



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ida Anttiroiko

Sonja Puskala

TYÖNOHJAUS

Työnohjauskokemuksia lastensuojelun perhekuntoutuksessa
Kotoraitissa sekä Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa

Sosiaali- ja terveystieteiden
2020

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaaliala

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Ida Anttiroiko ja Sonja Puskala
Opinnäytetyön nimi	Työnohjaus. Työnohjauskokemuksia lastensuojelun perhekuntoutuksessa Kotoraitissa sekä Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa.
Vuosi	2020
Kieli	suomi
Sivumäärä	70 + 2 liitettä
Ohjaaja	Ahti Nyman

Opinnäytetyössä selvitettiin lastensuojelun perhekuntoutuspalveluja tuottavan Kotoraitin henkilöstön kokemuksia työnantajan heille tarjoamasta työnohjauksesta ja saatuja vastauksia verrattiin Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön vastaaviin kokemuksiin. Opinnäytetyössä selvitettiin onko työnohjaus Kotoraitissa ryhmämuotoisena ollut riittävää, miten työnohjaukseen suhtauduttiin ja mitä työkaluja sieltä saatiin omaan työhön liittyen. Varhaiskasvatuksen osuudessa selvitettiin minkälaisia kokemuksia työnohjaukseen osallistujilla oli ja oliko työnohjausta yleensä ollut saatavilla.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa tutkittiin, mitä Suomen laki työnohjauksesta määrää ja miten työnohjaus voisi sisältyä työhyvinvointiin liittyviin tekijöihin sekä sitä, miten se voisi kuulua osaksi työturvallisuutta. Työnohjauksesta säädetään vain mielenterveyslaissa sekä mielenterveysasetuksessa eikä se lainmukaisesti kuulu lastensuojelun tai varhaiskasvatuksen työntekijöille. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin myös työn kuormittavuutta niin lastensuojelussa kuin varhaiskasvatuksessakin sekä millaiset tekijät aiheuttavat haitallista työkuormitusta. Tutkimus toteutettiin e-lomakkeella kevään 2020 aikana. Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena.

Tutkimuksessa nousi hyvin esille vastaajien tarve päästä käsittelemään työssä sattuneita tilanteita ja asiakaskohtaamisia ulkopuolisen kanssa saaden työnohjauksen lomassa omaan työhönsä uusia työkaluja ja näkökulmia. Vastaajat kokivat myös, että asioiden käsitteleminen yhdessä tiiminsä kanssa on tärkeää. Osa vastaajista koki myös, että työnohjaus ei ole antanut toivottua apua ja sitä on ollut huonosti saatavilla. Vastaajien kokemukset työnohjauksesta oli suurimmalti osin myönteisiä ja työnohjaus koettiin tarpeelliseksi sekä auttaneen työhön liittyvissä asioissa. Työnohjausta olisi vastaajien mukaan tarpeen järjestää säännöllisesti kuten myös teoriaosuudessa käy ilmi.

Avainsanat työnohjaus, työhyvinvointi, lastensuojelu, varhaiskasvatus

VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Sosiaaliala

ABSTRACT

Author	Ida Anttiroiko and Sonja Puskala
Title	Professional Supervision. Experiences on Professional Supervision in Family Rehabilitation in Child Welfare Services in Kotoraitti and in Early Childhood Education in Vaasa.
Year	2020
Language	Finnish
Pages	70 + 2 Appendices
Name of Supervisor	Ahti Nyman

The purpose of this bachelor's thesis was to find out what kind of experiences the staff in Kotoraitti, that offers family rehabilitation services in child welfare services, have on professional supervision offered by the employer. These experiences were compared to the experiences of early childhood education staff in the city of Vaasa. The aim was to find out if the group professional supervision was sufficient, what the attitudes towards professional supervision were and what kind of tools the professional supervision gave the employees. The early childhood education staff were asked about their experiences and if professional supervision was available to them.

The theoretical part looks at the legislation related to professional supervision and how professional supervision can be a part of work wellbeing and also how it can be a part of work safety. According to legislation professional supervision is offered only to employees working in mental health care, not to employees working in child welfare or early childhood education. The theoretical part also deals with work load and also what factors add the work load. The research was carried out with an e-form in spring 2020 and the research was qualitative.

The results show that the respondents had a need to discuss the work-related things and client encounter with an outsider. Professional supervision gave the employees new tools and perspectives to work. It was also very important that the situations are dealt with in the team, together. Some of the respondents felt that they had not got the help they had hoped for and that professional supervision was not available or was insufficient. The respondents' experiences were to most part positive and they felt that professional supervision was necessary and useful. Professional supervision should be organized on a regular basis, which was also mentioned in the theoretical part.

Keywords	Professional supervision, well-being at work, child welfare, early childhood education
----------	--

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	8
2	VARHAISKASVATUS	9
	2.1 Vaasan kaupungin varhaiskasvatus.....	22
	2.2 Työn kuormittavuus	10
	2.3 Varhaiskasvatustyön kuormittavuustekijöitä Error! Bookmark not defined.	
3	LASTENSUOJELU	15
	3.1 Kotoraitti	18
	3.2 Lastensuojelutyön henkinen kuormittavuus	20
	3.3 Sijaistraumatisoituminen.....	20
4	TYÖNOHJAUS.....	22
	4.1 Työturvallisuus	22
	4.2 Työhvyinvointi.....	24
	4.3 Mitä työnohjaus on	25
	4.4 Työnohjauksen hyödyt ja vaikutukset	26
	4.5 Työnohjauksen prosessi	27
	4.6 Työnohjauksen eri tapoja	29
	4.7 Työnohjaus ja moniammatillinen työyhteisö.....	31
	4.8 Työnohjauksen eettiset periaatteet	33
	4.9 Talentian tutkimus työnohjauksesta, 2016.....	34
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	37
	5.1 Laadullinen tutkimus	37
	5.2 Määrällinen tutkimus	38
	5.3 Tutkimusongelma	38
	5.4 Eettisyys ja luotettavuus	39
	5.5 Tutkimusaineiston analysointi	41
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	43

6.1	Kotoraitin kyselyn tulokset	43
6.1.1	Työnohjaukseen osallistuminen lastensuojelussa.....	43
6.1.2	Työnohjauksen merkitys itselle lastensuojelussa.....	44
6.1.3	Erimuotoiset työnohjauksen lastensuojelussa.....	45
6.1.4	Onnistunut tai epäonnistunut työnohjaus lastensuojelussa.....	46
6.1.5	Epäonnistunut työnohjaus lastensuojelussa.....	47
6.1.6	Työnohjauksen vaikutus omaan työhön lastensuojelussa.....	48
6.1.7	Mitä muuta tuli mieleen työnohjaukseen liittyen?.....	49
6.2	Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksen kyselyn tulokset.....	50
6.2.1	Työnohjaukseen osallistuminen varhaiskasvatuksessa.....	51
6.2.2	Työnohjauksen merkitys itselle varhaiskasvatuksessa.....	51
6.2.3	Erimuotoiset työnohjatukset varhaiskasvatuksessa.....	53
6.2.4	Onnistunut työnohjaus varhaiskasvatuksessa.....	54
6.2.5	Epäonnistunut työnohjaus varhaiskasvatuksessa.....	55
6.2.6	Työnohjauksen vaikutus omaan työhön varhaiskasvatuksessa.....	55
6.2.7	Mitä muuta tuli mieleen työnohjaukseen liittyen?.....	56
6.3	Kyselytutkimusten tuloksien vertailu	57
6.3.1	Työnohjaukseen osallistuminen.....	57
6.3.2	Erimuotoiset työnohjatukset.....	58
6.3.3	Työnohjauksen merkitys itselle.....	58
6.3.4	Onnistunut työnohjaus.....	58
6.3.5	Epäonnistunut työnohjaus.....	58
6.3.6	Työnohjauksen vaikutus omaan työhön.....	59
6.3.7	Vapaa sana työnohjaukseen liittyen.....	59
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	60
8	POHDINTA.....	63
	LÄHTEET.....	65

KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. Työnohjaukseen osallistuminen lastensuojelussa	43
Kuvio 2. Työnohjauksen merkitys itselle lastensuojelussa	44
Kuvio 3. Erimuotoisiin työnohjauksiin osallistuminen lastensuojelussa	45
Kuvio 4. Onnistunut työnohjaus lastensuojelussa	46
Kuvio 5. Epäonnistunut työnohjaus lastensuojelussa	47
Kuvio 6. Työnohjauksen vaikutus omaan työhön lastensuojelussa	48
Kuvio 7. Mitä vastaajat vielä halusivat kommentoida työnohjauksesta	49
Kuvio 8. Työnohjaukseen osallistuminen varhaiskasvatuksessa	51
Kuvio 9. Työnohjauksen merkitys itselle varhaiskasvatuksessa	52
Kuvio 10. Erimuotoisiin työnohjauksiin osallistuminen varhaiskasvatuksessa	53
Kuvio 11. Onnistunut työnohjaus varhaiskasvatuksessa	54
Kuvio 12. Mitä vastaajat vielä halusivat kommentoida työnohjauksesta	56

LIITELUETTELO

LIITE 1. Saatekirje

LIITE 2. Tutkimuskyselyn kysymykset

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä on tutkittu lastensuojelun perhekuntoutuspalveluita tuottavan Kotoraitin henkilöstön kokemuksia työnantajan järjestämästä työnohjauksesta. Kokemuksia on tutkittu Kotoraitin kaikissa neljässä yksikössä Seinäjoella, Tampereella, Kuortaneella sekä Keravalla. Saatuja vastauksia on verrattu Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksiin heille tarjotusta työnohjauksesta.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu huolehtia työntekijöidensä työturvallisuudesta pyrkimällä poistamaan työhyvinvointia estäviä tekijöitä. Työnohjaus voi olla yksi väylä tähän niin lastensuojelussa kuin varhaiskasvatuksessakin, vaikka laki määrää lainmukaisesti sen järjestettävän vain mielenterveystyössä.

Työkuormitus voi olla sekä hyödyllistä, että haitallista. Haitallisen työkuormituksen tunnistaminen ja sitä aiheuttavien tekijöiden poistaminen tai minimoiminen on työnantajan lainmääräämä velvollisuus. Pohdimme opinnäytetyön lopussa voisiko työnohjaus olla tapa toteuttaa lain määräämää työhyvinvointia työpaikalla niin lastensuojelussa kuin varhaiskasvatuksessakin. Lastensuojelun osalta olemme päässeet käsitykseen, että työnohjausta on siellä tarjolla selkeästi enemmän kuin varhaiskasvatuksen puolella, minkä tekemämme tutkimus myös osoittaa. Lastensuojelun kyselyyn vastaajista 100 % oli osallistunut työnohjaukseen, kun taas varhaiskasvatuksen osalta vain 4,21 %.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että työnohjausta kaivataan niin lastensuojeluun kuin varhaiskasvatukseenkin, ja työntekijät kokevat sieltä saavansa ulkopuolista ja erilaista näkemystä tilanteisiin töissä sekä työntekijöiden keskinäisiin ristiriitoihin. Vastaajat kaipaavat avointa keskustelua oman tiimin kanssa luottamuksellisessa ilmapiirissä. Yksilötyönohjausta kaivattiin vastaajien kesken enemmän, ryhmämuotoista työnohjausta on selkeästi useammin järjestetty.

2 VARHAISKASVATUS

Kunnan on huolehdittava siitä, että lapsi ennen perusopetuslaissa tarkoitetun oppivelvollisuuden alkamista, saa varhaiskasvatusta (L 13.7.2018/540, 12 §). Päiväkoti, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatustoiminta, kuten leikkitoiminta, kuuluvat varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatusta voidaan pitää koulutus- ja kasvatustajärjestelmän perustana. (Oph, 2020). Varhaiskasvatuksessa painottuu erityisesti pedagogiikka, ja se on suunnitelmallista sekä tavoitteellista – kasvatuksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuus. (Minedu 1, 2020.)

Päiväkoti. Päiväkodeissa järjestetään varhaiskasvatusta ympärivuorokauden, vuoroitettua sitä tarvitseville ja päivähoitoa sitä tarvitseville. Päiväkodilla tulee olla toiminnasta vastaava johtaja, joka vastaa päiväkodin toiminnasta ja varhaiskasvatuslain sekä varhaiskasvatussuunnitelman toteutumisesta. (KT, 2018.)

Perhepäivähoito. Varhaiskasvatusta toteutetaan osittain perhepäivähoidon muodossa, jolloin maksimissaan neljä lasta on työntekijän kotona varhaiskasvatuksessa kodin omaisessa ympäristössä. Perhepäivähoitajat voivat kokoontua viikoittain alueen muiden perhepäivähoitajien kesken. Perhepäivähoidossa noudatetaan myös varhaiskasvatuslakia.

Avoin varhaiskasvatustoiminta. Avoin varhaiskasvatus ei ole lainmukaisesti järjestettävää varhaiskasvatusta, kunnat ja kaupungit saavat itse päättää järjestetäänkö sitä vai ei. Järjestettäessä avoimeen varhaiskasvatustoimintaan sovelletaan soveltuvien osien varhaiskasvatuslakia (Minedu 2, 2020). Avoimissa päiväkodeissa Vaasassa vierailevat alle kouluikäiset lapset vanhempien kanssa ja lapsille järjestetään kerhotoimintaa muutaman kerran viikossa.

2.1 Vaasan kaupungin varhaiskasvatus

Vaasan varhaiskasvatuspalvelut keskittyvät päiväkoteihin, perhepäivähoitoon sekä avoimiin päiväkoteihin. Vaasa on kaksikielinen, joten perhepäivähoitoa on saatavilla myös ruotsinkielellä. Lisäksi suomenkielisille lapsille on tarjolla ruotsinkielistä kielikylypyopetusta. Myös englanninkielistä kylypyopetusta on

tarjolla. Varhaiskasvatuksen toiminta perustuu varhaiskasvatuslakiin sekä varhaiskasvatussuunnitelmiin kunnallisesti sekä paikallisesti. (Vaasa, 2020.)

Opinnäytetyössä tutkittiin työnohjauksen saatavuutta sekä kokemuksia Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyössä tutkittiin Vaasan kaupungin suomenkielisisä päiväkodeissa työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kokemuksia.

2.2 Työn kuormittavuus

Kuormittavuustekijöitä löytyy jokaisesta työstä, osasta on hyötyä ja osasta haittaa. Kuten tämän opinnäytetyön teoria-osuudessa työnohjauksesta (Ks. luku nro. 4) todetaan, työnohjausta taataan lailla vain mielenterveystyötä tekeville, mutta pitäisikö sen olla lain takaamaa myös kasvatus- ja sosiaalialan työssä, jossa työtä tehdään paljon tunteella? Ainakin se on yksi hyvä tapa toteuttaa työnantajan lain määräämää työhyvinvointia.

Monesti työtä tehdään itsenäisesti ja työssä tapahtuneita tilanteita ei välttämättä pääse purkamaan ulos. Salassapitovelvollisuussyiden vuoksi työasioita ei voi purkaa missä tahansa ja kelle tahansa, joten työntekijä jää helposti asioiden kanssa yksin. Tilanne aiheuttaa haitallista kuormitusta ja asioiden kanssa ei saisi jäädä yksin. (Ttl 2015, 27.)

Työn vaatimusten ja voimavarojen välille aiheutuvat ristiriidat aiheuttavat psyykkistä kuormitusta. Kuormitus voi olla myös voimavaroja luovaa, oleellista on tunnistaa haitallista kuormitusta aiheuttavia tekijöitä. Työyhteisössä on eri voimavaroja eri tekijöistä. Yksilölliset ominaisuudet mm. sinnikkyys, hyvä itsetunto ja joustavuus ovat työn voimavaroja. Mm. palkitsevuus, merkityksellisyys ja tulokset ovat voimavaratekijöitä jotka liittyvät työtehtäviin. Vaikutusmahdollisuudet, tavoitteiden selkeys ja joustavuus työajoissa ovat voimavaroja työjärjestelyiden kautta ja työyhteisöön liittyviä voimavaroja syntyy arvostuksesta, vuorovaikutuksesta, johtamisesta, palautteesta ja oikeudenmukaisuudesta. Työn varmuus sekä asenteet ja käytännöt, jotka tukevat

työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamista ovat organisaation luomia voimavaratekijöitä. (Ttk. 2020.)

Kuormitustila syntyy, kun voimavarat koetaan haastavassa tilanteessa liian vähäisiksi. Kuormitustila voi aiheuttaa vakavia psykologisia ja fysiologisia seurauksia. (Nilsin, M. 2020, 220.)

