

Tuula Mattila

”TULEE PUITUA JA KÄYTYÄ LÄPI NÄITÄ ASIOITA”
– PALOESIMIESTEN TYÖNOHJAUSKOKEILU

Kuntoutuksen ohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma
2010

”TULEE PUITUA JA KÄYTYÄ LÄPI NÄITÄ ASIOITA”

– PALOESIMIESTEN TYÖNOHJAUSKOKEILU

Mattila, Tuula

Satakunnan ammattikorkeakoulu

Kuntoutuksen ohjauksen ja – suunnittelun koulutusohjelma

Syyskuu 2010

Ohjaajat: Saaristo, Sirpa ja Sallinen, Merja

Sivumäärä: 32

Liitteitä: 2

Asiasanat: paloiesimiehet, pelastusala, työhyvinvointi, työnohjaus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, voiko työnohjauksen keinoin vaikuttaa paloiesimiesten työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen sekä tukea esimiestyötä. Tarkoituksena oli myös selvittää paloiesimiesten kokemuksia työnohjauksesta sekä luoda toimivaa työnohjauskäytäntöä pelastusosalalle. Työnohjausta ei ole yleisesti käytetty työmuotona pelastusosalalla, eikä pelastajien kokemuksia työnohjauksesta ole Suomessa juurikaan tutkittu.

Pelastajat tekevät fyysisesti ja psyykkisesti rankkaa työtä. Työssään he joutuvat momenttyyppisiin pelastustehtäviin ja työ on muuttunut yhä vaativammaksi. Pelastushenkilöstön tulisi saada lisää tietoa psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja keinoja selviytyä henkisesti kuormittavista työtilanteista. Esimiehen rooli on keskeinen pelastajien psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisessä.

Tutkimusaineisto koottiin Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen neljän paloiesimiehen työnohjauskokeilun jälkeen teemahaastattelun avulla. Paloiesimiehet osallistuivat puoli vuotta kestäväan yksilötyönohjaukseen. Tapaamiskertoja oli kolmella ohjattavalla kuusi ja yhdellä ohjattavalla viisi kertaa. Teemahaastattelut tehtiin maaliskuu-, huhtikuu- ja toukokuussa 2009.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että paloiesimiesten kokemukset työnohjauksesta olivat positiivisia. He kokivat saaneensa selville, mitä työnohjaus on ja mihin sillä pyritään. He kokivat saaneensa apua omaan työssäjaksamiseen, oman ajankäyttönsä miettimiseen ja työn rajaamiseen. Työnohjaus oli auttanut perustehtävän selkeyttämiseen sekä ristiriitatilanteiden ja päivittäisen työn läpikäymiseen. Kokeiluun osallistuneiden mukaan työnohjauksen tulisi olla jatkuvaa ja säännöllistä. Työnohjaustilanteisiin täytyisi varata oma aika ja tila, ja silloin pitäisi pystyä olemaan poissa hälytysvalmiudesta. Esimiehen ja johdon tuki koettiin tärkeäksi työnohjausta järjestettäessä. Tiedon jakaminen työnohjauksesta tulisi jalkauttaa asemille keskustellen ja työnohjauksen mahdollisuuksista pitäisi kertoa esimerkkien avulla. Kokeiluun osallistuneet pitivät erittäin tärkeänä, että työnohjaus aloitettaisiin jo opiskeluaikana pelastuskoululla, jolloin siitä tulisi alusta alkaen osa pelastajan arkea.

A WORK COUNSELLING TRIAL FOR FIRE OFFICERS

Mattila, Tuula

Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation Counselling and Planning

September 2010

Supervisors: Saaristo, Sirpa and Sallinen, Merja

Number of pages: 32

Appendices: 2

Key words: fire officers, rescue field, work-related well-being, work counselling

The purpose of this thesis was to study whether work counselling affects to fire officers' well-being, coping at work and supports leadership. Another purpose was to study fire officers' experiences on work counselling, and to create effective work counselling practices in rescue field. Work counselling is not widely used among firefighters', and their experiences on work counselling have been studied only little in Finland.

Firefighting is physically and mentally hard work. firefighters face many types of rescue missions and the work has become increasingly demanding. They should get more information about the factors affecting the mental well-being and the means to cope with mentally stressing situations. The superior is in a key role to further support firefighters' mental and social well-being.

The research data was collected in thematic interviews. Four fire officers were interviewed after work counselling trial in Helsinki City Rescue Department. All four attended the half year individual work counselling trial, which consisted of 5-6 sessions for each officer. The interviews were carried out in March, April and May 2009.

Study results show that fire officers' experiences on work counselling were positive. They felt that they understood what work counselling is and what its purpose is. Officers felt they got help for coping at work, assessing the use of their own time and limiting their work. Work counselling had helped to clarify the basic tasks and going through conflict situations and daily work. According to the trial participants work counselling should be constant and regular. A solid time and place should be reserved for the sessions, and participants should be free from emergency dispatches. The support and acceptance of the superior was considered important. Information on work counselling should be shared and discussed in the fire stations, and the possibilities should be introduced by examples. Trial participants found it extremely important that work counselling would be started at Helsinki Rescue School for the students, and then it would become a natural part of the firefighter's daily work.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	PELASTAJAN PSYKOSOSIAALINEN JA FYYSINEN TOIMINTAKYKY	7
	2.1 Pelastajan psyykkinen toimintakyky	7
	2.2 Pelastajan fyysinen toimintakyky	8
3	JOHTAMINEN PELASTUSALALLA	11
	3.1 Organisaatio	11
	3.2 Turvallisuusjohtaminen pelastusalalla.....	13
	3.3 Alipäälylysty.....	14
4	TYÖNOHJAUS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA	15
	4.1 Työhyvinvointi.....	15
	4.2 Työnohjaus.....	16
	4.3 Työnohjauksen vaikuttavuus	16
5	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT	18
6	TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT	19
	6.1 Tutkimusmenetelmät ja aineistoanalyysi.....	19
7	TULOKSET	20
	7.1 Työnohjauksen hyödyt.....	21
	7.1.1 Työnohjauksesta yleensä.....	21
	7.1.2 Työnohjauksen vaikutus työssäjaksamiseen	22
	7.1.3 Työnohjauksen vaikutus oman työn kehittämiseen	23
	7.2 Työnohjauksen käytännöt	23
	7.2.1 Käytännöistä yleensä.....	24
	7.2.2 Työnohjaajan kriteereitä.....	24
	7.2.3 Työnohjauksen muodoista.....	25
	7.3 Työnohjauksen tiedon jakaminen	26
8	POHDINTA.....	27
9	KIITOKSET	30
	LÄHTEET	31
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Pelastajat joutuvat työssään monentyyppisiin pelastustehtäviin. Tehtävien moninaisuus ja asiakkaiden ongelmat ovat lisääntyneet ja muuttuneet yhä vaativammiksi. Pelastajat joutuvat työssään kohtaamaan kriisiin joutuneen ihmisen ja heidän tulee kyetä neuvomaan ihmistä häden keskellä. Heidän tulee tuntea alansa uusimmat työvälineet ja työtavat. Paloiesimiehen on kaiken tämän lisäksi kyettävä johtamaan operatiivista tilannetta, oltava selvillä alaistensa tilanteesta, uhrien tilanteesta sekä seurattava kokonaisuutta. Paloiesimies joutuu kohtaamaan ihmisten hätää ja hän joutuu seuraamaan omien alaistensa jaksamista raskaassa työssä. Hän on vastuussa omien alaistensa työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista.

Paloiesimiehet joutuvat työssään miettimään, mitä tehdä kun työntekijöitä ei ole vuorossa tarpeeksi, tai kun osa pelastajista ei ole savusukelluskelpoisia, eivätkä voi toimia pelastajan perustehtävissä. Kun esimiehen oma jaksaminen saattaa olla vaarassa, eikä hän koe enää työniloa omassa työssään, niin alaisten motivoiminen voi olla hyvin hankalaa. Kiertäessäni tutustumassa eri asemilla ja keskustellessani paloiesimiesten kanssa selvisi, että he kokevat työnsä yksinäisenä puurtamisena. Paloiesimiehet painivat samanlaisten ongelmien kanssa eri asemilla ja työvuoroissa, mutta yhteydenpitoa kollegoihin ei juuri työvuoron aikana ollut.

Auli Airila toteaa kirjallisuuskatsauksessaan, että esimiestyön ja johtamisen rooli on keskeinen, kun pyritään pelastajien sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistämiseen. Koko pelastushenkilöstön tulisi saada lisää tietoa psyykkiseen hyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Pelastajien työkykyongelmia voidaan ehkäistä antamalla lisää tietoa pelastushenkilöstölle työn psyykkisistä kuormitustilanteista sekä keinoista selviytyä kuormittavista työtilanteista. Henkisistä ongelmista puhuminen tulisi olla hyväksyttyä. (Pelastajien psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja keinot varhaiseen puuttumiseen -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä 2008.)

Kiinnostuin työnohjaajaopintojeni aikana pelastusalan työnohjauksesta ja aloin selvittää, löytyykö pelastusosalta työnohjaajia ja mikä on työnohjauksen tilanne pelastusosalalla. Suomessa on tällä hetkellä kaksi työnohjaajakoulutuksen saanutta pa-

loesimiestä, jotka toimivat Helsingin kaupungin pelastuslaitoksella. Otin heihin molempiin yhteyttä ja selvisi, ettei työnohjausta juurikaan käytetä työmuotona pelastusalalla.

