyösuhteessa järjestön kanssa, mutta sen lisäksi he ovat sitoutuneet tukemaan ja auttamaan joukkueensa lapsia koko Icehearts-toimintamallin keston ajan. (Suomen Icehearts ry. 2017. s9.)

10. Miten koet Icehearts-filosofian mukaisen pitkäkestoisen työn työnohjaamisen? *

11. Pitääkö pitkäkestoisen työn työnohjauksessa ottaa huomioon jotain erityistä ja jos pitää, mitä? *

12. Miten työohjauksen menetelmissä ja tavoitteissa otetaan huomioon Icehearts-kasvattajan työn pitkäkestoisuus? *

Icehearts- kasvattajien työohjauksen kehittäminen

Kaikilla Icehearts-ohjaajilla on oikeus säännölliseen työohjaukseen keskimäärin kerran kuukaudessa 1-2 tunnin ajan. Lisäksi kriisitilanteessa työohjausta järjestetään useammin. Työohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista, mutta suositeltavaa. Työohjausta toteutetaan järjestön ulkopuolelta hankittuna ostopalveluna, jossa ohjaajana toimii koulutettu työohjaaja. (Suomen Icehearts ry. 2017. 43.) Pohjana työohjauksessa on ryhmätyöohjaus, jossa kasvattajat ovat jaettu maantieteellisten alueiden mukaan 2-6 hengen ryhmiin. Yhteensä työohjaajia on palkattu kahdeksan kappaletta. (Niemi, 2018.)

13. Koen työohjauksen määrän Iceheartsissa riittäväksi. *

Täysin eri mieltä Osittain eri mieltä En osaa sanoa Osittain samaa mieltä Täysin samaa mieltä

Eri mieltä jn jn jn jn jn Samaa mieltä

14. Miksi, perustelee. *

15. Työohjaukset on mielestäni riittävän usein. *

Täysin eri mieltä Osittain eri mieltä En osaa sanoa Osittain samaa mieltä Täysin samaa mieltä

Eri mieltä jn jn jn jn jn Samaa mieltä

16. Miksi, perustelee *

17. Työohjauksetojen pituus on mielestäni sopiva. *

Täysin eri mieltä Osittain eri mieltä En osaa sanoa Osittain samaa mieltä Täysin samaa mieltä
Eri mieltä jn jn jn jn jn Samaa mieltä

18. Miksi, perustele. ***19. Sopiiko ryhmämuotoinen työohjaus Icehearts-filosofiaan pohjautuvaan pitkäkestoiseen kasvatustyöhön? *****20. Pitäisikö työohjausta järjestää yksilötyöskentelynä ja jos pitäisi niin miten? *****21. Millä tavoin Icehearts-kasvattajien työohjausta voisi muuten kehittää? *****Lähteet:**

Karvinen- Niinikoski, S. Rantalaaho, U-M. & Salonen, J. Työohjaus sosiaalityössä, 2007. Edita Prima Oy, Helsinki.
Niemi M., 2018. Keskustelu Icehearts ry:n toimistolla 10.4.2018.
Suomen Icehearts ry. 2017. Käsikirja.