Hyvällä käyttäytymisellä työssä lisätään mielekkyyttä työssä, jolloin yhteistyö sujuu paremmin ja ilmapiiri pysyy parempana. Hyvä työkaveri on reilu ja suhtautuu työssä asioihin siten, ettei aiheuta turhaa negatiivisuutta ilmapiiriin. Itsereflektio voi olla välillä paikallaan omaa toimintaa arvioiden ja kehittäen. Toisten asiallinen kohtelu lähtee jo tervehtimisestä ja toisten auttamisesta. Avoin ja rehellinen vuorovaikutus on tärkeää joka työpaikalla. Vaikeiden ja hankalien asioiden esille ottaminen vaatii uskallusta ja niiden käsittely tulee pystyä tekemään asiallisesti. Jokainen työskentelee omalla persoonallaan, ja on tärkeää hyväksyä jokaisen erilaisuus niin otteessa työhönsä kuin muutenkin. (Työturvallisuuskeskus a 2020.)

Hyvää vuorovaikutusta edistetään mm. kuuntelemisen, läsnäolon, kiinnostuksen ja tukemisen kautta. Hyvää vuorovaikutusta voidaan estää mm. puolueellisuudella, syyttelyllä ja kiinnostuksen puutteella. (Työturvallisuuskeskus a 2020.)

Työyhteisötaidoilla asennoidutaan myönteisesti työpaikkaa, sen jäseniä ja itse työtä kohtaan. Tarvitaan myös taitoa asioiden esille tuomiseen ja kuunteluun. (Työturvallisuuskeskus b 2020.)

2.3 Varhaiskasvatustyön kuormittavuustekijöitä

Varhaiskasvatuslaissa (L540/2018) on säädetty henkilöstömitoituksesta päiväkodeissa. Yhdessä päiväkotiryhmässä lapsia saa olla enintään kolmen kasvatusvastuullisen aikuisen verran. Kasvattajia saa olla enemmänkin lapsien lukumäärän kuitenkin kasvamatta, mutta ryhmässä työskenteleviä ryhmäavustajia, henkilökohtaisia avustajia tai päiväkotityöntekijöitä ei lasketa henkilöstömitoitukseen mukaan, eikä näillä henkilöillä ole kasvatusvastuuta. Tämän mukaan alle 3-vuotiaiden lapsien ryhmässä, lapsia saa olla enintään 12,

henkilöstömitoituksen näin ollen 4 lasta yhtä kasvatusvastuullista henkilöä kohden. Yli 3-vuotiaiden lapsien ryhmässä lapsia saa olla 24, kahdeksan lasta yhtä kasvatusvastuullista aikuista kohden. Osa kaupungeista on pitänyt kiinni vanhasta säädöksestä, jossa yhtä kasvatusvastuullista aikuista kohden lapsia yli 3-vuotiaiden ryhmässä saa olla seitsemän. (Tehy 2020). Tähän mitoitukseen ollaan palaamassa takaisin syksystä 2020 (Valtioneuvosto 2019).

Helsingin yliopiston hankkeen ohessa tehty tutkimus työn imusta (2018) avaa Varhaiskasvatustyön kuormittuneisuutta. Varhaiskasvattajien työtä kuormittavat erilaiset seikat ja tilanteet päiväkodeissa. Mm. henkilökunnan suuri vaihtuvuus, pätevien työntekijöiden vaikea löytäminen ja suuret sairauspoissaolot ovat osa kuormittavuutta aiheuttavia tekijöitä. (Super. 2019.) Henkilöstöryhmien eriytyminen uuden lain myötä uhkaa kuormittaa varhaiskasvatuksen henkilöstöä entisestään työtehtävien eriytyessä aiheuttaen intressiriitoja. Resurssien riittämättömyys sekä yhteiskunnallisen arvostuksen puute matalan palkkatason kera on tutkimuksen vastaajien enemmistön mielessä. Superin ja Helsingin yliopiston tutkimuksessa kävi ilmi myös liian suurien lapsiryhmien aiheuttama kuormitus ja sijaisien vaikea saanti. Tampereen yliopiston tutkimuksessa (2017) todetaan myös suhdeluvun aiheuttavan kuormitusta (TY. 2017, 2). Työtehtävien sekä vastuun lisääntyminen ilman lisääntyvää työaikaa tai suurempaa palkkaa on yksi kuormitusta aiheuttava tekijä myös (HY. 2019, 1).

Tutkimuksessa puhuttiin ”tunnetyöstä”, koska työssä työntekijältä vaaditaan kykyä havaita, ennakoita ja huomioida tunnetilojen erilaista kirjoa ja niihin vastaaminen asianmukaisesti. Työntekijältä vaaditaan omien tunteidensa havaitsemista, hallitsemista, säätelyä ja tunnistamista. Varhaiskasvatuksen kentällä työskennellään paljolti tunneperusteisesti mikä tekee siitä tavallaan tunnetyötä, tunteisiin perustuvaa. Erityisen kuormittavaksi vastaajat kokivat vuorovaikutuksen huoltajien kanssa. Erityislasten kanssa työskentely herättää tunteita laidasta laitaan. (HY. 2019, 2.)

Tutkimuksessa määriteltiin työn imun tunnuspiirteinä omistautuminen, tarmokkuus ja paneutuminen, joita tutkimuksen mukaan löytyi työntekijöistä vahvasti. Myönteinen tunne- ja motivaatiotila työssä määriteltiin työn imuksi.

Tutkimuksessa tärkeimmiksi energian lähteiksi koettiin lapset ja hyvät suhteet työtovereihin. Huolimatta vahvasta sitoutumisesta työhönsä ja työn imun kokemisesta, tutkimuksen mukaan 55 - 62 % varhaiskasvatuksen kasvatusvastuullisesta henkilöstöstä harkitsivat alan vaihtoa. Tutkimuksessa todetaan tilastollisesti alanvaihtoa suunnittelevien kokevansa enemmän kuormittuneisuutta, huonompia vaikutusmahdollisuuksia sekä työnsä olevan emotionaalisesti enemmän kuormittavaa verraten heihin, jotka eivät ole ilmoittaneet suunnittelevansa alan vaihtoa. Alanvaihtajien todetaan myös kokevan suhteensa esimieheen sekä työtovereihin huonommaksi. Kaikkien vastaajien kesken pidetään resursseja riittämättöminä. (HY. 2019, 3.)

Negatiivinen suhtautuminen työhönsä on riskitekijä kuormittuneisuuteen nähden. Jaksaminen varhaiskasvatuksen työssä on yksi laatutekijä kuin myös kustannustekijä. Uupuminen, sairauspoissaolot sekä työkyvyttömyys ovat liiallisen työnkuormittavuuden seurauksia. Tampereen yliopiston tutkimuksessa (2017) todetaan arvostuksen puutteen, aikapaineiden, haastavien lapsien roolikonfliktien sekä ammattitaidon puutteiden lomassa myös byrokratian aiheuttavan kuormittumista. Tutkimuksessa kerrotaan myös, että kuormittuneisuus voi myös siirtyä tiimikaverilta tai esimerkiksi esimiestasolta alaisiin. Emotionaalinen kuormittavuus voi lisääntyä, jos tiimityön laadukkuus ei ole kohdillaan. Omaan hyvinvointiin vaikuttaa myös se miten työkaverit voivat. (TY. 2017, 2.)

Tampereen yliopiston tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan kuormittuneisuuden johtuvan aiemmin mainittujen seikkojen lisäksi mm. toiminnassa tapahtuvat äkilliset muutokset, oman ydintehtävän ulkopuoliset tai epäolennaiset työtehtävät, tilojen käyttöpulmat, opettajien määrän vähäisyys pedagogisen tuen tarpeeseen sekä lasten pitkät hoitoajat (TY. 2017, 6).

Työn kuormittavat tilanteet on ensisijaisesti otettava puheeksi oman esimiehen kanssa, jonka kanssa mietitään keinoja kuormittavien tekijöiden poistamiseksi. Työsuojeluvaltuutettu voi olla mukana näitä asioita pohdittaessa. Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu arvioida riskejä työn kuormittavuudesta sekä ryhtyä

tarvittaviin toimenpiteisiin niiden poistamiseksi tai minimoimiseksi. (Talentia. 2020).

Myös Ylen artikkelissa kerrotaan varhaiskasvatuksen työn kuormittaviksi tekijöiksi sijaisien puute, suuret lapsiryhmät sekä uuden varhaiskasvatuslain mukaiset muutokset (Yle. 2018).

Niin lastensuojelussa kuin varhaiskasvatuksessakin työtä tehdään paljon tunteella. Tunteet ovat pelissä monessa tilanteessa ja työ vaikuttaa meihin ja meidän tunteisiin. Tunteiden kokeminen on kovin yksilöllistä, ja jokainen meistä kokee samassa tilanteessa kovin erilaisia tunteita ja niihin suhtautuminen on yksilöllistä. Tunteiden tunnistaminen, sanoittaminen ja ilmaiseminen ovat tunnetaitoina yksi tärkeimmistä mielenterveystaidoista, joka vaikuttaa omaan vointiin sekä myös ympärillä oleviin ihmisiin, työskenneltiin sitten lastensuojelussa taikka varhaiskasvatuksessa. (Mielenterveystalo 2020.)

3 LASTENSUOJELU

Kun lapsen elinolosuhteet eivät vastaa tarpeita, eikä lapsen edut toteudu, niin kuin pitäisi, on yhteiskunnan velvollisuus puuttua ja suojella lasta. Lasten suojeleminen on alkanut 1800-luvulla, ja ensimmäinen lastensuojelulaki laadittiin vuonna 1936. (Puonti, Saarnio, Hujala, 2004, 3.)

Lapsi tarvitsee turvallisen kasvuympäristön sekä lisäksi monipuolisen, vakaan ja tasapainoisen kehityksen. Lapsella on oikeus erityiseen suojeluun. Ensisijaisesti nämä ovat vanhemman tai muun huoltajan tehtäviä. Jos vanhempi tai muu huoltaja ei pysty näitä toteuttamaan, on sosiaalityöntekijän tehtävänä katsoa, siirtyykö lapsi lastensuojelun piiriin. (Stml, 2019.) Lastensuojelussa autetaan ja tuetaan lapsia sekä nuoria, jotka ovat joutuneet vaikeaan elämäntilanteeseen syystä tai toisesta. Koulutetut lastensuojeluviranomaiset, eli sosiaalityöntekijät tekevät päätöksiä sekä toimenpiteitä lapsen edun kannalta parhaalla tavalla, lastensuojelulain mukaisesti. (Riku, 2019.)

Lapsen etu. Lastensuojelun tärkeimpänä periaatteena voidaan pitää sitä, että turvataan lapsen etu. Tärkeä osa lapsen etua on, että lapsi saa viettää aikaa tärkeiden ihmisten kanssa ja luoda heihin hyviä ihmissuhteita, kuten esim. omiin vanhempiin tai muihin huoltajiin. Yhteiskunnassa lapsen etua valvotaan ja puolustetaan. On kuitenkin mahdollista, että lapsen ja vanhemman etu poikkeaa toisistaan, ovat ristiriidassa keskenään – tai ainakin se voidaan näin kokea yksilötasolla. (Upanne, 2004, 341-342.)

YK:n lapsen oikeuksien sopimus asettaa valtiolle määräyksen huolehtia siitä, että lapsia kohdataan kunnioittavasti ja huomioidaan se, että myös lapsilla on oikeuksia. Nämä oikeudet pätevät myös lastensuojelussa, sillä lasta ei voi riepotella edestakaisin palvelusta toiseen, vaan palveluiden tulee olla lapsen arjelle sopivaa. Lapsen oikeuksien sopimuksessa on neljä yleistä periaatetta: syrjimättömyys, lapsen edun huomioiminen, oikeus elämään ja kehittymiseen sekä lapsen näkemysten kunnioittaminen. (Unicef, 2019.)

Avohuolto. Jos lastensuojelun tarve todetaan, aloitetaan välittömästi avohuollon tukitoimet. Näin lapsen kehitystä edistetään. Tällä mahdollistetaan myös vanhempien tai muiden huoltajien sekä lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden mahdollisuuksia kasvatustyöhön. Yhtenä lastensuojelun kulmakivenä voidaan pitää lapsen vanhempien tai huoltajien tukemista lapsen kasvatuksessa. Näin ollen avohuollon tukitoimenpiteet ovat ensimmäinen asia, johon ryhdytään. Huostaanotto ja sijaishuolto eivät ole ensisijainen asia. Kuitenkin, jos katsotaan, ettei avohuollon tuki ole lapsen edun kannalta oikea ratkaisu, on lapsi otettava heti huostaan. Lapsen etu on aina avohuollon työskentelyssä ensisijainen ja osana suunnitelmallista työskentelyä. (Thl a, 2019.)

Avohuollon yksi tukitoimenpiteistä on avohuollon sijoitus. Se on rajattua, arvioivaa ja se voi olla myös kuntouttava jakso. Sosiaalityöntekijä päättää sijoituksesta osana avohuollon tukitoimea ja se on osana suunnitelmallista työskentelyä. Avohuollon sijoituksen ensisijainen tarkoitus on, että lapsi sijoitetaan yhdessä vanhemman tai huoltajan kanssa. Koko perhe voidaan sijoittaa esim. laitokseen tai perhehoitoon. Perhekuntoutus on yksi yleisin työskentelymuoto. (Thl a, 2019.)

Perhetyö. Perhetyöhön katsotaan kuuluvan monia erilaisia odotuksia – yhtenä perhetyön tavoitteena pidetään huostaanoton vähenemistä. Perhetyön avulla vaikeatkin tapaukset ja tilanteet ollaan saatu näkyviksi ja perhetyötä tarvitaan eritoten turvaamaan lasten sekä nuorten kasvua ja kehitystä. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä, Virolainen, 2012, 12-13).

Perhetyötä tehdään pääosin lastensuojelun avo- sekä sijaishuollossa (Saarnio, 2004, 240). Lähtökohtana perhetyöhön ovat itse perheiden arjesta lähtevät tarpeet – lapsen kasvatus, kodin olosuhteet, vanhemmuus ja perheen toimintakyky sekä hyvinvointi. Perhetyötä voidaan toteuttaa erilaisista näkökulmista. Se voi olla esim. päiväkotien perhetyötä, sosiaalitoimien perhetyötä tai kolmannen sektorin järjestämää. Perhetyö voidaan myös jaotella – koulut ja päiväkodit, sairaalat, neuvolat, päihdepalvelut, mielenterveyspalvelut ja lastensuojelutyö. Lisäksi perhetyö voidaan kuvata riippuen siitä, millaisia lähtökohtia ja vaatimuksia työhön annetaan. Näitä ovat esim. lapsiperheiden neuvonta ja ohjaus, kotipalvelu

ja puuttuminen lapsen epäsuotuisaan kasvuympäristöön. (Rönkkö & Rytönen, 2010, 27-28.) Perhetyön tarkoituksena on tuen tarpeen tunnistaminen ja tuen tarjoaminen, ennen kuin ongelmat kasvavat isoiksi ja niitä on enää vaikea korjata (Järvinen ym. 2012, 15).

Kohderyhminä lastensuojelullisessa perhetyössä ovat yleisesti perheet, joilla on lastensuojelullisia ongelmia sekä vanhempia, jotka kärsivät alkoholi- tai mielenterveysongelmista. Perhetyö on myös intensiivistä tukemista ja puuttumista toisen perheen elämään sekä arkeen. (Saarnio, 2004, 240.) Yhtenä tärkeänä osana voidaan myös pitää motivointia ja lisäksi suostutella asiakasta hyvään yhteistyöhön. Asiakkaat saattavat kokea esim. pelkoa ja ahdistusta perhetyötä kohtaan, etenkin jos oma motivaatio ja yhteistyöhaluttomuus ovat läsnä. (Järvinen ym. 2012, 82.) Lastensuojelullinen perhetyö, eli intensiivinen perhetyö on myös kontrollin pitämistä perheelle, jossa täytyy olla joissakin tapauksissa mahdollisuus ympärivuorokautiseen valvontaan. Vaikka lastensuojelu voi velvoittaa perheen osallistumaan lastensuojelulliseen perhetyöhön, pidetään lähtökohtana kuitenkin aina yhteistyötä. Kun halutaan tämänkaltaiselle perhetyölle aina hyvät lähtökohdat, on tärkeää, että myös vanhemmat tunnistavat perheen muutostarpeet ja ovat mukana kuntoutumassa sekä ovat motivoituneita korjaamaan ongelmat. (Thl b, 2019.)