Työohjaaja/paloesimiehet olivat sitä mieltä, että olisi tärkeää levittää tietoutta työnohjauksesta pelastusalalla. Näiden pohdintojen myötä työnohjauksen kehittämistehtäväksi muodostui projektimainen työnohjauksen ensitieto-paketti Helsingin kaupungin pelastuslaitokselle (Mattila 2009, 93–99). Jatkumona tälle työnohjauksen kehittämistehtävälle muotoutui kuntoutuksen ohjauksen ja -suunnittelun opintojen opinnäytetyöksi paloesimiesten työnohjauskokeilu. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää paloesimiesten kokemuksia työnohjauskokeilusta ja luoda toimivaa työnohjauskäytäntöä pelastusalalle.

2 PELASTAJAN PSYKOSOSIAALINEN JA FYYSINEN TOIMINTAKYKY

Psyykkisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan yksilön kykyä suoriutua erilaisista henkistä ja älyllistä ponnistelua vaativista tehtävistä. Sosiaalinen toimintakyky on kyky toimia erilaisissa vuorovaikutussuhteissa ja yhteisöissä. Fyysinen toimintakyky tarkoittaa elimistön toiminnallisia edellytyksiä selviytyä fyysistä ponnistelua vaativista tehtävistä. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 31–32.)

Työkyky muodostuu psyykkisestä, sosiaalisesta ja fyysisestä toimintakyvystä ja terveydestä, itse työstä ja kyvystä hallita työtään. Työnhallinta on muutakin kuin pelkkää ammattitaitoa, se on myös kykyä nähdä itsensä ja työnsä osana laajempaa kokonaisuutta sekä kykyä kehittyä työn muutosten ja vaatimusten mukana. Työhön liittyy kuormitustekijöitten lisäksi vastuuta, johtamiskäytäntöjä ja ihmissuhteita. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 31–32.)

2.1 Pelastajan psyykkinen toimintakyky

Pelastajien työ sisältää useita yksittäiseen pelastajaan, itse työhön ja työyhteisöön liittyviä riskitekijöitä, jotka vaikuttavat pelastajan työhyvinvointiin. Psyykkisesti kuormittavia tekijöitä ovat esimerkiksi epäsäännöllinen työaika, jatkuva hälytysvalmiudessa oleminen, tilanteiden nopeatempoisuus ja ennakoimattomuus. Pelastajia kuormittaa myös työhön liittyvä ihmissuhdekuormitus, traumaattiset työtilanteet, johtamisen ongelmat sekä sosiaalisen tuen puute. (Pelastajien psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja keinot varhaiseen puuttumiseen -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä 2008.)

Tutkimusten mukaan pelastajilla on paljon erilaisia psyykkisiä oireita, kuten masennusta, unihäiriöitä sekä akuuttia ja kroonista stressiä. Suomessa pelastajilla mielen-

terveydenhäiriöt ovat toiseksi yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle. Pelastajien työkykyisyyden edistäminen on tärkeää, jotta työssä jaksettaisiin nykyistä pidempään. (Pelastajien psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja keinot varhaiseen puuttumiseen -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä 2008.)

Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan vakituinen pelastushenkilöstö arvioi henkisen työkykynsä olevan fyysistä työkykyä paremmalla tasolla. Henkisen työkyvyn koettiin alenevan seuranta-aikana selvästi fyysistä työkykyä vähemmän, myös psyykkiset voimavarat pysyivät tutkimuksen seuranta-ajan miltei samalla tasolla. Pelastajista noin neljä viidestä kokee omat psyykkiset voimavaransa keskitasoiseksi tai hyväksi. Hyvään työkykyyn vaikuttavat elintapatekijöiden ja työn fyysisten kuormitustekijöiden lisäksi työhön ja työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten työtehtävien ja työn tavoitteiden hallinta, palautteen saaminen, arvostuksen tunne ja etenemismahdollisuudet. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 35.)

Työhyvinvoinnin ja työilmapiirin kehittymistä on vaikea seurata pelastustoimen alueella, koska eri laitoksissa on käytössä hyvin erilaiset työilmapiirin mittaustavat. Toimintakykyhankkeen loppuraportissa onkin varhaisen puuttumisen toimenpide ehdotuksena varhaisen välittämisen toimintatavat fyysiseltä, psyykkiseltä sekä sosiaaliselta kannalta. Varhaisen välittämisen toimintatavat sisältäisivät muun muassa valtakunnallisella tasolla työhyvinvointi- ja työilmapiirikyselyt, pelastuslaitostasolla henkilöstön kehittämisohjelmat, työilmapiirikyselyt, toimintatavat sairauslomien tai muiden poissaolojen yhteydessä sekä henkilöstön tasolla kehityskeskustelut ja työnohjauksen. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 44–45.)

2.2 Pelastajan fyysinen toimintakyky

Pelastajien fyysistä toimintakykyä ja työn kuormittavuutta on selvitetty monissa eri tutkimuksissa. Sisäasiainministeriö suosittelee, että savu- ja kemikaalisukellusta tekevien pelastajien terveydentilaa arvioidaan pelastusalan työterveyslääkärien, Työterveyslaitoksen ja eri erikoisalojen asiantuntijoiden koordinoiman terveystarkastus-

ohjelman suositusten perusteella. Terveystarkastuksissa pitäisi arvioida liikuntaelinten toimintakykyä, keuhkotoimintaa ja sydänterveyttä sekä henkistä hyvinvointia.

(Pelastussukellusohje 2007, 5-6.)

Pelastussukellusohjeen mukaan ”*Pelastussukellus on työturvallisuuslain 11§:ssä mainittua erityistä vaaraa aiheuttavaa työtä, jossa on tapaturman tai sairastumisen vaara. Tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytysten puolesta työhön soveltuva työntekijä.*” Pelastussukeltajan terveydentilan tulee olla riittävän hyvä työn vaatimuksiin nähden, jotta hän pystyy suoriutumaan tehtävistään vaarantamatta omaa tai muiden terveydentilaa tai työturvallisuutta. Turvallinen pelastussukellus muodostuu terveydentilaan, toimintakykyyn, harjoitteluun ja koulutukseen liittyvistä vaatimuksista. (Pelastussukellusohje 2007, 5-6.)

Työterveyslaitoksen kirjallisuuskatsauksen mukaan Suomessa pelastajan työ vaatii tekijältään hyvää terveyttä ja fyysistä toimintakykyä. Kriittisimmiksi fyysisen toimintakyvyn osa-alueiksi niin ensihoitajan kuin palomiehen työssä muodostuvat hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä liikuntaelinten toimintakyky. Korkeaa fyysistä työkuormitusta ylläpitävät onnettomuuksien raivaustehtävät ja ensihoitotehtävät kuormittavat erityisesti liikuntaelimiä ja pitkäkestoisesti suoritettuna myös hengitys- ja verenkiertoelimistöä. Pelastussukelluksen, eli fyysisesti raskaimmaksi luokitellun työtehtävän osuus kaikista työtehtävistä on valtakunnallisesti pieni, vuonna 2007 1,6 %. (Pelastustyön fyysiset vaatimukset ja pelastushenkilöstön fyysisen toimintakyvyn edellytykset -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä 2009, 7-8.)

Operatiivisissa tehtävissä työskentelevällä pelastajalla tulisi olla hyvä hengitys- ja verenkiertoelimistön sekä liikuntaelinten toimintakyky, jotta pelastaja selviää erilaisista työtehtävistä ja palautuu työtehtävien aiheuttamasta fyysisestä työkuormituksesta. Hyvä liikuntaelinten ja verenkiertoelimistön toimintakyky vaikuttaa myös hyvän terveyden ylläpitoon ja työturvallisuuteen. (Pelastustyön fyysiset vaatimukset ja pelastushenkilöstön fyysisen toimintakyvyn edellytykset -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä 2009, 7-8.)

Työterveyslaitoksen vetämänä on kehitetty pelastajien fyysisen toimintakyvyn arviointi-, palautteenanto- ja seurantajärjestelmä FireFit. Se on todettu pelastuslaitoksen

sisäisessä käytössä toimivaksi ja fyysiseen harjoitteluun motivoivaksi menetelmäksi. FireFit- menetelmän loppuraportti tullaan julkaisemaan kevään 2010 aikana. FireFit- menetelmän hyötyjä on lueteltu kuviossa 1. (Kokonaisvaltaisen työterveys- ja työturvallisuustoimintamallin kehittäminen pelastusosalalle -hanke 2010, 1,18.)

- Pelastushenkilöstön fyysisen toimintakyvyn arvioinnin käytännöt yksinkertaistuvat ja yhtenäistyvät sekä laatu paranee
- Järjestelmä toimii varhaisen välittämisen välineenä
- Testattava saa palautteen useiden eri viitearvojen näkökulmasta: muu väestö ja muu pelastushenkilöstö ikäryhmittäin sekä työn fyysiset vaatimukset
- Testattava saa henkilökohtaisen, testissä saavutettuihin tuloksiin ja omaan liikuntaaktiivisuuteensa perustuvan terveys- ja/tai kuntoliikuntaohjeen sekä hengitys- ja verenkiertoelimistön että liikuntaelinten toiminnan edistämiseksi
- Pelastushenkilöstön fyysisen toimintakyvyn muutosten seuranta sekä yksilö että ryhmätasolla helpottuu
- Pelastushenkilöstön fyysisen toimintakyvyn testitulosten tilastointi, tarkastelu ja tietojen siirto esim. työterveyshuoltoon yksinkertaistuu ja yhtenäistyy

Kuvio 1. Firefit- menetelmän hyötyjä (Kokonaisvaltaisen työterveys- ja työturvallisuustoimintamallin kehittäminen pelastusosalalle -hanke 2010, 18).

Toimintakykyhankkeen loppuraportin mukaan nykyinen fyysisen toimintakyvyn arviointimenetelmä kertoo vain arvion siitä, onko pelastaja pelastussukelluskelpoinen vai ei. Loppuraportin mukaan fyysinen toimintakyky tulisi määrittellä laadukkaamalla menetelmällä, jotta se mittaisi useita fyysisen toimintakyvyn osa-alueita ja samalla mahdollistaisi seurannan ja palautteenannon. Toimenpide-ehdotuksena onkin, että FireFit -menetelmä otettaisiin valtakunnalliseen käyttöön sekä vakinaiselle että sopimuspalokuntien henkilöstölle vuoden 2011 loppuun mennessä. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 44–45.)

Fyysinen toimintakyky tulisi määrittellä sekä pelastussukellukseen osallistuvilta että muuhun pelastustoimintaan osallistuvilta pelastajilta. Asenneilmaston tulisi olla sellainen, että se kannustaa työntekijöitä omaehtoiseen fyysisestä toimintakyvystä huolehtimiseen. Tätä tavoitetta tulisi edistää muun muassa koulutuksella, työhön opastuksella ja erilaisilla kampanjoilla. FireFit -menetelmällä saadaan työntekijöille henkilökohtaista palautetta ja ohjeita fyysisen toimintakyvyn edistämiseksi ja ylläpitämiseksi. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 44–45.)

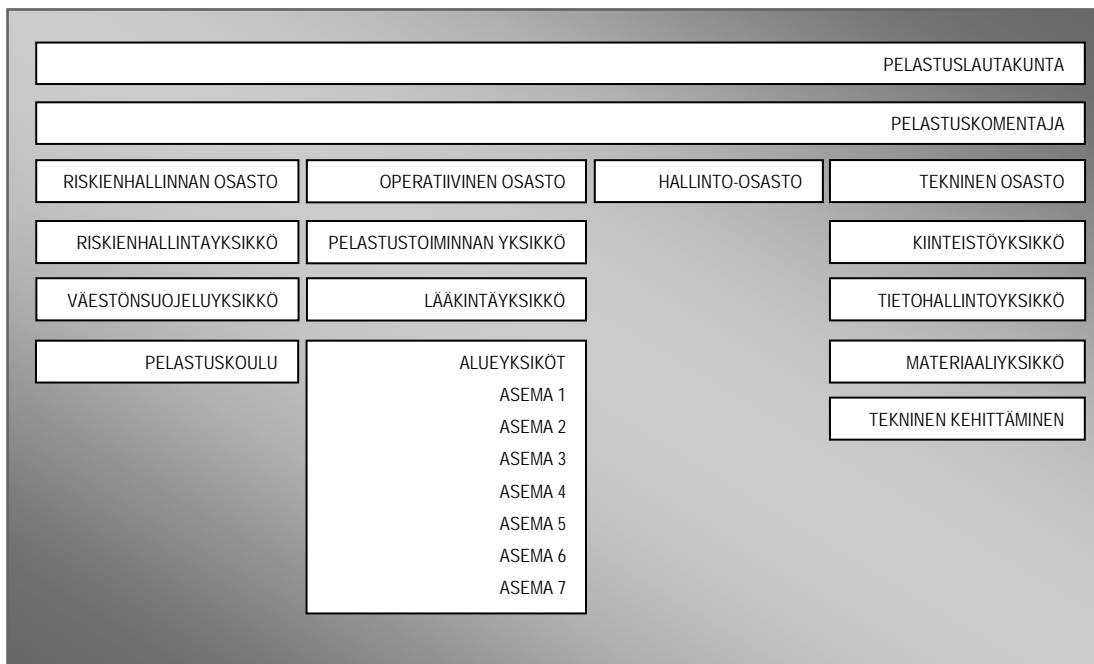
3 JOHTAMINEN PELASTUSALALLA

Pelastustoimi muodostuu onnettomuuksien ja tulipalojen ehkäisystä, väestönsuojelusta sekä pelastustoiminnasta. Pelastustoiminnalla tarkoitetaan onnettomuuksien uhatessa tai sattuesssa kiireellisesti suoritettavia toimenpiteitä, joilla suojellaan ja pelastetaan ihmisiä, omaisuutta tai ympäristöä. Väestönsuojelulla tarkoitetaan ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojaamista sekä pelastustoimintaan kuuluvien tehtävien hoitamista poikkeusoloissa sekä niihin varautumista. (Pelastustoiminnan johtaminen 2005, 1.)

3.1 Organisaatio

Organisaatio on ihmisryhmittymässä muodostuva monimutkainen ihmissuhteiden ja viestinnän malli. Yksinkertaisesti pelkistettynä organisaatio on väline, jonka avulla järjestetään käskyvalta, työnjako ja yhteistoimintasuhteet. Organisaatio on näin ollen johtajan ja johtamisen väline, jolla voimavarat järjestetään tarkoituksenmukaisesti sekä toimisuhteet nivoutetaan niin, että tavoitteet saavutetaan taloudellisesti ja tehokkaasti. Pelastustoiminnan organisaation perusominaisuus on hierarkia, jonka mukaan järjestelmän eri osilla on erilainen asema. Vaikka osat ovat eriarvoisessa asemassa toisiinsa nähden, organisaation eri osien ja eritasoisten johtajien on kyettävä saumattomaan yhteistyöhön. (Saukonoja 1999,17; Saukonoja 2002, 33.)

Pelastuslaitoksessa organisaatiohierarkian ylimmälle tasolle sijoittuu laitoksen päällikkö ja pelastuslautakunta hänen yläpuolelleen. Seuraava taso voi olla osastotaso, esimerkiksi operatiivinen osasto, joka vastaa pelastus-, sammutus- ja sairaankuljetustoiminnasta, palonehkäisyosasto vastualueenaan nuohous, palotarkastus ja hallinnollinen osasto, vastuunaan talous- ja henkilöstöhallinto. Osastojen alapuolella ovat toimistot tai näitä vastaavat osat. (Saukonoja 1999, 17.) Alla kaavio Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen organisaatiosta (Kuvio 2).



Kuvio 2. Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen organisaatiokaavio (Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen toimintakertomus 2009).

Asemapalvelun johtamisessa pelastuslaitoksessa on ulkonaisesti tarkasteluna samankaltaisia piirteitä, kuin minkä tahansa työympäristön johtamisessa. Johtamistehtävät ja tilanteet ihmisten ja asioiden johtamisessa asettavat esimiehelle erilaisia vaatimuksia, joissa hänen on kyettävä soveltamaan johtamistaitojaan. Ihmisten ja asioiden johtaminen asemapalveluksessa on lähes ainoa yhtäläisyys siviiliorganisaatioon verrattuna. Pelastuslaitoksen organisaation on toimittava normaaliaikana ja poikkeusoloissa, eri tyyppisissä tuho- ja onnettomuustilanteissa, mikä antaa sille oman erityisleiman. Pelastuslaitoksen organisaation tulee olla linja- tai linjaesikuntaorganisaatio, rakenteeltaan yksinkertainen ja selkeä, missä ohjauksesta vastaa lähin suoranainen esimies. (Saukonoja 1999, 22.)

Poikkeusolojen tuhotilanteissa tai rauhan ajan onnettomuustilanteissa pelastusorganisaation toimintaan vaikuttavat yllättävät tilanteet, aikapula, tilanteen epäselvyys, tappioiden mahdollisuus ja kova psyykinen paine, jolloin johtamisen on oltava pelkistettyä. Käskeminen ja totteleminen korostuvat, neuvottelulle, suostuttelulle tai selittelulle ei ole sijaa. Esimiesasemassa olevat kantavat vastuun johtamistoiminnastaan, tekevät päätökset, antavat tehtävät ja valvovat toteutumista. Näin koko laitoksen operatiivisen henkilöstön tulee jo asemapalveluksessa tottua onnettomuuspaikan olosuh-

teissa tapahtuvaan johtamismenettelyyn. Toisaalta operaatiojohtamisen ulkopuolella, asemapalveluksessa, voidaan ja pitäisi soveltaa ”pehmeää” ihmisten johtamista. (Saukonoja 1999, 22.)

3.2 Turvallisuusjohtaminen pelastusalalla

Turvallisuusjohtamisella tarkoitetaan henkilöstön terveyteen, turvallisuuteen ja ympäristöasioihin liittyvää suunnitelmallista johtamista ja kehittämistä. Tavoitteena on johtamisen keinoin hallita riskejä ennaltaehkäisemällä vahinkoja, vaaroja ja tapaturmia. Turvallisuusjohtaminen on jatkuvaa työturvallisuuden kehittämistä, joka perustuu riskien arviointiin, toiminnan suunnitteluun, toiminnan toteuttamiseen ja seurantaan. (Rauramo 2008, 90.)

Turvallisuusjohtamisen keskeinen menetelmä on riskienarviointi sekä työterveys- huollon suorittama työntekijöiden työkyvyn ja työn terveydellisen merkityksen arviointi. Turvallisuusjohtamisen tavoitteena on henkilöstön työhyvinvointi, työn tuottavuus ja työn vetovoimaisuus. Turvallisuusjohtamisella pyritään ihmisten hyvinvoinnin ja olosuhteiden parantamiseen sekä järjestelmien toimivuuden parantamiseen. Hyvä turvallisuusjohtaminen ehkäisee tapaturmia ja onnettomuuksia, lisäksi sillä on työtyytyväisyyttä ja työilmapiiriä parantavia vaikutuksia. Turvallisuusjohtaminen sitouttaa henkilöstöä ja johtoa turvalliseen toimintatapaan. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 31–32.)