Lastensuojelun perhetyö on aina asiakastyötä, joka kattaa monta eri tehtävää. Työ on tutkimusta ja arviointia, tukea ja ohjausta sekä hoitoa ja kuntoutusta. Etenkin alkuvaiheessa perheen tilanteen arviointi on ensisijaisen tärkeää – tuen tarpeen selvittämistä. On myös mahdollista, että perhetyö aloitetaan jo siinä vaiheessa, kun sosiaalityöntekijä arvioi lastensuojelun tarvetta. (Heino, 2008, 44-45.)

Perhekuntoutus. Perhekuntoutukseen tullaan perheen ollessa hyvin vaikeassa tilanteessa. Vuorovaikutus ja toimintatavat voivat olla puutteellisia, lapsen huolenpito on heikolla tasolla eikä avohuollon muut toimet enää turvaa perhettä tai lasta. (Heino, 2008, 43.) Perhekuntoutusta tarjotaan ympärivuorokautisena sekä päivätoteutuksena. Perhekuntoutus tapahtuu laitosympäristössä kodinomaisissa olosuhteissa, perheasunnoissa. Tällä erottuu työ, joka tehdään kotiin päin sekä kuntoutus, jossa ollaan valvonnan alla. Perhekuntoutus on hyvin

suunniteltua ja tavoitteellista. Kuntoutuksessa voidaan yhdessä opetella arjen perusasioita, tukea vuorovaikutusta ja luoda säännöllinen sekä toimiva arkirytmiperheeseen. Työmuotona perhekuntoutus on tärkeä osa avohuollon työskentelyä sekä sijoittamisen lakkauttamistyöskentelyä. (Thl b, 2019.)

Perhetyötä tekevä henkilö joutuu pohtimaan omaa työtehtäväänsä sekä tavoitteita, päämääriä sekä omia ammatillisia näkemyksiään. Työntekijän tulee ottaa huomioon perheen ja sen jäsenten väliset suhteet sekä kunnioittaa perhettä. Silti perhe voi kokea perhetyöntekijän jonkinlaisena väliintulona ja yksityisyyden rikkojana. Tärkeää onkin luoda hyvä suhde asiakasperheeseen ja sen jäseniin ja näin turvata laadukasta perhetyötä. (Rönkkö & Rytönen, 2010, 278.)

On tärkeää muistaa, että jokainen työntekijä tekee työtään oman persoonansa pohjalta. Työntekijän osaaminen koostuu erilaisista valmiuksista, kyvyistä, taidoista ja tiedoista. Keskiössä ovat hyvät vuorovaikutustaidot sekä kyky luoda luottamuksellinen suhde asiakkaisiin. Kyky reflektointiin on myös yksi oleellinen osa perhetyöntekijän kuvaa. Yksi työntekijä ei voi automaattisesti ajatella tietävänsä mikä on perheelle parhaaksi ja miten heidän kanssa menetellä – tietenkin omia tietotaitojaan tulee hyödyntää ja käyttää. Oma toimintaa voi reflektoida perhetyössä itsessään tai jälkikäteen työnohjauksen parissa tai purkaa asiaa muiden työntekijöiden kanssa. Tästä hyötyy myös itse työntekijä, sillä näin voi tapahtua oppimista ja kasvua. Reflektio on tietoista ajattelua ja pohdintaa tehdystä työstä, jota on tärkeää käydä läpi oman asiakastyön parantamiseksi. (Rönkkö & Rytönen, 2010, 283-285.)

3.1 Kotoraitti

Kotoraitti on perhepalvelukeskus, joka tarjoaa palveluinaan lastensuojelun perhekuntoutusta, tuettua asumista sekä lastensuojelun avohuollon palveluita tukitoimenpiteinä. Tukiasuminen on koko perheen hyväksi ja tueksi. Tuki räätälöidään jokaiselle perheelle yksilöllisesti ja siinä otetaan jokaisen perheenjäsenen tarpeet huomioon. Tukiasumisessa perhe saa apua mm. kasvatuksen tukemiseen, vanhemman voimavaratyöskentelyyn sekä vauva-ajan tukemiseen. Kotoraitin perhekuntoutusta tarjotaan yksiköissä sekä kotiin päin

tehtävänä työnä. Käytössä on kymmeniä työmenetelmiä, joita hyödynnetään työskentelyssä tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kotoraitti, 2019.)

Kotoraitin arvot perustuvat asiakkaan kohtaamiseen sekä osallistamiseen osana työtä. Kotoraitin 10 arvoa ovat:

1. Yksilön kunnioittaminen/arvostaminen
2. Lapsen näkökulman huomioiminen
3. Ammatillisuus
4. Dialogisuus työyhteisössä
5. Luottamus
6. Usko muutokseen
7. Vastuullisuus
8. Ihmisen kohtaaminen kokonaisuutena
9. Rehellisyys
10. Avoimuus (Kotoraitti, 2016, 44.)

Kotoraitin strategia sisältää viisi merkittävää kohtaa, yhdistettynä arvoihin. Nämä ovat:

1. Lapsi työskentelyn keskiössä. Lapsi halutaan tehdä näkyväksi ja työskentely lähtee lapsen tarpeista.
2. Yksilöllinen, lapsilähtöinen ja perhekohtainen työskentelyote.
3. Suhteesta käsin työskentely. Hyväksytään asiakas, ollaan empaattisia, annetaan asiakkaan tulla kuulluksi, dialogisuus.
4. Laatu. Reaaliaikaista työskentelyä ja tasalaatuista työtä. Asiakkaiden palautteen huomioiminen ja asetettujen tavoitteiden toteuttaminen yhdessä.
5. Markkinointi ja tunnettavuus. (Kotoraitti, 2016, 45.)

Seinäjoen Kotoraitissa voidaan toteuttaa muidenkin kaupunkien apua tarvitsevien perhekuntoutusta. Kuntoutusjaksot ovat intensiivisiä työskentelyltään. Jakson ajan perheellä on täysylläpito – kalustetun asunnon lisäksi perheelle kuuluu maksusitoumus ruokahankintoihin, määräytyen toimeentulotuen perusosan

mukaan. Lisäksi perheelle tarjotaan siivous- sekä hygieniatarvikkeet. Perhekuntoutusjakso Kotoraitissa voi sisältää sekä perhekuntoutuksen että vanhemmuuden arvioinnin, tai vain toisen edellä mainituista. (Kotoraitti, 2016, 11.)

3.2 Lastensuojelutyön henkinen kuormittavuus

Voimaannuttavia piirteitä työn voimavaroissa ovat mm. esimiehen sosiaalinen tuki, mahdollisuus vaikuttaa ja kehittyä, roolin selkeys sekä aktiivinen työ. Koko työyhteisön voimavaroja taas lisää keskinäinen yhtenäisyys sekä autonomia. (Manka & Manka, 2016, 70.) Tässä luvussa käydään läpi niitä asioita, jotka taas lisäävät henkistä kuormittuvuutta lastensuojelutyössä. Henkinen kuormittavuus on yksilöllistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä on monia, kuten terveydentila sekä tasapaino kodin ja työn välillä. Henkinen kuormittavuus voi näkyä erilaisina oireina, kuten esim. unettomuutena, stressinä, poissaoloina työpaikalta tai masennuksena. (Ttk, 2015.)

3.3 Sijaistraumatisoituminen

Lastensuojelutyö on raskasta työtä, jonka takia työntekijän henkinen sekä psyykkinen hyvinvointi voi heikentyä – jos työntekijä joutuu jatkuvasti koettelemaan omaa ammattitaitoaan ja etiikkaansa sekä tekemään niitä vastaan. Työntekijät voivat uupua, jos työnohjauksia ja koulutuksia vähennetään liikaa. Työntekijä voi uupua kovan työtahdin uuvuttamana, ja työntekijästä voi tulla kyyninen tai vihainen työtään kohtaan. Toisin sanoen työ aiheuttaa liikaa stressiä työntekijälleen. Myös, jos työntekijä joutuu useasti vaarallisiin tilanteisiin tai esim. rajoittamaan joissakin tilanteissa asiakasta, voivat tilanteet aiheuttaa sijaistraumatisoitumista. (Rönkkö & Rytönen, 2010, 295.)

Sijaistraumatisoituminen ilmenee monenlaisina oireina. Näitä oireita ovat mm. masennus, kyynisyys, eristäytyminen, psyykkiset sekä fyysiset oireet ja ali- tai ylireagoiminen asiakkaan asioihin. Nämä vaikutukset ulottuvat myös työn ulkopuoliseen elämään ja saattavat aiheuttaa työntekijälle häpeän tunnetta omasta hyvinvoinnista tai onnellisuudesta. (Väestöliitto, 2019.) Lisäksi työasioita on

vaikeaa jättää töihin, vaan ne kulkeutuvat kotiin. Estääkseen sijaistraumatisoitumisen, tulisi kiinnittää huomiota hyviin fyysisiin, psyykkisiin sekä sosiaalisiin työoloihin. Hyvä ja innostava johtaminen sekä hyvä työilmapiiri lisäävät myös työhyvinvointia. Näin työntekijä jaksavat paremmin. (Rönkkö & Rytönen, 2010, 296.)

Fyysinen väkivalta ja sillä uhkailu ovat monelle lastensuojelualalla olevalle työntekijälle lähes arkipäivää. On kuitenkin yksilöllistä, miten näihin reagoi. Monesti työntekijä saattaa kokea pelkoa, ahdistusta tai vihaa tilanteesta johtuen. Tärkeää on lähteä käsittelemään näitä tuntemuksia. Jos tunteita ei käsittele, on vaikea tehdä lastensuojelualalla töitä, sillä ennen pitkään ne tulevat kuitenkin vastaan. Lastensuojeluala, tässä tapauksessa perhetyö, on työkenttä, jossa joutuu tekemään töitä vaikeidenkin sosiaalisten ongelmien kanssa. (Järvinen ym. 2012, 151-153.)

4 TYÖNOHJAUS

Työnohjaus on lain mukaisesti järjestettävä ainoastaan sellaisille henkilöille, jotka työskentelevät kunnan tai kuntayhtymän järjestämässä mielenterveystyössä. Mielenterveyslain 4§:n mukaan toimivan työnohjauksen järjestäminen on edellytys mielenterveyspalveluiden antamiselle (L14.12.1990/1116, 4§).

Mielenterveysasetuksen ensimmäisessä luvussa säädetään työnohjauksesta siten, että järjestetyn työnohjauksen tulee edistää valmiuksia henkilöstölle, joita he tarvitsevat mielenterveyspalveluiden tuottamiseen (L21.12.1990/1247, 1§).

Työnohjausta ei ole erikseen muilla aloilla lakisääteisesti määrätty. Työhyvinvoinnin näkökulmasta työnohjaus saattaa olla työnantajalle hyvä väylä toteuttaa työturvallisuuslain mukaista työhyvinvointia. Komulaisen ajatuksen mukaan kuormittavalla sosiaalialalla ja kasvatustehtävissä kenenkään ei pitäisi työskennellä ilman säännöllistä työnohjausta (Komulainen 2016).

4.1 Työturvallisuus

Työhyvinvoinnista säädetään työturvallisuus laissa. Työturvallisuuslain 1§:n mukaisesti työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön sekä työolosuhteiden parantaminen sekä työkyvyn turvaaminen ja ylläpitäminen. Fyysiset ja henkiset haitat ovat sellaisia työstä ja työympäristöstä aiheutuvia haittoja, joita työnantajalla on velvollisuus lainmukaisesti ennalta ehkäistä ja torjua. (L23.8.2002/738.)

Työturvallisuuslain 8§:n mukainen yleinen huolehtimisvelvoite tarkoittaa sitä, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä tarpeellisilla toimenpiteillä. Tällöin tulee huomioiden seikat, jotka liittyvät työhön, työolosuhteisiin, muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin. Työnantajan velvollisuutena on parantaa työolosuhteita, estää vaara- ja haittatekijöitä joko poistamalla tai korvaten ne vähemmän vaarallisilla ja haitallisilla. Jatkuva työympäristön, työtapojen turvallisuuden ja työyhteisön tilan tarkkailu kuuluvat työnantajan velvollisuuksiin kuten myös työn turvallisuuteen ja terveellisyyteen liittyvien toteutettujen

toimenpiteiden vaikutuksien tarkkailu. Näihin liittyvien toimenpiteiden huomioiminen tulee tapahtua koko organisaation toiminta-alueella. (L23.8.2002/738.)

Työsuojelun toimintaohjelma (työturvallisuuslaki 9§) sisältää työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutuksien arvioinnin, näistä asetetut tavoitteet turvallisuuden ja terveellisyyden edistämiseksi ja työkyvyn ylläpitämiseksi.

Työsuojelun toimintaohjelma (työturvallisuuslaki 9§) sisältää työolojen kehittämistarpeet ja arvioinnin eri tekijöiden vaikutuksista sekä niistä johdettujen tavoitteiden työhyvinvoinnin edistämiseksi ja haittojen poistamiseksi. Nämä tavoitteet on otettava osaksi työolojen kehittämistä ja suunnittelua, joita käsitellään yhdessä työyhteisön kanssa. Työturvallisuus lain 10 §:n mukaisesti työnantajan tulee selvittää, tunnistaa ja arvioida työstä aiheutuvia vaaroja ja kuormitustekijöitä sekä toimia niiden vähentämiseksi/ poistamiseksi. Selvitykset ja arvioinnit päivitetään tarvittaessa ja niitä on pidettävä ajan tasalla. Työturvallisuuslain 14§:n mukaisesti työntekijälle on tuotava tietoon työhön liittyvät vaaratekijät ja kuormittavuustekijät sekä perehdytyksen työn eri osa-alueisiin on oltava riittävää. (L23.8.2002/738.)

Myös työntekijällä on velvollisuuksia työturvallisuuden edistämiseksi. Siinä missä työnantajan tulee tarpeeksi ajoissa tuoda työntekijöiden tietoon työn vaarallisuus ja kuormittavuustekijöitä sekä niiden ehkäisyn/ poistamisen arvioinneista ja suunnitelmista, on työntekijöiden velvollisuus toimia yhteistyössä työnantajan kanssa työturvallisuuden edistämiseksi. Työntekijöillä on myös oikeus tehdä ehdotuksia työturvallisuuden edistämiseksi sekä saada niihin palaute. (L23.8.2002/738.)

Turvalliset ja terveelliset työolot perustuvat lähtökohtaisesti työpaikkojen omaaloitteiseen toimintaan. Työturvallisuudesta juridisessa vastuussa on kuitenkin työnantaja sekä heidän edustajinaan toimivat esimiehet. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

4.2 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen työhyvinvointi-tietopaketissa kerrotaan miten kukin meistä pitää huolta työhyvinvoinnista omalta osaltaan sekä osana työyhteisöä. Vastuu työhyvinvoinnista on sekä työnantajalla että työntekijällä. (Ttl 2019.)

Moni tekijä vaikuttaa työhyvinvointiin. Mm. johtaminen, työprosessit, työtavat, työympäristö, työyhteisö ja työntekijät ovat jokainen yksi työhyvinvoinnin osatekijä. Työstä irralliset tyky-tapahtumat eivät yksistään luo työhyvinvointia vaan se muodostuu työn arjessa ja on pitkäkestoista panostusta työn hyvinvoinnillisiin tekijöihin. (Ttl 2019.)

Työntekijöiden terveys ja työkykyisyys koko työuran ajan on yksi työhyvinvoinnin tavoitteista. Työsuojelun tarkoituksena on työolojen parantaminen sekä puutteiden korjaaminen ja ennaltaehkäiseminen. (JHL 2019.)

Työhyvinvoinnilla on vaikutusta paitsi henkilöstön turvallisuuteen ja terveyteen se myös vaikuttaa organisaation maineeseen, kilpailukykyyn ja taloudelliseen tulokseen. Mm. parempi asiakastyytyväisyys, pitempi työssä pysyvyys, vähäisemmät sairauspoissaolojen määrät ja vähäisemmät tapaturmat ovat hyviä esimerkkejä työhyvinvoinnin merkityksestä. (Ttl 2019.) Työsuojelu toimii osana hyvää johtamista (JHL 2019).

Työterveyslaitoksen tietopaketin mukaan hyvinvoivassa työyhteisössä uskalletaan mm. puhua ongelmista, vallitsee kummankin puoleinen avoimuus ja luottamus, kannustetaan ja innostetaan toisia, annetaan myönteistä palautetta ja puhalletaan yhteen hiileen. Hyvinvoiva työntekijä puolestaan toimii mm. vastuuntuntoisesti ja on motivoitunut, pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan kokien itsensä tarpeelliseksi, saa palautetta työstään ja tuntee työnsä tavoitteet sekä kokee riittävästi itsenäisyyttä että yhteenkuuluvuutta työssään. (Ttl 2019.)