Pelastuslaitosten turvallisuusjohtamisen nykytilaa kartoitetun kyselyn perusteella tuli esiin, etteivät turvallisuuskulttuuri ja varhaisen välittämisen toimintamallit ole nivoutuneet osaksi pelastuslaitosten johtamiskäytäntöjä ja päivittäistä toimintaa. Vastaajat kokivat, etteivät esimiehet tunnista työntekijöiden työssä selviytymiseen liittyviä ongelmia. Esimiesten toiminnan puutteet voivat johtua siitä, että työvuoroissa on tiiviit vuorovaikutussuhteet, jolloin ongelmia on vaikea huomata. Esimiehet ovat usein itse ”nousseet rivistä” esimiestehtäviin, jolloin ongelmia ei koeta tärkeiksi tai niiden puheeksi ottaminen koetaan vaikeaksi. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 33.)

Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportin mukaan turvallisuusjohtaminen pelastusalalla on irrallaan esimiestyöstä ja muusta johtamisesta, eikä siinä huomioida riittävästi sosiaalisia, psyykkisiä ja työyhteisöllisiä näkökulmia. Toimenpide-ehdotuksena onkin, että turvallisuusjohtamisen toimintamalleja otetaan käyttöön osana muuta johtamista. Toimintamallien tulisi sisältää työturvallisuus- ja työterveyshuoltotoiminnan ja tarkoitus olisi, että toimintamalleja kehitetään pelastuslaitoksissa. Hyvän turvallisuusjohtamisen tulisi sisältää hyvän työterveyshuoltokäytännön, varhaisen välittämisen toimintatavat sekä fyysiseltä, psyykkiseltä ja sosiaaliselta kannalta, pelastustehtävien riskiarvioinnin ja -hallinnan kehittämisen sekä turvallisuusjohtamisen koulutuksen lisäämisen erityisesti esimiestasolla. (Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhankkeen loppuraportti 2009, 44–45.)

3.3 Alipäällystö

Tähän tutkimukseen osallistuneet henkilöt ovat alipäällystökurssin käyneitä palo-esimiehiä. Pelastustoiminnassa palo-esimiehen tehtävänä on johtaa pelastusyksikköä ja tarvittaessa myös isompia muodostelmia siihen saakka kunnes päivystävä päällystövirka ottaa johtovastuun. Palo-esimiehen osaaminen perustuu hyvään johtamistaitoon, ammatilliseen osaamiseen ja oman ammattitaidon jatkuvaan kehittämiseen. Vuorovaikutustaitojen hallinta on myös tärkeää, koska henkilöstön hyvä työmotivaatio ja hyvä työilmapiiri muodostavat osaamisen kehittämisen perustan. (Pelastusopisto, www-sivut 2010.)

Alipäällystötehtävässä toimiva palo-esimies voi toimia työvuoronsa esimiehenä, pelastustoiminnan johtajana, turvallisuuskouluttajana, valistajana, palotarkastajana sekä koulutusharjoitusten suunnittelijana ja kouluttajana. Palo-esimies voi toimia pelastuslaitoksen vastuullisissa asiantuntijatehtävissä tai pienen paloaseman päällikkönä. Palo-esimies vastaa omalta osaltaan asemahallinnon järjestämisestä ja suunnittelusta ja johtaa asemapalvelua työvuorossaan. Alipäällystötehtävissä menestyminen edellyttää tiimityöskentelytaitoja, stressinsietokykyä, loogista ajattelua, sosiaalista lahjakkuutta, ongelmanratkaisutaitoja sekä toimeenpanokykyä paineenalaisena erilaisissa onnettomuusympäristöissä. (Pelastusopisto, www-sivut 2010.)

4 TYÖNOHJAUS TYÖHYVINVOINNIN TUKENA

Perinteisesti pelastusalalla ei ole juuri henkisestä työssäjaksamisesta puhuttu ja psyykkistä työssäjaksamista on Suomessa tutkittu vain vähän. Eläkeikä on noussut ja pelastajien tulisi jaksaa työssään entistä pidempään. Esimiehellä on keskeinen rooli pelastajien työkykyongelmien havaitsemisessa ja psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämisessä. Työntekijä on myös itse vastuussa omasta työhyvinvointistaan. Tietoa psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä tulisi saada jo pelastajien koulutuksessa. (Pelastajien psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky ja keinot varhaiseen puuttumiseen -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä 2008.)

4.1 Työhyvinvointi

Henkinen hyvinvointi ilmenee yksilötasolla haluna tehdä työtä, työn hallintana ja sujumisena. Hyvin järjestetty ja mitoitettu työ on sopivan haastavaa ja mielekästä ja se antaa kehittämis- ja oppimismahdollisuuksia. Ihmiset tarvitsevat sopivasti vastuuta ja päätösvaltaa omaa työtään koskevissa asioissa. Työnteon sujuvuutta edistävät tarkoituksenmukaiset ja hyvät työvälineet sekä turvallinen ja viihtyisä työympäristö. (Psykososiaalinen työkuormitus 2010.)

Hyvä ammattitaito ja työnhallinta edistävät työntekijän työhyvinvointia. Hyvää työkykyä edistää se, että työntekijän fyysiset ja psyykkiset edellytykset, työtä koskevat odotukset ja toisaalta työn asettamat vaatimukset ja mahdollisuudet ovat tasapainossa keskenään. Tasapainon horjuminen vie voimavaroja ja heikentää terveyttä. Merkitystä on myös iällä, sukupuolella, terveydentilalla sekä aikaisemmillä kokemuksilla ja elämäntilanteella. Työn hallintaa lisäävät myös kyky ottaa muut huomioon sekä yhteistyötaidot. Työntekijän tulee saada oikeudenmukaista kohtelua ja hänen tulee voida päteä työssään. Työntekijän tulee kokea itsensä hyväksytyksi ja arvostetuksi ja työn tulee olla turvallista. (Psykososiaalinen työkuormitus 2010.)

Työstä on mahdollista tehdä kaikille osapuolille palkitsevaa ja tuottavaa. Tutkija Jari Hakasen tutkimuksessaan kuvaama käsite ”työn imu” kuvaa myönteistä, melko pysyvää motivaatio- ja tunnetäyttymyksen tilaa. Työn imua kokiessaan työntekijä on

tarmokas ja haluaa panostaa työhönsä. Vastoinkäymisen kohdatessa hän haluaa ponnistella ja osoittaa sinnikkyyttä. Työn imua kokiessaan työntekijä innostuu työstään ja tuntee ylpeyttä tekemästään työstä. Työ tuntuu haasteelliselta ja on merkityksellistä. (Hakanen 2009.)

4.2 Työnohjaus

Suomen työnohjaajat ry:n mukaan työnohjaus on *”oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Työnohjauksessa ohjattava pohtii suhdettaan työhönsä. Ohjaaja ja mahdolliset muut osallistujat auttavat ohjattavaa näkemään itsensä ja työnsä entistä tarkemmin ja selvemmin. Työnohjaus on vuorovaikutusta, jossa sekä ohjaaja, että ohjattavat oppivat toisiltaan. Työnohjaus auttaa jaksamaan työssä ja pysymään terveenä.”* (Suomen työnohjaajat ry.)

Työnohjausta on käytetty perinteisesti ihmisten parissa toimivissa ammateissa ohjaus- ja tukimuotona. Työnohjauksen avulla työntekijää on pyritty tukemaan työssä jaksamisessa, oman ammatillisuuden kehittämisessä sekä edistämään työn sujuvuutta, hyvää organisointia ja koko ammatin kehittämistä. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 23.)

Työnohjauksella ei ole itsenäistä teoreettista perustaa, vaan se perustuu yksilön oppimista, kehitystä ja muutosta käsitteleviin teorioihin. Suosituimpia ja vaikuttavampia teorioita ovat olleet systeemiteorian sovellukset, ratkaisukeskeinen viitekehys sekä psykodynaamiset teorit. Teoreettiset mallit työnohjaukseen on lainattu enimmäkseen terapiamaailmasta. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 45.)

4.3 Työnohjauksen vaikuttavuus

Paunonen-Ilmonen (2005) on koonnut tieteellistä tutkimustietoa työnohjauksen vaikuttavuudesta. Hänen mukaansa työnohjaustutkimusten vaikuttavuustarkastelu osoittaa vaikutuksia kolmella alueella; työnohjattavan toiminta parantuu ja laatu kohoaa,

ohjattavan ammatti-identiteetti selkiytyy ja vahvistuu sekä työyhteisöjen toiminta parantuu. Kyseiset alueet sisältävät muitakin positiiviseksi todettuja vaikutuksia. Kun uupumusta ehkäistään ja se lievenee, lisääntyy työtyytyväisyys, jolla puolestaan on todettu olevan yhteys toiminnan laatuun. (Paunonen-Ilmonen 2005, 16–17.)

Paunonen-Ilmosen mukaan englantilaisessa Tony Butterworthin tutkimuksessa tutkittiin työnohjausta koe- ja kontrolliryhmien avulla. Tulosten mukaan tutkittavat kokivat työnohjauksen vahvana tukena työlleen. Tulosten mukaan työnohjaus vaikutti työntekijöiden työhön sitä parantavasti. Ruotsalaistutkijat painottivat uupumuksen ja stressin ehkäisyä ja lieventämistä sekä työtyytyväisyyttä työnohjaustutkimuksissaan. Työnohjaus on pitkäjänteistä toimintaa, tutkimusten mukaan työnohjauksen vaikutukset näkyvät vasta noin 100 ohjaustunnin jälkeen. (Paunonen-Ilmonen 2005, 16–17, 211.)