Työnohjaus edistää näiden tavoitteiden toteutumista sekä yksilö että työyhteisöllisellä tasolla. Työnohjauksen avoin ja luottamuksellinen toiminta mahdollistaa työstä johtuvien asioiden käsittelyn luotettavassa ilmapiirissä. Työnohjauksessa voidaan työstää yhdessä asioita, joka luo yhteenkuuluvuuden

tunnetta. Siellä voi saada omista vahvuuksistaan myönteistä palautetta ja myös hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Työnohjauksessa voi myös tunnistaa ja löytää omia vahvuuksiaan ja keksiä keinoja miten niitä käyttää.

4.3 Mitä työnohjaus on?

Työnohjauksessa tutkitaan, arvioidaan ja kehitetään omaa työtä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksessa pohditaan yksin tai yhdessä omaan työhön ja työyhteisöön liittyviä kokemuksia ja tunteita sekä mitä kysymyksiä ne työntekijässä/ työntekijöissä herättää. (Story a 2019.) Työnohjauksessa pohditaan tulkiten ja jäsentäen omaan työhön ja työyhteisöön liittyviä kysymyksiä, kokemuksia ja tunteita. Työnohjaaja auttaa ohjausprosessin kulkemista asetettujen tavoitteiden suuntaan ja se johtaa parempaan työssä jaksamiseen. (Pedatieto 2013.) Työnohjauksessa tarkastellaan myös suhdetta työntekijöiden, organisaation sekä työyhteisön välillä ajatuksien, tunteiden, kokemusten ja toiminnan tarkastelun näkökulmasta. Työnohjaus voi olla oppimisprosessi, jossa tavoitteena on työntekijän, työyhteisön sekä organisaation oppiminen ja voimaantuminen. (Helminen, J. 2017, 265.)

Työnohjaus työmenetelmänä kehittää yrityksen toimintaa sekä edistää oppimista omasta ja koko työyhteisön työstä. Työnohjaus tapahtuu säännöllisesti useamman kerran muodostaen prosessin, jona aikana työntekijä ja työyhteisö kokoontuvat joko yksin tai yhdessä työnohjaukseen. (Story a 2019.) Työnohjausta voidaan toteuttaa kasvotusten, puhelimitse tai esimerkiksi videopuhelun kautta. On aina parempi, että työnohjausta järjestetään mieluummin ennaltaehkäisevästi kuin vasta sitten kun jonkinlaisia kriisejä on päässyt syntymään. (MSU 2016.) Komulainen kutsuu muutaman kerran työnohjausta konsultoinniksi, siinä ei jää aikaa tutustua eikä muodostaa vaadittua luottamusta (Komulainen 2016). Työnohjauksessa avoin ja luottamuksellinen keskustelu mahdollistaa työhön ja työyhteisöön liittyvien aiheiden läpikäymisen keskustelemalla, jossa päästään tuomaan esille eri näkökulmia eri ihmisten kokemusten kautta. Työnohjauksessa etsitään keinoja parantaa työn sujuvuutta sekä edistää ammatillista oppimista. Työnohjauksessa on tärkeää määritellä tavoite joka tukee työyhteisön toimintaa. Asetettuja tavoitteita arvioidaan säännöllisesti. Työnohjausryhmä voidaan

muodostaa monin eri tavoin. Ohjattavat voivat kaikki olla saman organisaation sisältä joko samoista tai eri työtehtävistä tai samasta tai eri tiimistä. Saman työtehtävien ohjattavat voidaan myös koota eri organisaatioista. (Story a 2019.) Työnohjauksen kautta voidaan kehittää yrityksen/ työyhteisön toimintaa, luoda uusia ajattelumalleja sekä lisätä työhyvinvointia (Helminen, J. 2017, 265).

Työnohjausta voidaan käyttää lisäksi työkaluna myös mm. työilmapiirin parantamiseen, työmotivaation ylläpitämiseen, työurien pidentämiseen, työtyytyväisyyden lisäämiseen, pelisääntöjen määrittelyyn, johtamisen apuna, esimies-alaistaitojen kehittämiseen sekä kuppikuntaisuuden vähentämiseen. Osallistujista lähtevät tavoitteet ovat sitovia, joita voidaan prosessin aikana tarvittaessa muokata. Ennaltaehkäisevä työnohjaus on vaikutukseltaan parhain mahdollinen, mutta sen käyttäminen kriisintyönohjauksena on myös yleistä. (Oivallamme 2019.)

Talentian (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö) sivustolla on vinkkejä mitä työntekijä itse voi tehdä työnohjauksen suhteen. Siellä kehoitetaan pohtimaan omia motiiveja työnohjaukselle, minkälaista motivaatiota työtään kohtaan löytyy ja huoletaako jokin työhön tai asiakkaisiin liittyvä asia usein ja onko itsellä tarvetta keskustella omasta työstään. Talentian sivustolla suositellaan ottamaan asia puheeksi työpaikalla ja pohtimaan avoimesti työyhteisössä tarvetta työnohjaukselle. Työnohjaus olisi hyvä kirjata myös työhyvinvointisuunnitelmaan. (Talentia 2019).

4.4 Työnohjauksen hyödyt ja vaikutukset

Työnohjauksella selkiytetään työyhteisön yhteisiä tavoitteita. Työnohjauksella selkiytetään myös työntekijöiden tehtäviä ja rooleja niin yksilötasolla, ryhmätasolla kuin organisaatiotasollakin. Työnohjaus mahdollistaa sujuvampaa työskentelyä sekä lisää oppimista ja muutoskykyä, kehittää johtamista ja yhteistyötä. Työnohjauksella myös lisätään tuottavuutta sekä kilpailukykyä. Mm. työssään kehittymistä ja oppimista tavoittelevat hyötyvät työnohjauksesta. (Story a 2019.) Työnohjausken tavoitteena on myös kehittää työtä sekä työyhteisön toimintaa (Helminen, J. 2017, 265).

Työnohjauksella on hyviä vaikutuksia mm. työn laadullisiin ja tehokkuus tekijöihin, jotka vaikuttavat suoraan myös asiakastyytyväisyyteen. Työnohjauksella voidaan vaikuttaa myös työntekijän työssä jaksamiseen sekä ammatilliseen identiteettiin. Työnohjaus vähentää työntekijöiden poissaoloja ja parantaa työilmapiiriä, kehittää johtamista ja selkeyttää työn perustehtävää. (Story a 2019.)

Talentian selvityksessä (2016) todetaan, että ammattitaidon kehittämisen ja työssäjaksamisen näkökulmasta työnohjaus on merkittävä lisätekiä työhyvinvoinnille. Omien työtapojen kehittämiseksi työnohjaus antaa luottamuksellisen ilmapiirin ja siihen osallistuminen pitäisi aina perustua vapaaehtoisuuteen. Työnohjauksessa on hyvä mahdollisuus selkiyttää ja vahvistaa omaa ammatti-identiteettiä, kehittää toimintamalleja sekä parantaa työpaikan ilmapiiriä ja työtyytyväisyyttä. Koko organisaatio hyötyy yksittäisen työntekijän kokemasta hyödyllisestä työnohjauksesta. Selvityksessä todetaan, että vaikka lainsäädäntö ei velvoita työnohjauksen järjestämistä, se on välttämätön edellytys työssä jaksamiselle sekä ammattitaidon kehittämiseksi täydennyskoulutuksen ohella. (Luukko, T 2017.)

Työnohjaus koettiin tärkeäksi osaksi työssäjaksamista myös lastensuojelun keskusliiton julkaisemassa selvityksessä, jossa 80 % vastaajista koki työnohjauksen merkittävyyden työssäjaksamiseen (Lastensuojelun keskusliitto 2013, 18).

4.5 Työnohjauksen prosessi

Useampien työnohjaus tapaamisten välissä tapahtuu oppimista verraten aina aiempiin tapaamiskertoihin. Työn kokemusten reflektointi ja sovittujen tavoitteiden peilaaminen on osa työnohjausta. Tapaamiskertoja toteutetaan pienryhmissä esimerkiksi muutaman viikon välein ja se on luottamuksellista. Työnohjauksessa jokainen itse valitsee miten paljon ja millä tasolla asioista haluaa tapaamisissa puhua. Tapaamisissa ohjaaja pyrkii tarkastelemaan asioita ulkopuolisin silmin. Työnohjaajalta ei tapaamisissa saa suoria vastauksia tai ohjeita vaan pyrkimyksenä on kysymyksen kautta saada ohjattavat löytämään itse

ratkaisuja työhönsä ja pohtimaan mitä oppia he voisivat niistä ammentaa. (Story a 2019.) Luottamus, vapaaehtoisuus sekä sitoutuminen kuuluvat kaikki työnohjaukseen (Oivallamme 2019). Työnohjauksessa oleminen vaatii ohjattavalta samaistumista ja empatiaa toisia ohjattavia kohtaan (Laine ym. 2004, 234).

Muutokset, vaihtuvuus, epävarmuus, hektisyys, kuormittavuus yms. tekijät tekevät työstä nykyään vaativampaa. Pitäisi osata pysähtyä, keskittyä ja rajata. Työnohjauksessa ei toimita pelkästään puhumalla vaan eteenpäin voidaan päästä luovien harjoitusten kautta (Oivallamme 2019) sekä rentoutumisharjoituksilla kuten mindfulness. Komulainen kannattaa ryhmä- tai työparityönohjausta, koska työnohjauksen vaikutus toimii siten, että työnohjaus ja työarki ovat yhtenäisiä palikoita, joten niitä täytyy työstää yhdessä ja työnohjauksen anti on helpompi jalkauttaa työhön yhdessä. (Komulainen 2016.)

Jokainen meistä on erilainen monien eri tekijöiden johdosta. Saman kulttuurin sisältä löytyy myös eri kulttuureja, jotka myös työnohjauksessa kohtaavat. Kulttuurisen monimuotoisuuden kunnioittamisessa avoin lähestyminen ja aito kiinnostus ovat tarpeellisia. (Beddoe, L & Davys, A 2016, 43.) Niin työnohjaaja kuin ohjattavakin ovat yksilöinä erilaisia ja erilaisuuden kohtaaminen työnohjauksessa vaatii kummaltakin osapuolelta taitoja kunnioittaa toistensa näkemyksiä (Beddoe, L & Davis, A 2016, 48).

Työnohjaaja auttaa kehittämään ja pitämään yllä herkkyyttä tunnistaa ohjattavan oman työn tarpeet, kehittämiskohteet, toiveet ja resurssit. Reflektoinnin kautta ohjattava voi saavuttaa nämä tavoitteet. (Kallasvuo ym. 2012, 21.)

Omien tunteiden tutkiminen työyhteisön vuorovaikutuksen kannalta on tarpeellista. Työnohjauksessa saattaa joskus tulla käsiteltäväksi kielteisiä tunteita, jotka kohdistuvat itse ohjaajaan, toiseen ohjattavaan tai asiakkaisiin ja tämä saattaa aiheuttaa epävarmuuden tunnetta ohjattavan ryhmän jäsenenä olosta. Epävarmuuden tunnetta saattaa aiheuttaa myös se, että monitahoisiin ongelmiin ei välttämättä löydy yhtä selkeää ratkaisua. (Laine ym. 2004m 234.)

On tärkeää, että työnohjauksessa pyritään eteenpäin ongelma-ajattelusta, irti kielteisyyden kehästä. Työnohjauksessa saa kokea kaikkia tunteita ja siellä on lupa olla tietämättä mitään. Ristiriitaiset tuntemukset kokemusten tarkastelussa ja muutoksien keskellä ovat täysin ymmärrettäviä (Kallasvuo ym. 2012, 21).

4.6 Työnohjauksen eri tapoja

Hyvin voidakseen ihminen tarvitsee tukea muilta sekä sosiaalisia suhteita. Voidakseen muodostaa kuvan itsestään, ihminen tarvitsee muita ympärilleen. Työnohjausta voidaan toteuttaa monin eri tavoin ja ohjattavia katsellessa työnohjaajan näkökulma määrää mitä hän näkee ja kuulee. (Kallasvuo ym. 2012, 19.) Työnohjauksen eri tapoja on mm. ratkaisukeskeinen työnohjaus, psykodynaaminen suuntautuminen, systemaattinen ajattelu, narratiivinen työnohjaus, toiminnallinen työnohjaus, voimavarakeskeinen työnohjaus, kyselymenetelmä, kehittämismenetelmä sekä musiikkityönohjaus.

Ratkaisukeskeinen. Ratkaisukeskeisessä suuntautumisessa työnohjaaja huomioi ohjattavien osaamista. Ohjattavien osaamista hyödynnetään tavoitteiden saavuttamisessa. Pääpainona ratkaisukeskeisessä työnohjauksessa on tuleva tekeminen ja sen tarkastelu. Huomiota kiinnitetään tapaan miten ongelmista puhutaan ja niiden uudelleenmäärittelyyn positiivisessa hengessä. Olemassa olevien voimavarojen vahvistaminen on myös huomion kohteena (Furman & Ahola 2002). (Kallasvuo ym. 2012, 19-20.)

Psykodynaaminen suuntautuminen. Psykodynaamisessa suuntautumisessa kiinnitetään huomiota kokemusten lisäksi tunteisiin ja ajatuksiin. Psykodynaamisessa tarkastelussa työstä saatuja kokemuksia tutkitaan ja niiden kautta yritetään löytää menneen ja tulevan välille jatkumoa. Psykodynaamisen teorian mukaisesti (Keski-Luopa 2001) tietoisuuden kasvattaminen on huomion kohteena psyykkisten prosessien, emootioiden ja yksilön kehityshistorian ohella. (Kallasvuo ym. 2012, 20.)

Systemaattinen ajattelu. Systemaattisessa ajattelussa pyrkimyksenä on ymmärtää asioiden ja ilmiöiden keskinäinen suhde toisiinsa ja miten ne yhdessä ja erikseen vaikuttavat systeemin toimintaan (Senge 1990). (Kallasvuo ym. 2012, 20.)

Narratiivinen työnohjaus. Narratiivisessa työnohjauksessa (Paunonen-Ilmonen 2001) pyritään osoittamaan ohjattavan voimavaroja rakentamalla uusi tarina, joka perustuu onnistuneisiin työtilanteisiin sekä aluksi tuotetun tarinan kulttuurisiin ja historiallisiin sidoksiin (Kallasvuo ym. 2012, 20).

Toiminnallinen työnohjaus. Toiminnallisessa työnohjauksessa (Totro 2007) tarkoituksena on pelkän puhumisen sijaan käsitellä asioita toiminnallisesti. Ajatuksena on, että liikkeen ja draaman kautta voitaisiin tavoittaa sellaisia asioita, joita ei pelkästään sanoilla voida välttämättä tavoittaa. Ensin jokin kokemus tai tunnetila etsitään liikkeen kautta ja sen jälkeen ne puetaan sanoiksi. Toiminnallisessa työnohjauksessa voidaan käyttää myös kuvia tai kirjallisuutta. (Kallasvuo ym. 2012, 20-21.)

Voimavarakeskeinen työnohjaus. Dialogisuuteen, arvostavaan vuorovaikutukseen ja reflektiivisyyteen keskittyvässä voimavarakeskeisessä työnohjauksessa nämä kolme osatekijää nivoutuvat yhteen toinen toistaan rakentaen. Välittömyys ja vastavuoroisuus ovat tässä ja nyt henkisen dialogisuuden piirteitä. Dialogisuudessa vastavuoroisuus syntyy kun kumpikin osapuoli kokee vaikutteita toistensa puheesta. Voimavarakeskeisessä työnohjauksessa suhtaudutaan avoimesti ja uteliaasti muiden ohjattavien ajatuksiin ja näkökulmiin asettaen alttiiksi ja kyseenalaistettavaksi omat arvot ja käsitykset. Moniäänisyys ja näkökulmien rikkaus on voimavarakeskeisen työnohjouksen tavoitteena, kuuntelemalla voidaan luoda uusia toimintatapoja, ei vain yhtä tiettyä. Uusien mahdollisuuksien löytämiseksi omaa toimintaa tutkitaan reflektiivisesti syvällisesti pohtien, arvioiden, tiedostaen ja uudelleen rakentaen. Tarkastelun kohteena voidaan oman työtapojen lisäksi pohtia itse työtä, suhdetta työhön, työtapoja ja omaa kehittymistä ja reflektoiden saada asioita näkymään uudella tavalla. (Helminen, J. 2017, 266-267.)