Häkkinen (2008) kuvaa tutkimuksessaan toimittajien kokemuksia työnohjauksen vaikutuksista. Tulosten mukaan tutkittavista 75 % koki työnohjauksen vaikuttaneen positiivisesti itseensä, jaksamiseensa, työhönsä ja työyhteisöönsä. Selvimmin työnohjauksen koettiin vaikuttaneen oman persoonan jaksamiseen ja kehittymiseen. Työmotivaatio oli nousut, itsetuntemuksen ja rohkeuden koettiin nousseen. Työnohjauksesta koettiin olleen hyötyä ongelmien ehkäisemisessä ja ratkaisemisessa. Hyötyä koettiin olleen parantuneessa kyvyssä antaa ja vastaanottaa palautetta, mikä vaikutti koko työyhteisöön parantavasti. (Häkkinen 2008.)

Korhonen ja Lång (2006) kuvaavat työssään, että työnohjauksella oli selkeä rooli tutkittavien työssä jaksamisen tukemisessa. Työnohjauksen avulla oli helpompi hallita työstä aiheutunutta ahdistusta ja työstressiä. Työnohjaus antoi kokonaisvaltaista tukea psyykkiseen ja fyysiseen hyvinvointiin. Työnohjaus oli auttanut tutkittavia ymmärtämään paremmin oman rajallisuutensa ja hyväksymään itsensä keskeneräisenä. Työnohjaus auttoi hallitsemaan työn rajaamista, erityisesti psyykkisesti kuormittavissa tilanteissa. Oman ammatti-identiteetin ja itsetuntemuksen vahvistumisessa oman rajallisuuden ymmärtäminen on yksi keskeinen elementti. Tutkittavat kokivat työnohjauksen avulla oppineensa reflektiotaitoja, erityisen hedelmälliseksi he kokivat reflektiivisen pohdinnan ryhmässä. Tutkittavien mukaan työnohjausta voi luonnehtia sekä kasvutapahtumaksi että lepopaikaksi. Työnohjaus on vaativa prosessi,

joka vaatii sekä työnohjaajalta että ohjattavalta paljon työskentelyä. Samalla työnohjaus on helpottavaa, kun työnohjauksen avulla voi purkaa mieltään kuormittavia asioita. (Korhonen, Lång 2006, 70–80.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSONGELMAT

Asko Rouhiainen (2010) selvittää opinnäytetyössään työnohjauksen tämän hetken tilannetta Suomen pelastuslaitoksissa. Kyselytutkimukseen osallistui 20/22 vastaajaa, kysely lähetettiin kaikkiin Suomen pelastuslaitoksiin. Rouhaisen mukaan työnohjaus käsitteenä oli tuttu lähes kaikille vastanneille, mutta työnohjauksen sisällöstä vastaajilla oli monia erilaisia ajatuksia tai mielikuvia. Kyselyyn osallistuneista pelastuslaitoksissa seitsemässä (7) oli ollut työnohjaus käytössä jossakin muodossa, 13 pelastuslaitoksessa työnohjausta ei ollut käytetty. Työnohjaus oli toteutunut vain osalle pelastuslaitoksen henkilökuntaa, missään pelastuslaitoksessa koko henkilökunta ei ollut saanut työnohjausta. Rouhaisen tutkimuksessa kaikki vastaajat kokivat työnohjauksen tarpeelliseksi työn tukemisen muodoksi. Perusteluina tutkimuksessa tuli esiin mm. että työnohjaus soveltuu käytettäväksi työntekijöiden tukemiseen ja perustehtävän selventämiseen. Vastaajien mukaan työnohjauksen avulla olisi helpompaa ymmärtää työtovereiden ja esimiesten työtapoja. Työnohjauksesta voisi olla apua myös uusien työmenetelmien ja toimintatapojen käyttöön ottamisessa. (Rouhiainen 2010, 19–23.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, voiko työnohjauksen keinoin vaikuttaa paloiesimiesten työhyvinvointiin, työssäjaksamiseen sekä esimiestyön tukemiseen. Tarkoituksena on myös selvittää paloiesimiesten kokemuksia työnohjauksesta sekä luoda toimivaa työnohjauskäytäntöä pelastusosalalle.

Tutkimusongelmat muotoilin seuraavasti:

1. Miten paloiesimiehet kokivat työnohjauksen hyödyt?
 - 1.1 Mihin asioihin työnohjauksella voidaan vaikuttaa?

2. Miten työnohjaus tulisi järjestää pelastusalalla?
 - 2.1 Miten tietoa työnohjauksesta tulisi levittää?
 - 2.2 Mitä järjestelyjä työnohjaus vaatii?

6 TUTKIMUSAINEISTO JA TUTKIMUSMENETELMÄT

Tässä tutkimuksessa tutkimusaineisto on koottu Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen neljän paloiesimiehen työnohjauskokeilun jälkeen teemahaastattelun avulla. Tutkimukseen tarvittavan tutkimusluvan hain Helsingin kaupungin pelastuslaitoksen pelastusjohtajalta (Liite 1). Paloiesimiehet osallistuivat puoli vuotta kestäväan yksilötyönohjaukseen, tapaamiskertoja oli kolmella ohjattavalla kuusi ja yhdellä ohjattavalla viisi kertaa. Oma roolini tässä kokonaisuudessa on ollut sekä työnohjaajan että tutkijan rooli.

6.1 Tutkimusmenetelmät ja aineistoanalyysi

Tutkimuksen aineiston keräsin teemahaastattelun avulla. Teemahaastattelu tehtiin kunkin ohjattavan viimeisellä työnohjauskerralla ja haastattelut kestivät noin 30-45min. Haastattelupaikkana oli kunkin ohjattavan oma työpaikka, pelastusasema. Haastateltavista kolme pystyi irrottamaan itsensä varsinaisesta operatiivisesta valmiudesta haastattelun ajaksi ja yksi haastateltavista oli koko haastattelun ajan operatiivisessa valmiudessa.

Teemahaastattelu on avoimen haastattelun ja lomakehaastattelun välimuoto. Teemahaastattelussa aihepiirit eli teema-alueet ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka järjestys ja muoto puuttuvat. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 203–204.) Teemahaastattelun rungon (Liite 2) kokosin asioista, joihin pelastajat työnohjauksen kehittämistehtävän tulosten perusteella kokivat tarvitsevansa työnohjausta. Haastattelutilanteessa em. teemat olivat esillä ja toimivat osaltaan haastattelun runkona. Äänitin jokaisen haastattelun ja haastattelun jälkeen litteroin koko kerätyn aineiston. Tallen-

nettu laadullinen aineisto on tarkoituksenmukaista kirjoittaa puhtaaksi sanasanaisesti, tätä nimitetään litteroinniksi. Litterointi voidaan tehdä valikoiden, esimerkiksi teema-alueiden mukaisesti tai koko kerätystä materiaalista. (Hirsjärvi ym. 2007, 217.)

Teemahaastattelussa esiin nostettavat aihepiirit ovat etukäteen pohditut ja määritellyt. Aihepiirien käsittelyjärjestyksellä ei joissain tapauksissa ole ratkaisevaa merkitystä, vaan keskustelun luonteva kulku määrittää käsittelyjärjestyksen. Tutkimusongelma voi kuitenkin vaatia sen, että asiat on käsiteltävä tietyssä järjestyksessä. Teemahaastattelu on keskustelua, jolle on jo etukäteen päätetty tarkoitus. On tärkeää, että haastattelun rakenne pysyy haastattelijan hallinnassa. Teemahaastattelun etuna on, että aineisto rakentuu aidosti haastateltavan henkilön kokemuksista. Tutkijan etukäteen suunnittelemat vastausvaihtoehdot eivät rajaa aineistoa, mutta silti etukäteen valitut aihepiirit sitovat aineiston tutkimusongelmaan. (Tilastokeskus 2010.)

Litteroinnin jälkeen jaottelin saadun tutkimusmateriaalin teemoihin tutkimusongelman kannalta mielekkäiksi kokonaisuuksiksi. Teemat muodostuivat sellaisista asiakokonaisuuksista, jotka nousivat esiin useammassa kuin yhdessä haastattelussa. Aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin, käyttöön valitaan se, joka parhaiten tuo vastauksen ongelmiin. Laadullisen aineiston eräs tavallinen analyysitapa on teemoittelu. (Hirsjärvi ym. 2008, 219.)

7 TULOKSET

Tutkimukseen osallistui neljä vapaaehtoista paloesimiestä, jotka työskentelivät Helsingin kaupungin pelastuslaitoksella. Teemahaastattelun perusteella jaottelin vastaukset sisällöstä nousseiksi teemoiksi. Pääteemoiksi nousivat työnohjauksen hyödyt, työnohjauksen käytännöt sekä työnohjauksen tiedon jakaminen.

7.1 Työnohjauksen hyödyt

Teemassa työnohjauksen hyödyt kuvataan käsityksiä työnohjauksesta yleensä, työnohjauksen vaikutuksista työssäjaksamiseen sekä oman työn kehittämiseen.

7.1.1 Työnohjauksesta yleensä

Paloesimiehille oli työnohjauksoikeilun aikana selvinnyt, mitä työnohjaus on ja mihin sillä pyritään. Työnohjaus oli haastateltavien mielestä itseoivaltamista, missä ei anneta valmiita vastauksia, vaan täytyy itse analysoida omaa jaksamistaan ja omia tekemisiään. He kokivat saaneensa luoda mallia työnohjauksesta pelastusalalle. Luottamus työnohjaajan ja ohjattavan välillä sekä kuulluksi tuleminen koettiin keskeisiksi asioiksi työnohjauksoikeilussa.