Kyselymenetelmä. Laine ym. (2004) mainitsevat yhtenä menetelmänä kyselymenetelmän. Kyselymenetelmässä on tarkoitus systemaattisesti kysellä ja sen avulla selvittää eri näkökulmia käsiteltävään asiaan. Asian alustavasta tulkinnasta pyritään pääsemään eteenpäin perustellen, arvioiden ja muokaten sitä. (Laine ym. 2004, 234.)

Kehittämismenetelmä. Kallasvuon mukaan työnohjaus on kehittämismenetelmä, joka muodostuu työnohjauksessa ohjattavan kokemusten kautta oppimisesta. Itsensä reflektointi on työnohjauksessa tärkeää. Omien työskentelytapojen ja työhön liittyvien kokemusten tarkastelu ja siihen sitoutuminen on edellytys työnohjaukselle. (Kallasvuo ym. 2012, 21.)

Musiikkityönohjaus. Merkkiniemi ja Sorsa (2014) kertovat artikkelissaan musiikkityönohjauksesta. Arjen harmonian ja melodian rikkoutuminen vaikuttaa hyvinvointiin. Musiikkityönohjauksen pyrkimyksenä on luoda moniulotteista kuvaa voimavaroista ja niiden mahdollisuuksista sekä rajoittavista tekijöistä. Tässä menetelmässä palautetaan tasapainoa ja synnytetään uutta energiaa. Ihmisen pitäisi päästä irti ajatuksesta mekaanisena olentona ja meidän tulisi nähdä itsemme säveltämässä ja improvisoimassa ympäröivää todellisuutta ja itseämme osana sitä. (Merkkiniemi & Sorsa. 2014, 235-237.) Musiikki auttaa ohjattavia kuuntelemaan ja koskettamaan ja sen avulla voidaan päästä ihmisen tunteisiin ja sisäiseen maailmaan. Asioita voidaan lähestyä tarkemmin ja käsitellä symbolisella tasolla. (Kallasvuo ym. 2017, 220.)

4.7 Työnohjaus ja moniammatillinen työyhteisö

Moniammatillisuus on tämän päivän sosiaalityössä kuten myös varhaiskasvatuksessa varsin normaali ilmiö jokaisella työpaikalla. Eri ammattiryhmät tukevat toisiaan omalla asiantuntijuuden kentällä ja asiakkaan tarpeet tullaan näin paremmin toteutetuiksi. Moniammatillisessa työyhteisössä tietojen ja taitojen jakaminen tukee tavoitetta asiakkaiden tarpeiden toteutumisesta. Työyhteisössä onkin tärkeää toisen osaamisen arvostaminen sekä avoin ja luottamuksellinen ilmapiiri, jotta moniammatillinen yhteistyö voi toimia. (Helminen, J. 2017, 260-261.)

Työnohjauksessa on oiva mahdollisuus moniammatillisuuden ymmärryksen rakentamiselle työyhteisössä. Työnohjauksessa on hyvä mahdollisuus avata moniammatillisuuden mahdollisuuksia sekä mahdollisia haasteita ja tehdä niitä näkyväksi. (Helminen, J. 2017, 261.) Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa saattaa yhdessä ryhmässä työskennellä varhaiskasvatuksen opettaja, lastenhoitaja, ryhmäavustaja ja henkilökohtainen avustaja sekä näiden lisäksi ryhmässä tai yksittäisen lapsen kanssa saattaa välillä työskennellä myös mm. varhaiskasvatuksen erityisopettaja, toimintaterapeutti, puheterapeutti tms. Nykypäivän trendi onkin, että ”kaikki tekevät kaikkea”, mutta vastuukohtaiset rajat kulkevat siltikin lain määrittelemien tavoin. Kokemuksen kautta on opittu, että joissakin päiväkotiryhmissä vastuujako on todella epäselvä, lakikohtaiset velvollisuudet eivät ole selvillä tai niitä ei noudateta. Tällaiset tilanteet, joissa toimenkuva on epäselvä eikä tunnisteta missä oman työn raja kulkee, ovat oivia aiheuttamaan hämmennystä työyhteisössä.

Moniammatillisessa yhteistyössä reflektiokyky on tarpeellinen työväline. Neuvotteleva työtapa ja tavoitteisiin sitoutuminen ovat tärkeitä työvälineitä moniammatillisessa työyhteisössä. Moniammatillisessa työyhteisössä osaamista tuotetaan sen eri jäsenten avulla. On tärkeää tunnistaa oman osaamisen rajat ja kunnioittaa toisten osaamista ja työskennellä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Moniammatillisen työyhteisön haasteita voivat olla mm. roolien joustavuus, vastuujako ja sen määrittely sekä tiimityön oppiminen. Moniammatillisessa työssä on tärkeää jokaisen osaamisen vahvistaminen, koska kenenkään ei tulisi kokea omaa ammatti-identiteettiään uhatuksi. Helminen mainitsee myös hiljaisen tiedon esille saamisen tärkeäksi osaksi moniammatillista tiimiä sekä uskallusta toimia asiakkaan edun mukaisesti. Tiimissä, jossa moniammatillisuus toimii hyvin (keskinäinen luottamus ja tuki, toisen aito kuunteleminen), syntyy sosiaalista pääomaa työssä jaksamisen tueksi. (Helminen, J. 2017, 262-264.)

Moniammatillisuus edellyttää johtajuudelta uudenlaisen yhteistyön ja toiminnan tavoitteiden rakentamista, jotka saavutetaan asiakaslähtöisesti moniammatillisessa yhteisössä. Johtajuudella on mahdollisuuksia moniammatillisen toiminnan

mahdollistamiseksi tai estämiseksi. Vahvistamalla työyhteisöjen dialogisuutta, yhteisöllisyyttä ja yhteistoiminnallisuutta voidaan edistää työyhteisöjen uusiutumista ja kehittymistä. Moniammatillisen työryhmän voimavaroja ja johtajuuden kehittämistä voidaan pyrkiä ymmärtämään esimiehen osallistuessa voimavarakeskeiseen työnohjaukseen. (Helminen, J. 2017, 272.)

Moniammatillinen toiminta tarvitsee pärjätäkseen ja kehittyäkseen johtamisen tukea, koulutusta ja työnohjausta. Parhaimmillaan työnohjauksella kehitetään henkilöstöä ja johtoa pitkäkestoisesti eikä sitä hyödynnetä vain silloin kun on jokin haaste käsillä. (Helminen, J. 2017, 274.)

4.8 Työnohjauksen eettiset periaatteet

Työnohjaajan työssä on tärkeää noudattaa eettisiä periaatteita sen luottamuksellisen tehtävän vuoksi, ja koska työnohjaajan työtehtävä sisältää vaikutusmahdollisuuksia. Keskeisinä toimintaperiaatteina pidetään vaitioloa, asiakkaan kunnioitusta ja kuulluksi tulemistä niin yksilö- kuin yhteisötasollakin, luottamussuhdetta ja avoimuutta. Työnohjaus työssä tulee kunnioittaa ohjattavien ammattitaitoa ja huomioida osapuolten ajatuksia sekä kohdella kaikkia tasapuolisesti. Työnohjauksen toimintaperiaatteiden läpi käyminen kaikkien osapuolten kanssa on tärkeä vaihe eettisen toiminnan näkökulmasta. Työnohjaajan tulee toimia siten, että kaikilla työnohjauksen osapuolilla säilyy luottamus työnohjaajaan ja hänen tulee osata pitää tietty välimatka suhteessa ohjattaviin. (Kallasvuo ym. 2012, 52.) Suhde työnohjaajan ja ohjattavan välillä vaatii avoimuutta ja tahtoa ohjaajalta asettua ohjattavan tilanteeseen ja rohkeutta puhua aiheesta kuin aiheesta. (Beddoe, L & Davys, A 2016, 91 & 193).

Työnohjauksen eettisten periaatteiden mukaisesti työnohjaaja mm. työskentelee luottamuksellisesti ja avoimesti ja niitä ylläpitäen sekä toimii lojaalisesti eri ohjattavien, esimiesten sekä organisaation perustehtävän kannalta. Sopimus ja sen eri sisältökohtien noudattaminen mm. aikatauluineen sekä tavoitteineen on työnohjauksen lähtökohtia. Organisaation eri ihmisten sekä muun kehittämistyön kunnioittaminen on myös yksi työnohjaajan eettisistä periaatteista. (Story b 2019.)

Työnohjaajan työskentely perustuu aina ohjattavan tarpeisiin, hänen ammattitaitoon ja valintoihin aina kunnioittaen. Mahdollinen aiempi kontakti työnohjaajan sekä ohjattavan välillä on hyvä tuoda esille tilaajan ja ohjattavan ryhmän kanssa jo ennen kuin sopimusta tehdään. Ohjattavalle on jätettävä kasvuun ja liikkumiseen riittävästi tilaa. (Story b 2019.)

Kuten monessa muussa ihmisten kanssa tehtävässä työssä, myös työnohjaajan tärkein työväline on hänen oma persoonansa ja aidosti omana itsenä oleminen. On tärkeää tunnistaa oman osaamisen ja pätevyytensä rajat sekä turvata omat voimavarat sekä kehittää omaa ammattitaitoaan. Oman työnsä reflektointi avoimesti ja kriittisesti kuuluu työnohjaajan toimintaan kuten myös työnsä laadun ylläpitäminen. Työnohjaajana toimiessaan ei olla ratkomassa omia henkilökohtaisia asioita. Työtään ja sen tuloksia tulee arvioida ajan kanssa asiakkaiden näkökulmasta sekä antaa riittävästi aikaa organisaatiolle palautteen antamiselle. (Story b 2019.)

Sosiaalialan ammattihenkilön eettisten ohjeiden mukaisesti ammattihenkilön vastuu asiakkaalle ja organisaatiolle omasta toiminnastaan vaatii täydennyskoulutuksen, jatkokoulutuksen, asiakaspalautteen, vaikutuksien arvioinnin lisäksi myös työnohjausta kehittääkseen menettelytapojaan paremmin asiakkaan tarpeita vastaamaan (Talentia 2017, 30).

4.9 Talentian tutkimus työnohjauksesta, 2016

Tutkimuksia työnohjauksesta löytyy todella vähän, lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen kentältä todella heikosti. Louherannan mukaan syinä saattaa olla eettiset kysymykset sekä aikaa vievä prosessi. Koska työnohjatukset ovat pitkiä prosesseja, niistä tehtävä tutkimus vie aikaa. (Louheranta, O. 2014, 52.)

Talentia on teettänyt kyselyn jäsenistölleen heidän osallistumisesta työnohjaukseen vuonna 2016. (Luukko, T 2017). Talentia on sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö, jonka jäsenistöön voivat kuulua mm. sosionomit ja varhaiskasvatuksen opettajat.

Tutkimuksessa tarkasteltiin edeltävää kahta vuotta ja vastaajia oli 1330 jäsentä. Tutkimuksen mukaan noin 50 % vastasi, että työnohjauksen tarpeiden kartoitus ja suunnitelma on tehty sekä työnohjauksen tarpeet on kartoitettu. (Luukko T, 2017, 1 & 4.)

Viimeisen kahden vuoden aikana työnohjaukseen oli osallistunut 69 % - 77 % vastaajista. Vastaajista työnohjaukseen osallistui lastensuojelun parissa työskentelevistä 98 % kun taas varhaiskasvatuksen parissa työskentelevistä työnohjaukseen osallistui vain 26 %. (Luukko T, 2017, 5.)

Tutkimuksen mukaan vastaajista 68 % oli osallistunut työnohjaukseen, kun he olivat työskennelleet alle kaksi vuotta samalla työnantajalla. Mahdollisuus työnohjaukseen osallistumiseen määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä oli 61 % kun taas vakituisissa työsuhteissa työskentelevillä vastaava luku oli 72 %. (Luukko T, 2017, 5.)

Ryhmämuotoiseen työnohjaukseen vastaajista oli osallistunut 80 %, henkilökohtaiseen työnohjaukseen vain 8 % - 15 % ja näiden kahden yhdistelmään oli osallistunut 12 % - 19 %. Luvut olivat samankaltaisia riippumatta siitä mille työnantajalle vastaajat työskentelivät, kunnalle, yksityiselle vai yhdistykselle. (Luukko T, 2017, 5.)

Osa vastaajista oli osallistunut myös vastaaviin ohjausmuotoihin, kuten mentorointiin ja coachingiin (31 % - 35 %). Esimiehistä, johtajista ja lähiesimiehistä coachingiin oli osallistunut 44 %. (Luukko T, 2017, 5.)

Luukkosen mukaan työnohjauksien määrän tulisi olla runsaampi kuin mitä tutkimuksen mukaan vastaajat olivat saaneet työnohjaukseen osallistua. Edeltävän kahden vuoden aikana neljäsosa (23 %) oli osallistunut työnohjaukseen 5-10 kertaa (yrityksillä työskentelevistä vastaava luku 50 %), kolmasosa (28 %) 10-20 kertaa ja vain 6 % oli osallistunut työnohjaukseen yli 20 kertaa (yhdistyksillä työskentelevistä vastaava luku oli 10 %). Oivallukset ja tarvittavat muutokset vaativat enemmän aikaa, kuin mitä tutkimuksen mukaan työnohjauksien määrällä niille on annettu. (Luukko T, 2017, 6.)

Tutkimuksessa yli puolet vastaajista kokivat työnohjauksen vastaavan tarpeitaan hyvin tai melko hyvin (68 %). Tutkimuksen avoimien vastauksien osuudessa, riippumatta mille työnantajalle työskentelivät, toiveita työnohjaukselle esitettiin mm. työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyen, haastavien asiakastilanteiden käsittelyyn sekä työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen ja haasteisiin liittyen. Useissa vastauksissa mainittiin toiveita myös muutoksia aiheuttavat lisäkuormitustekijät jo ennestään kuormittavaan työhön sekä johtamisen, esimiestyön ja perustyön kehittäminen. (Luukko T, 2017, 6-7).

Tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan, että sosiaalialan yksityisen puolen palveluntarjoajissa on paljon työpaikkoja tutkimuksen kohderyhmälle ja työnohjauksen saanti on niissä tärkeää, jonka vuoksi työnohjukseen pääsy yksityisellä puolella on ollut todennäköisempää kuin kunnalla työskentelevien. Toisaalta kunnalla työskentelevien työnohjauksen määrää laski varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien suuri määrä. Varhaiskasvatuksessa olisi kuitenkin tarvetta työnohjaukselle työn kuormittavuuden ja niukkojen resurssien vuoksi. Työnohjauksen periaatteiden mukaan työn kehittämiseksi on annettava aikaa prosessin-omaisesti, jolloin tutkimuksen tuloksen mukaiset ohjaukset määrät ovat olleet valitettavan pienet. (Luukko T, 2017, 8.)

Tutkimuksen lopussa mainitaan, että 62 % päiväkodin henkilöstöstä vastasi, että heillä ei ole lainkaan kartoitettu työnohjauksen tarvetta taikka tehty sen pohjalta suunnitelmaa, ainoastaan 15 % vastasi, että nämä oli tehty (lastensuojelun parissa työskentelevillä vastaava luku 80 %). Päiväkodissa työskentelevistä ei ollut lainkaan osallistunut työnohjukseen 74 % / 77 % vastaajista (yksityisten päiväkotien kohdalla luku oli heikompi). Päiväkodissa työskentelevät, jotka saivat työnohjausta, olivat osallistuneet alle viiteen työnohjauskertaan kahdessa vuodessa kun lastensuojelun parissa työskentelevistä 64 % oli osallistunut vähintään kymmeneen työnohjauskertaan vuodessa. Varhaiskasvatuksen henkilöstö toivoi työnohjausta ensisijaisesti työyhteisön sisäiseen vuorovaikutukseen sekä tiimityön vahvistamiseen, haastavien lapsien ja vanhempien tilanteisiin. (Luukko T, 2017, Liite 2 & 4.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin lastensuojelutyötä tarjoavan perhepalvelukeskuksessa Kotoraitissa sekä Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksessa tutkittiin miten työntekijät kokevat heille tarjotun työnohjauksen sekä sitä, miten työnohjausta oli tarjolla ja kokivatko työntekijät sen riittäväksi. Kotoraitista saatuja kokemuksia verrattiin Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksesta saatuihin kokemuksiin. Tutkimus toteutettiin e-lomakkeen muodossa kevään 2020 aikana. Kotoraitista kysely suunnattiin kaikille työntekijöille ja Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa varhaiskasvatuksen opettajille sekä lastenhoitajille.

5.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen tutkimus on tutkimus, jossa pyritään tuloksien saavuttamiseen ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja apuna käyttäen. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja ja lauseita, kun taas määrällisessä tutkimuksessa keskitytään lukuihin. Tavoitteena on tutkia ilmiötä, ymmärtää ja tulkita. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus ilmiön syvälliseen ymmärtämiseen sekä syvälliseen kuvaamiseen ja selittämiseen. (Kananen, 2017, 35). Tähän tutkimukseen valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jotta vastaajilla oli mahdollisuus selittää ja avata ajatuksiaan vastatessaan tutkimuksen kyselyyn. Kyselylomaketutkimuksessa vastaajilla oli mahdollisuus vapaasti kertoa kokemuksiaan työnohjauksesta.

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään yksilön näkökulmasta jokin asia tai ongelma syvällisesti, yksityiskohtaisemmin. Tarkoituksena on kuvailla jotakin asiaa tai ongelmaa siten kuin se on. Laadullisella tutkimuksella voidaan selvittää tavallaan mielipiteitä, näkemyksiä ja eri kokemuksia, mutta sen avulla ei voida selvittää esimerkiksi sitä onko jokin asia parempi kuin toinen. Laadullisen tutkimuksen avoimilla kysymyksillä voidaan esimerkiksi ymmärtää eri ihmisten kokemuksia ja syitä niille sekä verrata eri kokemuksia toisiinsa. Joillekin ihmisille prosenttiosuudet avaavat jonkin asian tilaa paremmin kuin taas toisille avoimista kysymyksistä lainatut sitaatit. (SM 1, 2020.)

5.2 Määrällinen tutkimus

Tässä opinnäytetyössä määrällisen tutkimuksen osuus oli vähäinen, pääpaino oli laadullisessa tutkimuksessa. Määrällisen tutkimuksen kautta on tässä opinnäytetyössä saatu havainnollistettua osanottajien määriä työnohjaukseen ja kuvaamaan sitä kuinka hyvin työnohjausta on ollut tarjolla ja kuinka usein. Edellä mainittujen asioiden tutkiminen mittaamalla antaa selkeät tulokset. Määrällisten kysymysten tulokset voivat olla monesti myös selkeämpiä ja nopeuttaa vastausten tulkintaa kuten myös saattaa osaltaan pienentää myös vastausaikaa, mikä tietyissä tapauksissa voi tuoda kyselyihin enemmän vastaajia ja täten parantaa tutkimuksen luotettavuutta. (SM 2, 2020.)

Määrällistä tutkimusta voidaan käyttää saman kysymyksen osalta hyvin yhdessä laadullisen tutkimuksen kanssa. Määrällisesti voidaan kuvata esimerkiksi sitä, kuinka johonkin asiaan ollaan tyytyväisiä. Yhdistämällä laadullinen osuus samaan kysymykseen voidaan tarkentaa määrällisesti saatuja vastauksia ja saaden niille perusteita ja selityksiä. Joidenkin asioiden mittaaminen ainoastaan määrällisesti on perusteltua. (SM 2, 2020.)

5.3 Tutkimusongelma

Tutkimusongelmana tutkimuksessa oli sosiaalialalla ja varhaiskasvatuksessa työskentelevien kokemukset työnohjauksesta. Tutkimuksessa lähdettiin selvittämään miten hyödylliseksi työnohjaus koettiin sekä niitä syitä, minkä vuoksi työnohjaus koettiin joko hyödylliseksi tai ei.

Päätutkimusongelmana tutkimuksessa oli lapsiperheiden kanssa työskentelevät työntekijät niin lastensuojelutyön parissa Kotoraitissa sekä Vaasan varhaiskasvatuksessa sekä heidän kokemukset työnohjauksesta ja saatavuus työnohjaukseen. Alatutkimusongelma oli se, kuinka näiden kahden ammattiryhmän vastaukset erosivat toisistaan.

5.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimukseen vastanneet ovat voineet vastata anonyymisti, vastauksia ei ole voitu yksilöidä tiettyihin henkilöihin. Kerättyä aineistoa on käsitelty ainoastaan opinnäytetyön tekijät sekä ohjaaja ja aineisto on hävitetty tutkimuksen valmistuttua.

Lastensuojelun puolelta kysymyksiin pystyivät vastaamaan kaikki Kotoraitin työntekijät, neljän yksikön ollessa tutkimuksessa mukana saatiin mahdollisimman luotettava tulos. Varhaiskasvatuksen osuudessa kyselyyn pääsivät vastaamaan Vaasan kaupungin suomenkielisistä päiväkodeista (26 kpl) kaikki varhaiskasvatuksen opettajat sekä lastenhoitajat, joissa työskentelee yhteensä 264 varhaiskasvatuksen opettajaa sekä 258 lastenhoitajaa.

Kyselylomaketutkimus toteutettiin e-lomakkeena, linkki lähetettiin päiväkodin johtajille, jotka lähettivät sen edelleen työntekijöille. Linkin mukana lähetettiin saatekirje, jossa kerrottiin tutkimuksesta enemmän, jotta vastaajat tietävät mihin heiltä osallistumista pyydetään.

Luotettavuuden näkökulmasta vastausprosentin ollessa lastensuojelun puolelta 50 % ja varhaiskasvatuksen puolelta 4,21 % voidaan todeta, että erityisesti varhaiskasvatuksen puolelta vastausprosentti jäi kovin pieneksi ja siltä osin kokonaiskuvaan nähden tulokset ovat varsin pintaa hipovia. Tutkimuksen tulokset kertovat vain pienen osan isommasta kokonaisuudesta. Lastensuojelun puolelta vastausprosentin ollessa 50 %, tutkimuksen tuloksiin voidaan luottaa enemmän.

Reliabiliteetti. Laadullisessa tutkimuksessa vastaajille annetaan usein kysymyksiä, joihin voivat vapaasanaisesti itse vastata ja enemmän selittää vastauksiaan. Vastaajat ovat täten voineet vastata siten kuin tahtovat. Osa vastaajista oli lyhyt sanaisempia, mikä toisaalta voi tarkoittaa vain sitä, että aiheesta ei ollut enempää sanottavaa, mutta toisaalta taas esimerkiksi haastatteluna toteutetussa tutkimuksessa vastaajilta päästäisiin kysymään lisäkysymyksiä muodostaen paremman kuvan vastauksesta. Kyselytutkimuksessa ollaan kirjoitetun tiedon varassa ja mahdollisuutta lisäkysymyksille ei ole.

Luotettavuuden näkökulmasta vastaajilla on ollut useamman kysymyksen verran mahdollisuus vapaasanaisesti kertoa kokemuksensa ja näkemyksensä. Sähköiseen kyselyyn vastatessa vastaajien ei tarvitse karsia ja muunnella sanomaansa hyväksyttävämpään suuntaan, koska voivat antaa vastaukset itsenäisesti ja rauhassa. Tuloksia analysoitaessa tulee huomioida, ettei anna omien näkemyksien, ajatusten ja kokemusten johdatella tuloksien analysointia. Monesti on helpompaa kertoa negatiivisista kokemuksista kuin positiivisista, mikä oli hienoa huomata tutkimuksessamme, että positiivisia ja negatiivisia kokemuksia oli lähes jokainen vastaaja kokenut. Riippuen aina kokemuksen laadusta ja voimakkuudesta, voi sekin vaikuttaa ”unohtaako” muut kokemukset täysin. (KvaliMOTV 1, 2020.)

Validiteetti. Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen kykyä mitata sitä, mitä sen on tarkoituskin ja mitata se nimenomaan tehokkaasti ja kattavasti. Tärkeää on luoda onnistunut kokonaisvaliditeetti, joka varmistetaan esim. Sillä, että otanta tapahtuu oikeaan aikaan ja ajankohta on muutenkin hyvä. (KvaliMOTV 3, 2020.) Tässä tutkimuksessa vastaajilla oli aikaa kaksi viikkoa vastata kyselyyn ja otantaa ajatellen mahdollisia vastaajia oli tarpeeksi. Vaikka vastausprosentteina varhaiskasvatuksen puolelta vastauksia tuli vähän, oli kokonaisuudessaan vastaajia enemmän kuin lastensuojelun puolelta, eli vastauksia saatiin analysoidavaksi enemmän. Kyselyn kysymykset olivat tarkkaan mietittyjä, että ne olisivat selkeitä vastaajille vastata sekä kyselyn tekijöille tulkita. Lisäksi kysymyksiä mietittiin tarkkaan myös siitä näkökulmasta, että ne kattaisivat mahdollisimman hyvin, mutta tiiviisti oleelliset asiat tutkimusongelmaan liittyen. Kysely oli tältä osin onnistunut kokonaisuutena, kun tulokset saatiin tehokkaasti ja kattavasti analysoidua.

Eettisyys. Opinnäytetyössä on noudatettu eettisiä periaatteita noudattamalla salassapitovelvollisuuksia ja tutkimusaineiston anonymiteettia. Tutkimuksen vastauksia ei ole voitu yhdistää kehenkään tiettyyn henkilöön eikä tutkimuksessa ole kysytty yksilöiviä tietoja vastaajista. Vastaajille on saatekirjeessä annettu asiallinen tieto tutkimuksen tekemiseen liittyen, kuka sitä tekee ja ohjaa, mistä aiheesta tehdään, mihin kerättyä aineistoa käytetään yms. Tutkimuksen aineistoa on analysoitaessa pyritty teemoittelemaan ja tulkitsemaan siten, että vastaajien

kokemukset tulevat aidosti esille niitä vääristelemättä, kaunistelematta tai tahallisesti väärin tulkiten. Tutkimusaineisto on hävitetty opinnäytetyön valmistuttua. (Arene, 2018.)

5.5 Tutkimusaineiston analysointi

Kyselytutkimuksen metodina käytettiin kyselytutkimusta, joka toteutettiin e-lomakkeena Vaasan ammattikorkeakoulun sivuilla kevään 2020 aikana. Kysely oli avoinna kaksi viikkoa ja kyselylomake muodostui pääasiassa avoimista kysymyksistä, jolloin vastaajilla oli mahdollisuus vapaasti kertoa, miten kysytyn asian koki. Kyselylomakkeessa pyrittiin kysymään vain oleelliset kysymykset, jotka antaisivat vastauksia tutkimusongelmaamme sekä antamaan vastaajalle mahdollisuuden kertoa myös muusta aiheeseen liittyvästä seikasta, joka ei itse kysymyksissä tullut esille. Sähköinen e-kyselylomake antaa vastaajalle mahdollisuuden vastata silloin kuin hänelle itselleen sopii eikä muut ihmiset tai tilanne voi vaikuttaa hänen vastauksiinsa verraten esimerkiksi haastatteluun (JY 1, 2020.)

Laadullisen tutkimuksen analyysiin on monia eri tapoja, jotka tulee selvästi ilmi monesta eri lähteestä. Weselius määrittelee laadullista tutkimusta siten, että siinä on tarkoitus pyrkiä ymmärtämään tutkitun todellisen asian ominaisuuksia ja merkityksiä tehden jokin ilmiö ymmärrettäväksi sekä etsiä niistä yhdistäviä piirteitä (Weselius, H. 2017, 15). Seitamaa-Hakkarainen määrittelee laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysiä siten, että siinä pyritään kuvaamaan analysoitavan materiaalin sisältöä ja rakenetta (Seitamaa-Hakkarainen, P. 2014).

Sisällönanalyysin kautta analysoitaessa aineiston tarkastelu tapahtuu tekstimuodossa olevaa aineistoa eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien sekä tiivistäen. Sisällönanalyysillä voidaan myös kuvata aineistoa määrällisesti. Sisällönanalyysin pyrkimyksenä on muodostaa tiivis kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. (KvaliMOTV 2, 2020.) Laadullisen tutkimuksen aineistoa avataan tutkimuksessa esiintyvien teemojen kautta ja niitä tarkastellaan ja analysoidaan tarkemmin (JY 2, 2016).

Tutkimuksen aineistoa on käsitelty salassapitovelvollisuussäännöksiä noudattaen ja aineisto on hävitetty opinnäytetyön valmistuttua. Yksittäisiä vastaajia ei ole voitu yksilöidä eikä vastauksia kohdistaa tiettyihin henkilöihin.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

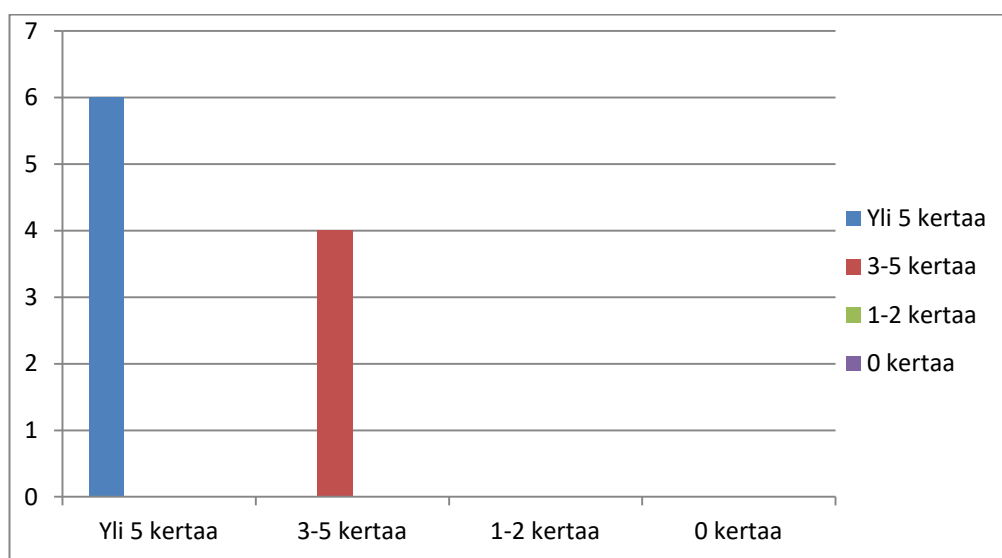
Tutkimuksessa tehtiin kaksi erillistä e-lomaketta, kysymykset liitteessä 2. Lastensuojelun perhekuntoutus palveluja tarjoavan Kotoraitin työntekijöille omansa sekä Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöille omansa.

6.1 Kotoraitin kyselyn tulokset

Kotoraitin kyselyyn vastaajia oli 10. Työntekijöitä Kotoraitissa, kaikissa neljässä yksikössä, on yhteensä 20. Näin ollen vastausprosentti oli 50 %.

6.1.1 Työnohjaukseen osallistuminen lastensuojelussa.

Tutkimuksessa kysyttiin, kuinka useasti vastaaja on osallistunut työnohjaukseen kuluvan vuoden aikana (Kuvio 1).



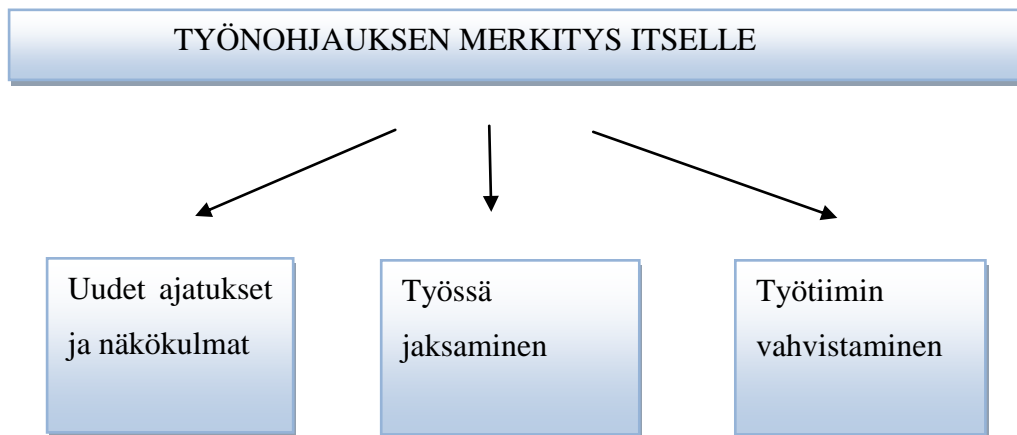
Kuvio 1. Työnohjaukseen osallistuminen lastensuojelussa (vastaajat).

Suurin osa vastaajista, kuusi (60 %), on osallistunut työnohjaukseen useammin kuin 5 kertaa viimeisen vuoden aikana. Vastaajista neljä (40 %) on osallistunut 3-5 kertaa. Vastaajista kaikki ovat siis saaneet mahdollisuuden työnohjaukseen ja siihen osallistuneet vähintään 3 kertaa viimeisen kuluneen vuoden aikana. En ollenkaan tai 1-2 kertaa -vastauksia ei ollut lainkaan.