”On selvinnyt hyvin mitä työnohjauksella ajetaan takaa.”

”Työnohjausta pitäisi olla mun mielestä jo siellä palomieskurssilla ja sen pitäis olla jo alusta lähtien osa arkea.”

”Täähän menee hyvin pitkälti itseoivaltamisen kautta ja tota mun mielestä on ollut näissä keskustelutuokioissa hirveen mukava niinku analysoida itseään, omaa tekemistään, omaa jaksamista ja niiden asioiden järjestystä ja nimeomaan niinku käsitellä niitä sitä kautta eikä niin että mitä toimia jokin työn eteenpäinvieminen seuraavaksi vaatii.”

Osa haastatelluista mietti myös mikä on työnohjauksen hyöty pitemmällä tähtäyksellä ja menevätkö asiat eteenpäin, jos työnohjauksessa puhuu ongelmistaan. Haastatelluissa tuli esiin myös, että haastateltava koki saaneensa hyötyä omaan jaksamiseen ja työhyvinvointiin, muttei niinkään konkreettisesti omaan työhönsä.

”Pitemmällä tähtäyksellä vähän vaikee vielä määritellä mitä tää on. Tässä pääsee purkamaan sitte että mitä tää päivittäinen paloiesimiehen homma on, mutta johtaako se sinällään mihinkään.”

”No sanotaan ettei varmaan ihan suoranaista vaikutusta konkreettiseen työhön, mutta mä oon joutunut miettimään asioita eritavalla, omaa työpanosta ja niinku jaksamista.”

7.1.2 Työnohjauksen vaikutus työssäjaksamiseen

Haastateltavat kokivat, että työnohjauksen aikana joutui ajattelemaan omaa ajankäyttöään ja työpanostaan sekä kykyään sanoa ei. Haastateltavien työnkuva oli muuttunut vuosien kuluessa, työnohjauksen aikana haastateltavat alkoivat ajatella kokemuksiinsa ja omaa työyhteisöään ja tapahtuneita muutoksia. Työnohjauksen avulla haastateltavat miettivät työssäjaksamisen tärkeyttä ja keinoja työssäjaksamisen ylläpitämiseen. Haastateltavien mukaan työnohjaus auttoi priorisoimaan työtehtäviä, mitkä asiat vaativat oikeasti tämänhetkistä keskittymistä ja mitkä olivat epäolennaisia.

”Sä oot pistänyt mut ajattelemaan omaa työpanosta, ajankäyttöä. Ja just tänään oli hyvä kysymys, että kun on tullut näin paljon lisää niin mitä sää jätät veks. Elikkä just on paljon puhuttu että ei osaa sanoa mihinkään ei, hommat kasaantuu ja sitä myöten tuska kasaantuu. Työnohjauksella mä nään ison arvon siinä, että tosiaan ymmärtäis ainakin mun kohdalla että joskus osais sanoa ei.”

”Mulla oli semmonen tunne ett yksinkertaisesti työtaakka ja tehtävät on niin ehkä isoja ja niitä on paljon, että mun on hyvin vaikee niinku selviytyä niistä kunnialla mitä mä itsestäni odotan, ja tota mä tiesin, että tämän projektin (työnohjauskokeilun) aikana mä pystyn jäsentelemään niitä hommia eri tavalla. Sä itse keskustelet ja kerrot niistä eri asioista mitkä sulla on niinku vaiheessa tai tekemättä tai mitkä tuntuu suurilta, niin puhumalla niistä sitä alitajuisesti jäsentele asioita sit tärkeysjärjestykseen.”

7.1.3 Työnohjauksen vaikutus oman työn kehittämiseen

Haastateltujen mukaan työnohjaus on auttanut päivittäisen työn läpikäymiseen ja perustehtävän selkeyttämiseen. Työnohjauksen aikana haastateltavat olivat pohtineet asioita, jotka tarvitsevat muutosta, mitä asioita voi tehdä toisin ja minkälaisista opituista tavoista on mahdollista luopua. Haastateltavien mukaan työnohjaus helpottaa toisen työntekijän työnkuvan ymmärtämistä ja samalla helpottaa kokonaisuuden hahmottamista. Työnohjaus auttaa ristiriitatilanteiden läpikäymistä ja siitä voi olla hyötyä muutosvastarinnan vähentämisessä. Työnohjaus mahdollistaa keskustelukulttuurin luomista pelastusalalle. Haastateltavien mukaan työnohjausta voi käyttää urasuunnittelun välineenä.

”Työnohjaus tavallaan avais sitä työnkuvaa, minkä takia tuo esimies on aina siellä huoneessa tai miksei koskaan tee mitään heidän (alaistensa) kanssaan. Elikkä ymmärrettäis jokaisen työnkuvaa paremmin. Toisen työnkuvan ymmärtäminen helpottaa sen kokonaisuuden ymmärtämistä.”

”Ne tavallaan hölmöt kysymykset sinne väliin sai ajatukset lähtemään sieltä tietyiltä kiskoilta eri raiteille ja miettimään niinku eri kulmasta, ainakin mä oon kokenut sen hyväksi.”

”Esimiestyössä loppupeleissä ollaan aika yksin ja se että niitten kokemusten vaihto keskenään jossain esimiestyönohjaus-ringissä, niin mä näkisin että olis ihan älyttömän hyvä juttu.”

7.2 Työnohjauksen käytännöt

Teemassa työnohjauksen käytännöt kuvataan miten työnohjaus tulisi käytännössä järjestää ja mitä edellytyksiä käytännön järjestelyt vaativat. Tässä teemassa kuvataan myös työnohjaajan kriteereitä ja käydään läpi työnohjauksen muotoja. Muodoilla tarkoitetaan tässä yksilötyönohjausta, ryhmätyönohjausta sekä työyhteisötyönohjausta.

7.2.1 Käytännöistä yleensä

Haastateltavat kokivat, että työnohjauksen tulisi olla jatkuvaa ja säännöllistä. Kuu-kauden välein tapahtunut työnohjaus koettiin sopivaksi. Seuranta koettiin tärkeäksi, jotta voisi tarkastella, onko tavoitteissa päästy eteenpäin. Näin ohjattavalle tulee tunne, että oikeasti yritetään saada jotain aikaan. Esimiesten ja johdon tuki koettiin tärkeäksi seikaksi työnohjauksen järjestämisessä. Haastateltavien mukaan johdon tulee huolehtia, että työnohjaustilanteisiin on varattu oma tila, määrätty aika ja kustannukset hoidetaan. Työnohjaustilanteessa tulisi voida olla poissa hälytysvalmiudesta. Työnohjaus koettiin ensisijaisesti yksilöä auttavana, mutta myös työnantajan välineenä työuupumuksen ehkäisyssä sekä työssäviihtymistä ja työhyvinvointia parantavana välineenä.

”Työnohjaukset pitäis olla työnantajan puolelta siunatut, että kuka tähän projektiin lähtee niin sille annettais lupaus siitä, että työnohjaustuokioista maksetaan palkka tai sitte se tapahtuu työaikana, niin ois sitten mahdollisuus olla pois hälytysvalmiudesta. Koska tota mä nään tän ensisijaisesti yksilöä auttavana asiana, nimenomaan niinku ennaltaehkäisevänä juttuna, mutta toisaalta mä nään tän hyvin paljon työnantajan välineenä, ehkäistä työuupumusta ja parantaa työhyvinvointia ja työssäviihtymistä.”

”Tää oli hyvä konsepti tälleen, tapaamisfrekvenssi oli, välttyttiin siltä ett olis tullu liian työllistävä tai semmonen ett no taasko ja sit pitää keksimällä keksii sitä juttuu. Meillä on ollu sen verran väliä näissä tapaamissa, että mä oon saanut vähän aikaa mieltä mitä me puhuttiin ja niinku vertailla sitä sen hetkistä tilannetta niihin asioihin. Mä oon ihan oikeesti tehny sitä.”

7.2.2 Työnohjaajan kriteereitä

Työnohjaajan yhdeksi tärkeimmäksi kyvyksi koettiin, että työnohjaaja osaa ohjata keskustelua oikeaan suuntaan. Haastateltavat miettivät paljon sitä, tuleeko työnohjaajan olla alan sisältä tuleva vai ulkopuolinen työnohjaaja. Haastateltavat kokivat, että alan sisältä tulevalla työnohjaajalla on tietotaito ja ammattitaito koskien heidän työ-

tään ja erityispiirteitä työssä. Alan sisältä tuleva työnohjaaja ymmärtää työn kokonaisuuden, miten työ rasittaa ja millaisia tunteita työ aiheuttaa. Haastateltavien mukaan alan sisäpuolelta tuleva ohjaaja ymmärtää jännitteet päällystön, alipäällystön ja miehistön välillä.

”Yhtä lailla organisaation sisältä oleva ihminen ymmärtää jännitteet päällystö kontra alipäällystö, alipäällystö kontra miehistö, tämmöset niinku psykososiaaliset vuorovaikutussuhteet ja seikat ett niiden ymmärtäminen on tärkeätä.”

Haastateltavien mukaan alan ulkopuolelta tulevan työnohjaajan on oltava selvillä alasta ja alan erityispiirteistä. Ulkopuolelta tulevan työnohjaajan tulee olla hyvin sitoutunut työhönsä ja seistävä oman asiansa takana. Haastateltavien mukaan ulkopuolinen ohjaaja kyseenalaistaa, näkee asioita eri näkökulmista sekä näkee asioita uudella tavalla. Ulkopuolinen työnohjaaja tuo uusia ratkaisumalleja haastateltavien mielestä ”valmiiseen” palokuntamaailmaan ja kulttuuriin.