Voidaan siis päätellä, että työnohjausta järjestetään Kotoraitissa hyvin, useamman kerran vuodessa. Yleisin työnohjausmuoto on ryhmätyönohjaus, mutta myös yksilötyönohjausta on saatavilla.

6.1.2 Työnohjauksen merkitys itselle lastensuojelussa.

Kysyttäessä mitä työnohjaus itselle tarkoittaa, vastauksista nousi esille kolme selkeää teemaa (Kuvio 2).



Kuvio 2. Työnohjauksen merkitys itselle lastensuojelussa.

Uudet ajatukset ja näkökulmat. Vastaajista puolet nosti esiin uusien ajatusten ja näkökulmien merkityksen työnohjauksessa yhtenä merkittävänä asiana työnohjaukseen liittyen. Uusia näkökulmia kaivattiin erityisesti asiakasperheiden tilanteisiin sekä omaan työskentelyyn liittyen (Ks. luku nro 4.4).

”Mahdollisuutta saada ulkopuolisen näkökulmaa haastaviin asiakastilanteisiin.”

”Uusia ajatuksia ja näkökulmia työhön.”

Työssä jaksaminen. Lähes puolet vastaajista nosti esiin työssä jaksamisen. Vastaajat kokivat tärkeäksi työhyvinvoinnin ylläpitämistä työnohjauksen avulla. Lisäksi työnohjaus koettiin kuormittavien asioiden purkupaikkana (Ks. luku nro 4.4).

”Hetki, jolloin voi puhaltaa kuormittavia asioita ulos luvan kanssa.”

”Tukee työssäjaksamista ja auttaa palautumista työn rasitteista.”

Työtiimin vahvistaminen. Lähes puolet vastaajista oli sitä mieltä, että yksi työnohjauksen merkityksestä on työtiimin vahvistaminen. Vastaajista monet kokivat työnohjauksen vahvistavan tiimiä ja että siellä voidaan puhua tiimiin liittyvistä asioista luottamuksella ja avoimesti. (Ks. luku nro. 4).

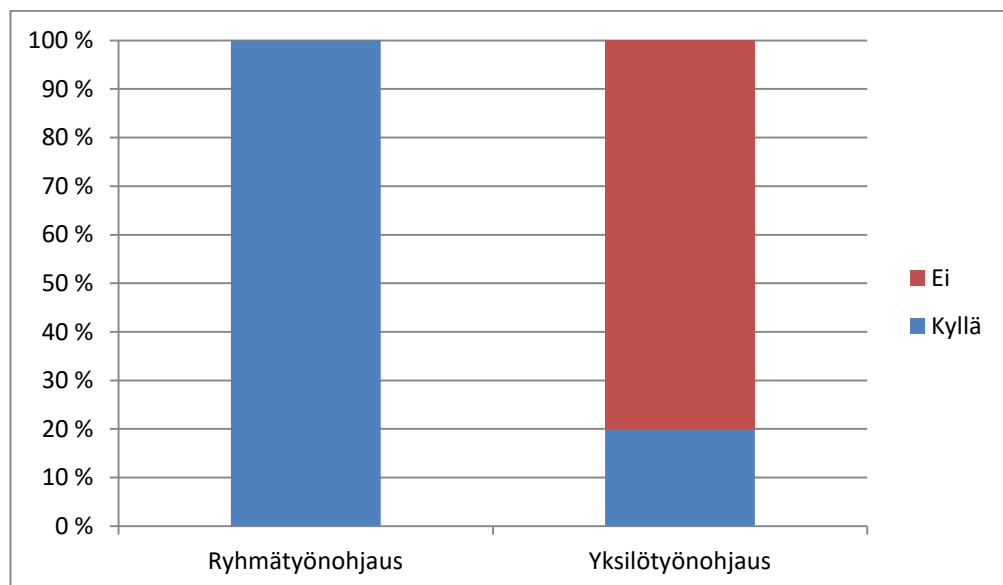
”Tiimin vahvistamista yhtenäisemmäksi.”

”Ajatusten vaihtoa yhteisesti työporukan kesken.”

Tästä saadaan johtopäätös, että vastaajat kokevat tärkeänä ulkopuolisen ajatukset ja vinkit omaan työhön ja niitä myös arvostetaan. Lisäksi työhyvinvointi eri teemoin on tärkeä osa – niin oma työhyvinvointi kuin koko tiiminkin.

6.1.3 Erimuotoiset työnohjaukset lastensuojelussa.

Tutkimuksessa kysyttiin myös minkä muotoiseen työnohjaukseen vastaajat ovat osallistuneet (Kuvio 3).



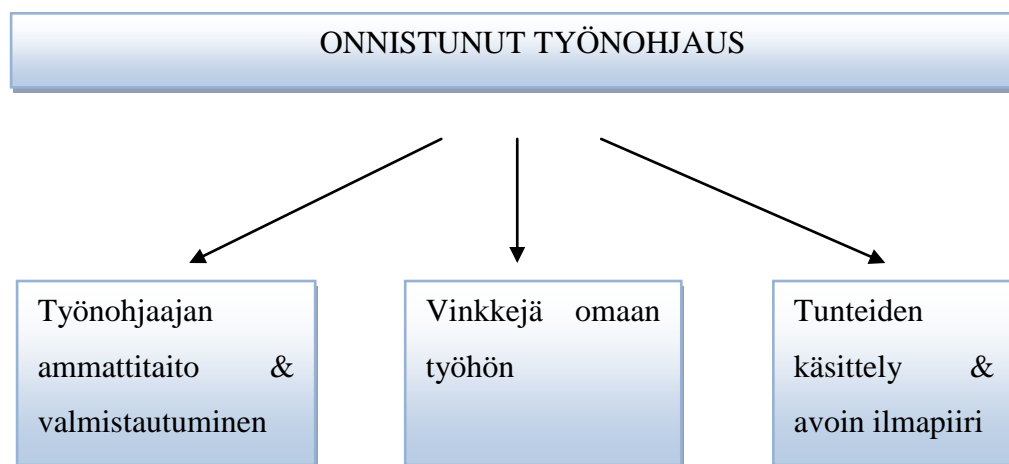
Kuvio 3. Erimuotoisiin työnohjauksiin osallistuminen lastensuojelussa (vastaajat).

Lastensuojelun kyselyssä vaihtoehtoina oli ryhmätyönohjaus ja yksilötyönohjaus. Jokainen vastaajista olivat osallistuneet ryhmätyönohjaukseen. Viidennes vastaajista oli osallistunut myös yksilötyönohjaukseen.

Ryhmätyönohjausta tarjotaan kaikille pitkäaikaisille työntekijöille, mutta mahdollisuus yksilötyönohjaukseen on myös olemassa tilanteen niin vaatiessa.

6.1.4 Onnistunut työnohjaus lastensuojelussa

Tutkimuksessa kysyttiin mitä onnistuneessa työnohjauksessa oli tapahtunut, näihin sai vastata vapaasti (Kuvio 4).



Kuvio 4. Onnistunut työnohjaus lastensuojelussa.

Työnohjaajan ammattitaito & valmistautuminen. Lähes jokainen vastaajista nosti esiin jollakin tapaa työnohjaajan ammattitaidon tai valmistautumisen työnohjaukseen. Se koettiin tärkeimpänä onnistuneeseen työnohjaukseen liittyen. Tästä voidaan päätellä, että työnohjaajalla on suuri merkitys koettuun onnistuneeseen työnohjaukseen (Ks. luku nro 4.5).

”Onnistuminen riippuu paljon sopivasta työnohjaajasta.”

”Työnohjaaja on valmistautunut vetämään työnohjauksen.”

Vinkkejä omaan työhön. Puolet vastaajista piti tärkeänä sitä, että työnohjauksesta saa vinkkejä omaan työhönsä liittyen. Tästä voidaan siis päätellä, että työnohjaajalla on suuri rooli myös siinä, että tämä pystyy antamaan vinkkejä ulkopuolisena haastaviin tilanteisiin liittyen. (Ks. luku nro. 4.2).

”Saatiin uusia näkökulmia ja ratkaisumalleja asioille.”

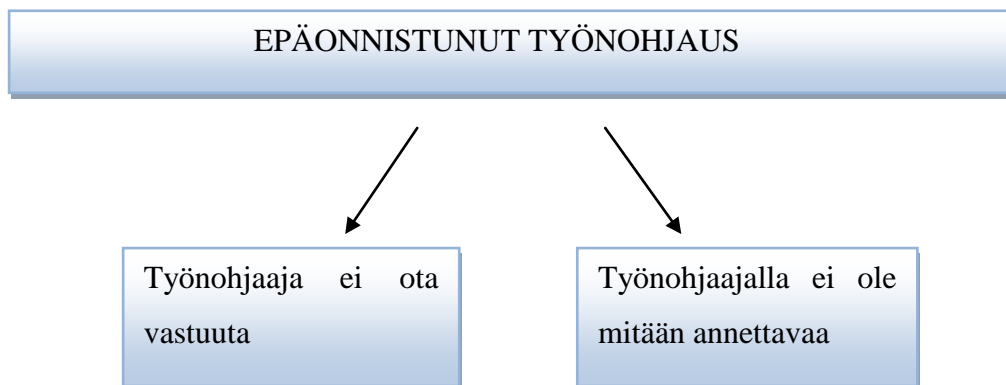
”Saatu hyviä vinkkejä, kuinka vaikeita asioita ratkaisee.”

Vastaajista kaikki löysivät onnistumisen piirteitä työnohjauksesta. Vastaajien kokemusten mukaan onnistuneen työnohjauksesta teki teemoittain: työnohjaajan ammattitaito ja valmistautuminen työnohjaukseen, vinkkejä omaan työhön sekä tunteiden käsittely (Ks. luku nro 4.3).

Voidaan siis todeta, että onnistunut työnohjaus vaatii ammattitaitoisen työnohjaajan, joka osaa antaa vinkkejä työhön sekä olla ammatillinen. Voidaan lähtökohtaisesti luottaa siihen, että työnohjaajalta saa apuja.

6.1.5 Epäonnistunut työnohjaus lastensuojelussa

Kysyttäessä, mikä mahdollisesti työnohjauksesta tekee epäonnistuneen, yli puolet kertoi epäonnistumisen kokemuksista (Kuvio 5).



Kuvio 5. Epäonnistunut työnohjaus lastensuojelussa.

Työnohjaaja ei ota vastuuta. Lähes jokainen vastaaja koki työnohjauksen olevan epäonnistunut, jos työnohjaaja ei ole ottanut vastuuta työnohjauksen

läpiviemisestä, vaan esim. antanut vastuun työryhmälle. Vastaajat kaipasivat selvää johtajaa keskusteluihin (Ks. luku nro 4.5).

''Työnohjaaja antoi vastuun työryhmälle, eikä vetänyt työnohjausta.''

Työnohjaajalla ei ole mitään annettavaa. Yli puolet seitsemästä vastaajasta oli sitä mieltä, että epäonnistuneessa työnohjauksessa työnohjaajalla ei ole mitään annettavaa, vaan työnohjauksessa on puhuttu epäolennaisia asioita (Ks. luku nro 4.5).

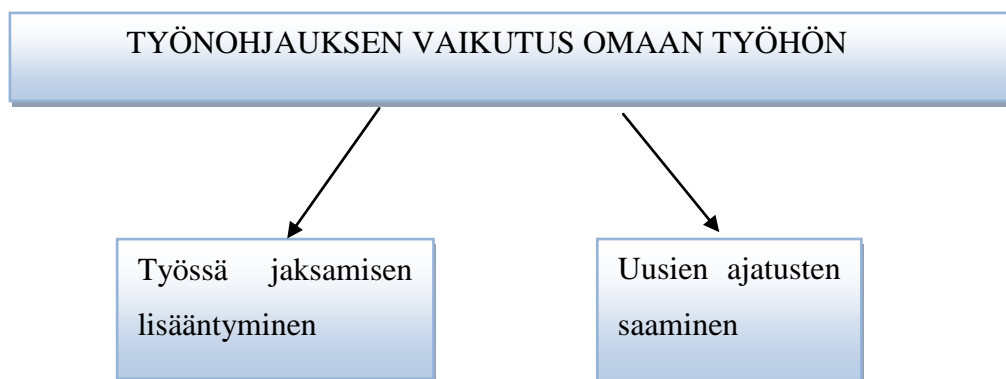
'Työnohjaaja ei anna itsestään mitään, vaan heittää kysymyksen tai aiheen takaisin työryhmälle pohdittavaksi.'

Vastauksista nousi esiin teemoittain: työnohjaaja ei ota vastuuta tai työnohjaajalla ei ole mitään annettavaa. Vastaajat kokivat tärkeänä, että työnohjaajalta saadaan ajatuksia käsiteltäviin tilanteisiin. Jos työnohjauksessa käsiteltiin asioita samalla tasolla kuin omassa tiimissä, työnohjaus koettiin hyödyttömäksi.

Tästä tullaan siihen johtopäätökseen, että työnohjaajan merkitys on suuri, sillä epäonnistuneeseen työnohjaukseen vaikuttaa vastaajien mielestä juuri työnohjaajan rooli ja käyttäytyminen työnohjauksen aikana.

6.1.6 Työnohjauksen vaikutus omaan työhön lastensuojelussa.

Tutkimuksessa kysyttiin, miten työnohjaus on vaikuttanut omaan työhön (Kuvio 6).



Kuvio 6. Työnohjauksen vaikutus omaan työhön lastensuojelussa.

Työssä jaksamisen lisääntyminen. Hieman yli puolet oli sitä mieltä, työnohjaus vaikuttaa työssä jaksamisen lisääntymisenä. Voidaan siis todeta, että oma työhyvinvointi on tärkeää ja sitä koetaan saavan lisää työnohjauksen avulla (Ks. luku nro 4.4).

”Lisää työkaluja omaan jaksamiseen.”

”Lisää jaksamista, keventää työstressiä.”

Uusien ajatusten saaminen. Alle puolet nosti esiin uusien ajatusten saamisen työnohjauksen vaikutuksena. Uudet näkökulmat ja ajatukset työhön nousi esiin myös aiemmin kyselyn aikana. Voidaan siis pitää tätä kohtaa hyvin tärkeänä työnohjauksessa (Ks. luku nro 4.2).

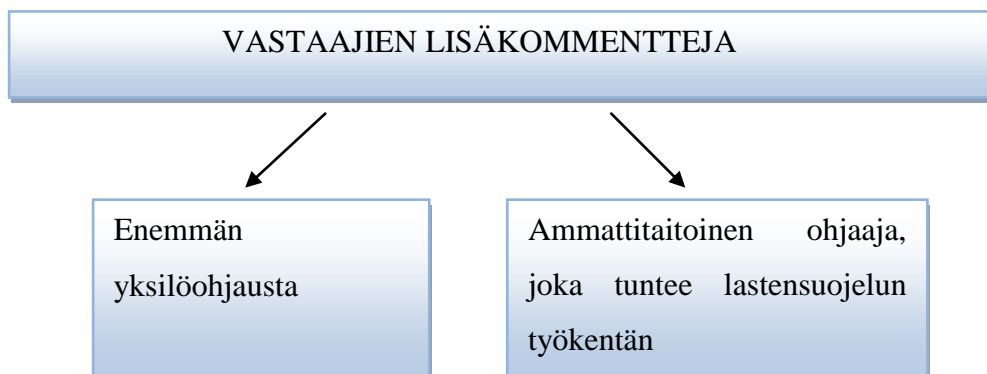
”Uusia ajatuksia työhön.”

”Saa uutta näkökulmaa asiakasprosesseihin.”

Jälleen tullaan siihen tulokseen, että oma työhyvinvointi sekä uudet näkökulmat ovat niitä tekijöitä, jotka koetaan merkityksellisiksi omaan työhön puhuttaessa työnohjauksen vaikutuksesta. Toisin sanoen työnohjauksella on suuri merkitys työntekijöille tässä kontekstissa.

6.1.7 Mitä muuta tuli mieleen työnohjoukseen liittyen?

Kyselyyn vastanneille annettiin myös mahdollisuus vapaaseen sanaan työnohjoukseen liittyen (Kuvio 7).



Kuvio 7. Mitä vastaajat vielä halusivat kommentoida työnohjouksesta.