”Täytyis olla ainakin tutustumassa jonkin aikaa, ett tajuaa mikä on homman nimi, mutta periaatteessa ulkopuolinen on siinä niinku hyvässä asemassa ettei oo kangistunut näihin, vaan voi nähdä jotain ihan uutta. Ulkopuolinen kyseenalaistaa, me ollaan tässä niinku sellanen firma, joka on toiminut monta sataa vuotta, niin täällä on itsestäänselvyyksiä hirveesti.”

7.2.3 Työnohjauksen muodoista

Haastateltavat kokivat, että aluksi tulisi olla mahdollisuus osallistua yksilötyönohjaukseen tai muutaman kerran ryhmätyönohjaukseen, jossa voisi opetella mitä työnohjaus on ja mihin sitä voi käyttää. Myöhemmin työnohjauksia tulisi järjestää ryhmille, esimerkiksi esimiehille.

”Kyll mä näkisin, että olisin nyt paljon valmiimpi menemään siihen ryhmään mukaan, kun ensin oli tää yksilöohjaus. Siellä ryhmässä ei ehkä kehtais kysyä niitä tyhmiä kysymyksiä, mitä mä oon täällä heitellyt tässä näitten kertojen aikana. Ja tavaltaan tää kokonaisuus ja se, mitä tällä haetaan, se on auennut ja sitä kautta olis val-

mis siihen ryhmään. Mut silti kyllä tällainen yksittäinen on hieno juttu, sitäkään ei pidä missään nimessä väheksyä.”

”Oltais isolla porukalla (koko työyhteisö) ja ehkä vähän harvemmin ja sitten pienemmässä porukassa vaikka kerran kuussa. Oltais niinku miehet keskenään ja esimiehet keskenään.”

7.3 Työnohjauksen tiedon jakaminen

Viimeisenä teemana on tiedon jakaminen työnohjauksesta pelastuslaitoksille sekä opiskelijoille. Haastateltavien mukaan tietoa työnohjauksesta tulisi tuoda pelastajille keskustellen ja esimerkkien avulla. Tiedon jalkauttaminen, eli tiedon jakaminen eri pelastusasemille ja työvuoroille, koettiin hyvänä menetelmänä. Haastateltavien mielestä tietoa on helpompi vastaanottaa, ja asiaan sitoutuu paremmin, kun saa olla itse luomassa mallia työnohjauksesta pelastuslaitokselle.

”Joo se täytyy tuoda ihmisille keskustellen ja antaen esimerkkejä niistä tilanteista, joissa työnohjaus vois olla tärkeää ja aiheellista. Kun se (tieto) pienryhmissä elikkä tässä tarkoitan työvuoroja ja nimeomaan niin että että siellä olit puhumassa sinä ja laitoksen edustaja yhdessä. Sieltähän nousi käsittääkseni sellaisia tarpeita eli annettiin jälkikäteen anonymisti viestiä tai nimelläkin annettiin viestiä ett tuo on hyvä juttu ja mä haluaisin osallistua tähän (työnohjauskokeiluun).”

Haastateltavien mielestä työnohjaus tulisi aloittaa jo pelastuskoululla, jolloin siitä tulisi alusta alkaen osa palomiehen arkea. Työnohjauksen tulisi kuulua automaattisesti pelastuskoulun ja pelastusopiston opetussuunnitelmiin. Alipäällystökurssilla ryhmätyönohjauksen tulisi olla automaatio ja kuulua opetussuunnitelmaan. Alipäällystökurssilla tulisi tarpeen vaatiessa järjestää myös yksilötyönohjausta. Haastateltavien mukaan päällystökursseilla tulisi käydä tarkasti läpi, mitä työnohjaus on, jotta myöhemmin omassa organisaatiossaan tunnistaisi alaisissaan, ja myös itsessään, työnohjauksen tarpeen.

”Mikä on sen parempi kenttä kuin se pelastuskoulu, jossa on kaikki röörit tavallaan avoinna vastaan ottamaan sitä tietoa ja kun se tehdään valmiiksi osaksi palomiehen toimenkuvaa.”

”Mutta esimieskurssilla pitäis ottaa yhtenä semmosena kokonaisuutena, aihealueena tää työnohjaus, sillä voitais helpottaa huomattavasti sen tuoreen vastavalmistuneen esimiehen jalkautumista sinne omiensa pariin ja sitä niinku roolin hakemista.”

8 POHDINTA

Työnohjauksen kehittämistehtävän ja kuntoutuksen ohjauksen opinnäytetyön läpivieminen on ollut raskas, mutta antoisa prosessi. Kehittämistehtäväni pohdinnassa kirjoitin, etten päivääkään vaihtaisi pois ja edelleen olen samaa mieltä. On ollut äärimmäisen mielenkiintoista ja palkitsevaa päästä tutustumaan minulle aiemmin täysin tuntemattomaan alaan ja työkuultuuriin. Tietysti on ollut myös palkitsevaa olla tuottamassa uutta tietoa, koska aiemmin pelastusalan työnohjauksesta ei ole tehty tutkimuksia, ainakaan täällä Suomessa.

Tämän työnohjauskokeilun ja opinnäytetyön tekijänä omat roolini ovat olleet moninaiset; olen ollut työnohjaaja, opiskelija ja tutkimuksen tekijä. Roolien moninaisuus ei mielestäni ollut huono asia, vaan onnistuin olemaan oikeassa paikassa ja roolissa oikeaan aikaan. Työnohjauskokeiluun valitut paloesimiehet olivat vapaaehtoisia ja heidät valitsi toinen pelastuslaitoksen yhdyshenkilöistä. Kokeiluun osallistuneiden paloesimiesten kanssa keskustelin heti kokeilun alussa tästä tulevasta prosessista ja roolien moninaisuudesta. He olivat mukana tutkimuksessa kertomassa omista kokemuksistaan, luomassa työnohjausmallia pelastusosalalle ja ennen kaikkea saamassa työnohjausta itselleen.

Kokeilussa mukana olleet paloesimiehet kokivat osallistumisensa tutkimukseen tärkeäksi, saataisiinhan näin uutta tietoa pelastusalan työnohjauksesta. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi keskustelin etukäteen kaikkien työnohjaukseen osallistu-

vien paloesimiesten kanssa tilanteesta ja siitä, kuinka tärkeää on, että he haastattelutilanteessa antavat totuudenmukaista tietoa ja palautetta työnohjauksesta ja omista kokemuksistaan. Kaikilta tutkittavilta kysyin luvan haastattelun tekemiseen ja samalla selitin, mikä on aineiston käyttötarkoitus. Haastattelunauhoituksia ja litteroituja tekstejä käsittelin vain minä ja tämän opinnäytetyön kirjoittamisen jälkeen hävitän nauhoitukset ja litteroidut tekstit. Ohjaustilanteisiin mennessäni pyrin säilyttämään ohjattavieni anonymiteetin, en kertonut muulle työyhteisölle, mistä on kysymys tai miksi olen asemalle tullut. Kokeilun osallistuneet saivat itse kertoa työyhteisölleen asiasta, jos halusivat, ja näin osa kokeiluun osallistuvista tekikin. Osa kokeiluun osallistuneista koki, että työnohjaus tulisi olla hyvin avointa ja he halusivat muille ilmaista olevansa kokeilussa mukana.

Jotta antamani työnohjaus olisi laadukasta, pidin tärkeänä koko kokeilun ajan, että sain itse työnohjausta, sekä ryhmätyönohjausta että yksilötyönohjausta. Oma työnohjaajani oli toinen pelastuslaitoksen yhdyshenkilöistäni, työnohjaajakoulutuksen saanut paloesimies. Oman työnohjaajani kanssa pystyin käymään läpi esiin tulevia asioita ja reflektoimaan nimenomaan pelastusalan näkökulmasta ja näin varmistin ohjauksieni laatua. Oma työnohjaajani ei tiennyt, keitä paloesimiehiä minulla oli ohjauksessa, joten mitkään tuttuus- tai työkaveruusasiat eivät vaikuttaneet työnohjauksen sisältöön.

Mielestäni tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta oli myös se, että olin huolella paneutunut aiheeseen, hankkinut tietoa työnohjauksesta sekä tutustunut pelastajien työhön, työn erityispiirteisiin ja kulttuuriin. Käytin aikaa tutustumalla konkreettisesti eri asemilla pelastajien työhön ja kulttuuriin ja niistä keskustelutilanteista sain paljon arvokasta tietoa itselleni.

Työnohjauskokeilun aikana havaitsin myös miten hyvin kuntoutuksen ohjauksen ja työnohjauksen opinnot tukevat toisiaan. Olenkin sitä mieltä, että näiden kahden ammatin välillä on paljon yhteistä rajapintaa. Työnohjaustilanteissa tuli esiin työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä asioita, joihin liittyi lainsäädäntöön ja työntekijän oikeuksiin liittyviä seikkoja.

Tutkimuksen tulosten perusteella paloiesimiesten kokemukset työnohjauksesta olivat positiivisia. He kokivat saaneensa selville, mitä työnohjaus on ja mihin sillä pyritään. He kokivat saaneensa apua omaan työssäjaksamiseen, oman ajankäyttönsä miettimiseen ja työn rajaamiseen. Työnohjaus oli auttanut perustehtävän selkeyttämiseen sekä ristiriitatilanteiden ja päivittäisen työn läpikäymiseen. Kokeiluun osallistuneiden mukaan työnohjauksen tulisi olla jatkuvaa ja säännöllistä. Työnohjaustilanteisiin täytyisi varata oma aika ja tila, ja silloin pitäisi pystyä olemaan poissa hälytysvalmiudesta. Esimiehen ja johdon tuki koettiin tärkeäksi työnohjausta järjestettäessä. Tiedon jakaminen työnohjauksesta tulisi jalkauttaa asemille keskustellen ja työnohjauksen mahdollisuuksista pitäisi kertoa esimerkkien avulla. Kokeiluun osallistuneet pitivät erittäin tärkeänä, että työnohjaus aloitettaisiin jo opiskeluaikana pelastuskoululla, jolloin siitä tulisi alusta alkaen osa palomiehen arkea.

Omasta mielestäni paloiesimiesten työnohjaustilanteet olivat sujuvia ja käytännön järjestelyt onnistuivat hyvin. Ohjaustilanteessa joko ohjattavalla itsellään oli mielessä asioita, joista puhuttiin tai tarpeen vaatiessa minulla oli erilaisia teemoja, joitten avulla päästiin keskustelua aloittamaan. Kokonaisuudessaan puolen vuoden kokeilu oli lyhyt, pitemmässä ohjauksessa olisi eri asioissa varmaankin päästy syvemmälle. Myös Paunonen-Ilmosen mukaan työnohjaus on pitkäjänteistä toimintaa ja vaikutukset näkyvät vasta noin 100 ohjaustunnin jälkeen. (Paunonen-Ilmonen 2005, 16–17, 211.) Yksi kokeiluun osallistuneista mietti myös kokeilun lyhyyttä ja oivallisesti totesikin haastattelussa: *”Mä kuvittelisin, että kaks vuotta olis istuttu kahen kuukauden välein, niin tota siellä se hedelmä vasta olis varsinaisesti.”*

Tämä työnohjauskokeilu ja sitä edeltänyt työnohjauksen kehittämistehtävä ovat osaltaan vaikuttaneet siihen, että työnohjausta on lähdetty kehittämään pelastusalalla: siitä on alettu puhua, on kirjoitettu artikkeleita pelastusalan ammattilehtiin ja on otettu mukaan koulutushankkeeseen. Mielestäni tämän työn jatkotoimenpiteenä olisi hyvä tutkia esimiesten kokemuksia ryhmätyönohjaukseen osallistumisesta. Ryhmätyönohjauksen avulla paloiesimiehet voisivat päästä yhdessä miettimään ja pohtimaan oman työnsä erityispiirteitä. Syksyllä 2010 on alkamassa pelastustoimen henkilöstöjohtamisen kehittämishanke, missä ryhmätyönohjaus on mukana yhtenä osa-alueena.

9 KIITOKSET

Lopuksi haluan kiittää Helsingin kaupungin pelastuslaitosta mahdollisuudesta työelämälähtöisen opinnäytetyön tekemiseen. Suuri kiitos myös yhteyshenkilöilleni Ilpo Lehtoselle ja Jarmo Nissilälle tuesta, avusta ja kannustuksesta.

LÄHTEET

Hakanen, J. 2009. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointi työyhteisön ja yksilön haasteena. Luentomateriaali 27.3.2009. Työterveyslaitos. Satakunnan ammattikorkeakoulu/ Perjantain Huiput. Pori

Helsingin kaupungin pelastuslaitos. Toimintakertomus 2009. [Viitattu 27.05.2010]. Saatavissa:

http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/14a34f0042a4d1628536877eec66b6f2/Pelastuslaitos_toimintakertomus_2009.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=14a34f0042a4d1628536877eec66b6f2

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu. Otavan Kirjapaino Oy.

Häkkinen, M. 2008. Itsetuntemusta ja ihmisyyttä. Tampereen yliopisto. Tiedotusopin pro gradu-tutkielma.

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M., Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki. Edita Prima Oy.

Kokonaisvaltaisen työterveys- ja työturvallisuustoimintamallin kehittäminen pelastuslaitos -hanke. 2010. Palosuojelurahaston loppuraportti. Työterveyslaitos. [Viitattu 25.5.2010]. Saatavissa:

[http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/6E695871C7B021C6C22576AA004392B1/\\$file/TTT_MALLI_080110.pdf](http://www.pelastusopisto.fi/pelastus/images.nsf/files/6E695871C7B021C6C22576AA004392B1/$file/TTT_MALLI_080110.pdf)

Korhonen, M., Lång, M. 2006. ”Työnohjauksessa jotenkin saadaan niitä sisäisiä kieliiä vireeseen”, Työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksaminen edistäjänä. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan pro gradu-tutkielma.

Mattila, T. Työssäjaksaminen osana tavoitetta ”oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen pelastuslaitos”. Teoksessa: T. Harju (toim.) Työnohjauksen käytännön polkuja. Satakunnan ammattikorkeakoulu, 2009. s. 93–99. [Viitattu 20.5.2010]. Saatavissa: [http://kesy01.cc.spt.fi/samk/jkauppa.nsf/cfdca6c001aba5b8c2256f5600449062/41366CE4BAB6C4A8C22576C60071220C/\\$file/2009_3_Tyonohjauksen_kaytannon_polkuja.pdf](http://kesy01.cc.spt.fi/samk/jkauppa.nsf/cfdca6c001aba5b8c2256f5600449062/41366CE4BAB6C4A8C22576C60071220C/$file/2009_3_Tyonohjauksen_kaytannon_polkuja.pdf)

Paunonen-Ilmonen, M. 2005. Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki. WSOY.

Pelastajien psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja keinot varhaiseen puuttumiseen -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä. 2008. Työterveyslaitos. [Viitattu 20.05.2010]. Saatavissa:

<http://toimintakyky.pelastustoimi.net/wp-content/uploads/aatiivistelma.pdf>

Pelastuslaitosten ja -henkilöstön toimintakykyhanke, loppuraportti. 2009. Sisäasiainministeriön julkaisu 39/2009. [Viitattu 20.04.2010]. Saatavissa: <http://toimintakyky.pelastustoimi.net/wp-content/uploads/loppuraportti.pdf>

Pelastussukellusohje. 2007. Sisäasiainministeriön julkaisu 48/2007.

Pelastustoiminnan johtaminen. 2005. Pelastusopisto, tutkimus- ja kehittämissyksikkö. [Viitattu 20.04.2010]. Saatavissa:
[http://www.intermin.fi/pelastus/images.nsf/files/E930C15689A09493C22571E3003AD816/\\$file/Johtamisopas.pdf](http://www.intermin.fi/pelastus/images.nsf/files/E930C15689A09493C22571E3003AD816/$file/Johtamisopas.pdf)

Pelastustyön fyysiset vaatimukset ja pelastushenkilöstön fyysisen toimintakyvyn edellytykset -kirjallisuuskatsaus, tiivistelmä. 2009. Työterveyslaitos. [Viitattu 20.05.2010]. Saatavissa: <http://toimintakyky.pelastustoimi.net/wp-content/uploads/yhteenvedo.pdf>

Psykososiaalinen työkuormitus. 2010. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 28.05.2010]. Saatavissa:
http://www.tyoturva.fi/tyosuojelu_tyopaikalla/psykososiaalinen_tyokuormitus

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki. Edita Prima Oy.

Rouhiainen, A. 2010. Työnohjaus Suomen pelastuslaitoksissa. Savonia AMK, tekniikka Kuopio. Opinnäytetyö.

Saukonoja, I. 1999. Pelastustoiminnan johtamisen perusteet. Pelastusopisto. Kuopio.

Saukonoja, I. 2002. Pelastustoiminnan organisaatiot, suunnittelun perusteita. Pelastusopisto. Kuopio.

Suomen työnohjaajat ry. [Viitattu 25.05.2010]. Saatavissa:
<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>

Tilastokeskus. [Viitattu 20.05.2010]. Saatavissa:
<http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03/>



HELSINGIN KAUPUNKI
PELASTUSLAITOS
Operatiivinen toimiala
JL/PH

2008-82/054

1 (1)

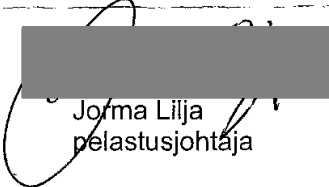
14.2.2008

Tuula Mattila


Tutkimuslupa-anomus 1.2.2008

TUTKIMUSLUVAN MYÖNTÄMINEN

Helsingin kaupungin pelastuslaitos myöntää tutkimusluvan anomukseen mukaisesti. Yhteyshenkilönä laitoksessamme toimii asemamestari Ilpo Lehtonen.

Lisätietoja antaa asemamestari Ilpo Lehtonen, 
Jorma Liija
pelastusjohtaja

Y:\Operatiivinen toimiala\Pelastusjohtaja\Kirjeet\Tutkimusluvan myöntäminen Mattila.doc

Postiosoite

PL 112
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
helsinginpelastuslaitos@hel.fi

Käyntiosoite

Agricolankatu 15
00530 Helsinki
http://www.hel.fi/pel/

Puhelin vaihde

+358 9 310 1651

Faksi

+358 9 310 30029

Tilinumero

800012-62637

Y-tunnus

0201256-6
Alv. nro
FI02012566

Teemahaastattelun runko:

1. Oliko työnohjauksesta hyötyä ajatellen omaa työssäjaksamistasi?
2. Minkälaisiin asioihin koit saavasi hyötyä työnohjauksella?
- teemat esillä
3. Miten työnohjauksen käytännön järjestelyt onnistuivat?
4. Tulisiko työnohjaajan olla alan sisältä vai ns. ulkopuolinen? Miksi näin?
5. Miten tietoa työnohjauksesta tulisi jakaa?
6. Millainen työnohjausmuoto olisi mielestäsi hyvä? Yksilö, ryhmä, yhteisö?