Vastauksista kävi ilmi, että työnohjaus koetaan tärkeänä osana työhyvinvointia. Esiin nousi myös mahdollisuus yksilötyönohjaukseen, jota toivottiin enemmän, koska se antaa hiljaisemmille henkilöille paremmat mahdollisuudet asioiden käsittelyyn. Työnohjauksesta voi olla hyötyä kuunteluoppilaanakin, mutta tärkeää on myös itse päästä puhumaan. Yksilötyönohjauksessa pääsee paremmin myös käsittelemään asioita, joita ei syystä tai toisesta halua käsitellä muiden kuullen. Vastauksista käy ilmi myös, että työnohjaajan halutaan olevan hyvä ja ammattitaitoinen, joka osaa ohjata keskustelua eteenpäin tuntien lastensuojelun työkentän sekä tunnistaa aiheita, joita pitäisi pohtia tarkemmin. Vastauksissa toivottiin työnohjaajan myös vaihtuvan säännöllisesti, jotta työnohjaajan ulkopuolisuus säilyy (Ks. luku nro 4.5).

”Toivoisin useammin yksilötyönohjausta. Ryhmässä hiljaisemmat voi jäädä vähän sivuun ja joskus mielessä saattaa olla asioita, joita ei haluaisi kaikkien aikana ääneen sanoa.”

”Se (työnohjaus) on kivaa ja tarpeellista.”

”Työnohjaus on tärkeä osa jaksamista työssä.”

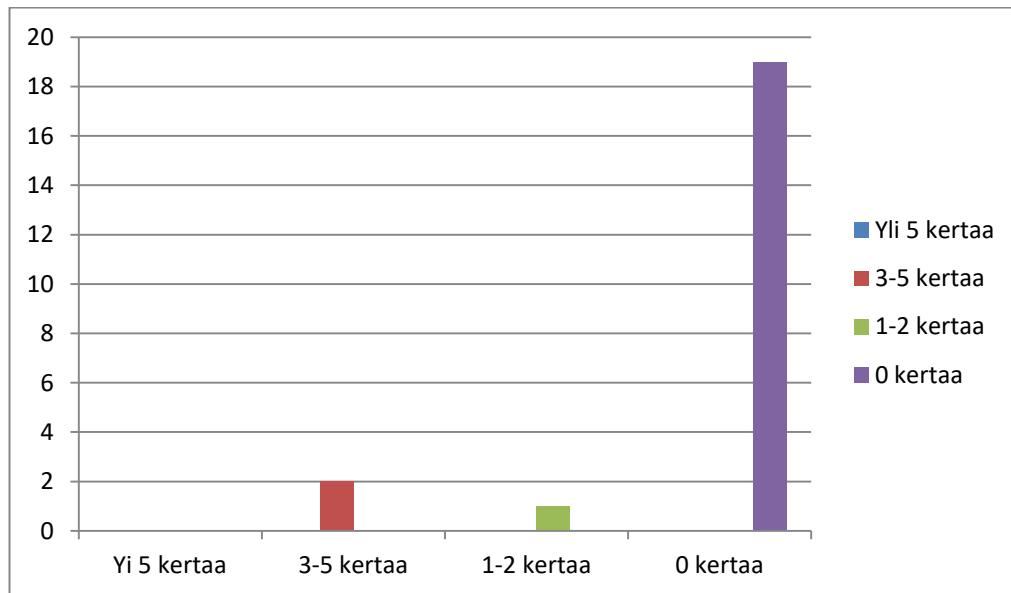
Vastausten perusteella voidaan päätellä, että yksilötyönohjaukselle olisi enemmänkin tarvetta ja kiinnostusta vastaajien näkökulmasta katsottuna, mutta sitä ei ole saatavilla yhtä helposti kuin ryhmätyönohjausta. Lisäksi työnohjaajan ammattitaito nousee jälleen esiin, ammattitaito selkeästi koetaan erityisen merkityksellisenä.

6.2 Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksen kyselyn tulokset

Kysely lähetettiin kaikille suomenkielisille Vaasan kaupungin omille päiväkodeille. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan varhaiskasvatuksen opettajat (264 kpl) ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajat (258 kpl) Vaasan kaupungin järjestämässä suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa, kyselyn hetkellä heitä työskenteli yhteensä 522 kpl. Vastauksia saatiin yhteensä 22 kpl, jolloin vastausprosentiksi muodostui 4,21 %.

6.2.1 Työnohjaukseen osallistuminen varhaiskasvatuksessa.

Tutkimuksessa kysyttiin, kuinka useasti vastaaja on osallistunut työnohjaukseen kuluneen vuoden aikana (Kuvio 8).



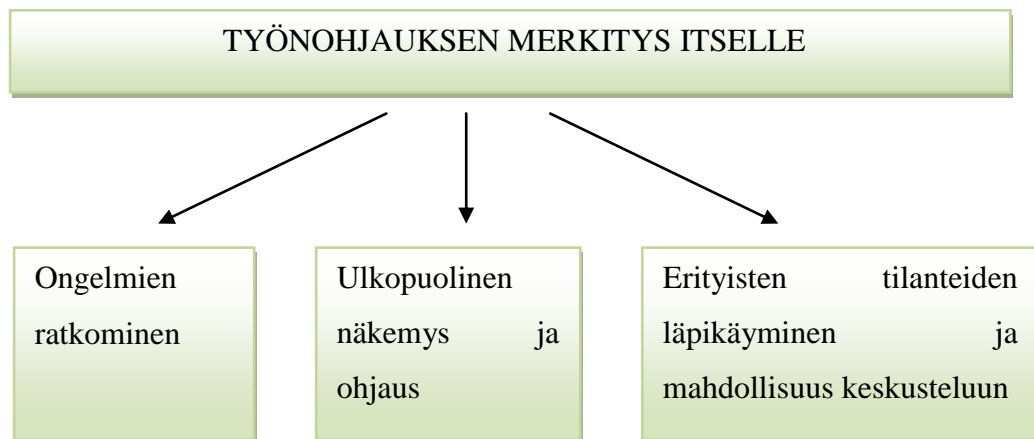
Kuvio 8. Työnohjaukseen osallistuminen varhaiskasvatuksessa (vastaajat).

Vastaajista suurin osa vastasi, että ei ole osallistunut työnohjaukseen kertaakaan viimeisen vuoden aikana. Yksi vastaajista oli osallistunut kerran ja kaksi vastaajista (9,1 %) 3-5 kertaa kuluneen vuoden aikana. Useammin kuin viisi kertaa -vastauksia ei tullut ollenkaan.

Tästä saadaan johtopäätös, että varhaiskasvatuksen puolella työnohjausta ei ole kovinkaan helposti saatavilla tai järjestettävissä, kun osallistumisprosentit ovat tutkimuksen perusteella olleet kovin pienet.

6.2.2 Työnohjauksen merkitys itselle varhaiskasvatuksessa.

Kysyttäessä mitä työnohjaus itselle tarkoittaa, lähes jokainen vastaaja oli vastannut. Vain muutama vastaaja ei ollut osannut tarkemmin sanoa, mitä työnohjaus heille tarkoittaa (Kuvio 9).



Kuvio 9. Työnohjauksen merkitys itselle varhaiskasvatuksessa.

Ulkopuolinen näkemys ja ohjaus. Vähän alle puolet vastaajista koki ulkopuolisen näkemyksen sekä ohjauksen tärkeänä osana työnohjausta ja sen toteutusta itselle (Ks. luku nro 4.5) . Tästä voidaan päätellä, että työtiimi voisi jatkossakin tarvita ulkopuolisen avun työyhteisön asioihin, kun niitä käsitellään.

”Vaikeiden asioiden käsittelyä ulkopuolisen työnohjaajan ja työyhteisön kera.”

Erityisten tilanteiden läpikäyminen ja mahdollisuus keskusteluun. Myös tässä teemassa vastaajista vähän alle puolet oli sitä mieltä, että tilanteiden läpikäyminen ja mahdollisuus siihen on yksi tärkeä merkitys työnohjauksessa. Voidaan siis todeta, että vastaajilla on tarve keskustella työyhteisön asioista ja käydä yhdessä rauhallisessa ympäristössä työtilanteita läpi (Ks. luku nro 4.3).

”Vaikeiden asioiden läpikäymistä ulkopuolisen työnohjaajan avustuksella.”

Ongelmien ratkominen. Noin neljäsosa vastaajista nosti esiin ongelmien ratkomisen yhtenä työnohjauksen tarkoituksena/merkityksenä itselle. Sama teema nousi esiin myös lastensuojelun puolella. Varhaiskasvatuksen vastaajista läheskään kaikilla ei ollut kokemusta ennestään työnohjauksesta, mutta kokivat tämän silti tärkeäksi (Ks. luku nro 4.5).

”Erityiseen ongelmaan liittyvää keskustelua.”

Vastauksien perusteella moni vastaajista kaipaa tukea ja apua vaikeiden tilanteiden käsittelyyn ja toimintatapojen kehittämiseen sekä arviointiin varhaiskasvatuksessa. Vastaajat kokivat myös tarvitsevänsä ulkopuolista tukea tiimin sisäisen dynamiikan kehittämisessä. Vastauksissa tuli erityisesti esille myös se, että ristiriitoja ja vaikeita tilanteita haluttaisiin työstää yhdessä. Vastaajat kaipasivat myös vertaistukea (Talentia 2016).

”Uusien näkökulmien etsimistä ohjatusti.”

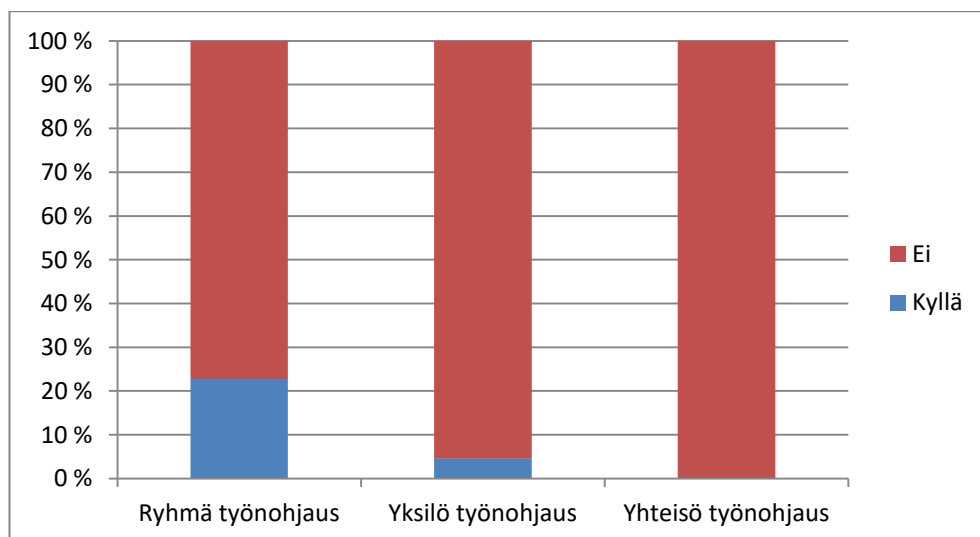
”Etsitään yhdessä uusia lähestymistapoja.”

”Ahdistavaa arvostelua.”

Vastauksien perusteella tullaan siihen tulokseen, että varhaiskasvatuksen työntekijät kaipaavat ulkopuolista apua ongelmien ratkaisuihin sekä ongelmallisten tilanteiden selvittämiseen.

6.2.3 Erimuotoiset työohjaukset varhaiskasvatuksessa.

Tutkimuksessa kysyttiin, minkä muotoiseen työohjaukseen (ryhmä-, yksilö tai yhteisötyöohjaus) vastaajat ovat varhaiskasvatuksessa osallistuneet (Kuvio 10).



Kuvio 10. Eri muotoisiin työohjauksiin osallistuminen varhaiskasvatuksessa (vastaajat).

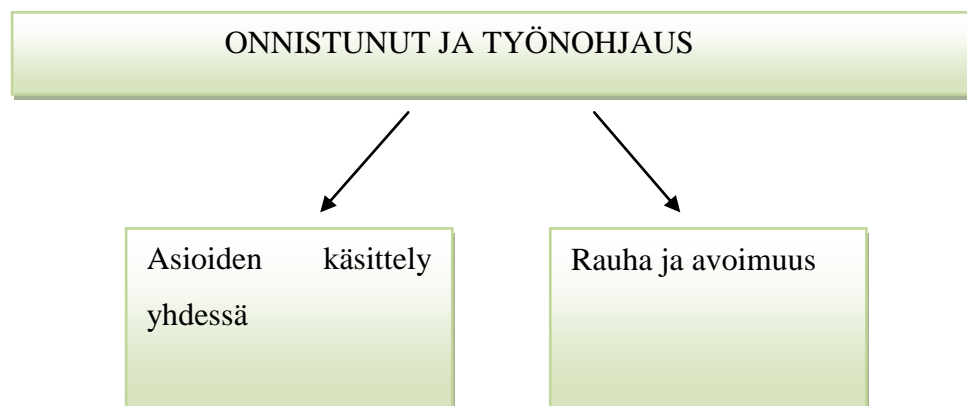
Tutkimuksessa kävi ilmi, että vastaajista neljäsosa on osallistunut ryhmätyönohjaukseen. Yksi vastaaja kertoi osallistuneensa myös yksilötyönohjaukseen. Vastaajista 17 yli puolet ei ollut osallistunut mihinkään edellä mainituista työnohjausmuodoista.

Tässä vastaajat, tai osa heistä, ovat ilmeisesti ymmärtäneet puhuttavan koko työhistoriasta, kun taas tarkoituksenamme on ollut selvittää minkä muotoiseen työnohjaukseen vastaajat ovat osallistuneet varhaiskasvatuksessa työskennellessään sen viimeisen kuluneen vuoden aikana. Vastaajista kun vain kolme oli osallistunut työnohjaukseen viimeisen kuluneen vuoden aikana, tässä vastaajista viisi vastasi osallistuneensa eri muotoisiin työnohjauksiin.

Voidaan siis päätellä, että ryhmätyönohjaus on helpommin saatavilla kuin yksilötyönohjaus, vaikka näihinkin osallistuneita on hyvin vähän.

6.2.4 Onnistunut työnohjaus varhaiskasvatuksessa.

Tutkimuksessa kysyttiin kokemuksia onnistuneesta työnohjauksesta ja mitä tällaisissa työnohjauksissa on tapahtunut (Kuvio 11).



Kuvio 11. Onnistunut työnohjaus varhaiskasvatuksessa.

Asioiden käsittely yhdessä. Vastaajia oli ainoastaan kolme ja heistä suurin osa oli sitä mieltä, että onnistuneessa työnohjauksessa asioita käsitellään yhdessä, tiiminä. Keskustelu yhdessä työyhteisön kanssa nousi myös esiin jo aiemmin

puhuttaessa työnohjauksen merkityksessä, eli tätä voidaan pitää vastaajille tärkeänä (Ks. luku nro 4.3).

”Keskusteltiin avoimesti ongelmista yhdessä tiimin kanssa.”

Rauha ja avoimuus. Yli puolet vastaajista koki onnistuneeseen työnohjaukseen liittyvän myös sen, että tilanne oli rauhallinen ja ilmapiiri avoin. Tämä on yleisestikin havaittavissa työnohjauksen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä (Ttl 2019).

”Saimme purkaa raskasta työkuormaa rauhassa koko tiimin kesken.”

Muutaman onnistumisen kokemuksen kommentissa kaikissa puhutaan asioiden käsittelystä yhdessä (Ks. luku nro. 3.6). Vastauksista voi myös huomata kuinka tärkeää on, että asioita pääsee käsittelemään rauhassa ja avoimesti.

Vastausten perusteella tullaan siihen tulokseen, että onnistunut työnohjaus vaatii sen, että työnohjaukseen osallistujat ovat avoimin mielin ja ns. puhaltavat yhteen hiileen työnohjauksen aikana.

6.2.5 Epäonnistunut työnohjaus varhaiskasvatuksessa.

Kysyttäessä epäonnistuneita kokemuksia työnohjauksesta, vain kolme vastaajista kertoi epäonnistuneista kokemuksista.

Ongelmien ratkaiseminen ja syyttely. Epäonnistuneista kokemuksista esille nousee se, että itse varsinaisia ongelmia ei oltu saatu ratkaistua tai vaikka asioista oli keskusteltu, ongelmat ovat silti jatkuneet. Vastaajat kokivat myös osittain turhaa syyttelyä toisia kohtaan.

”Emme saaneet avattua niitä asioita missä ongelmia oli.”

”Keskusteluista huolimatta samat ongelmat jatkuivat.”

Vastausten perusteella tullaan siihen johtopäätökseen, että epäonnistuneessa työnohjauksessa ei päästä asioissa eteenpäin, vaan varsinaiset ongelmat jatkuvat työnohjauksesta huolimatta.

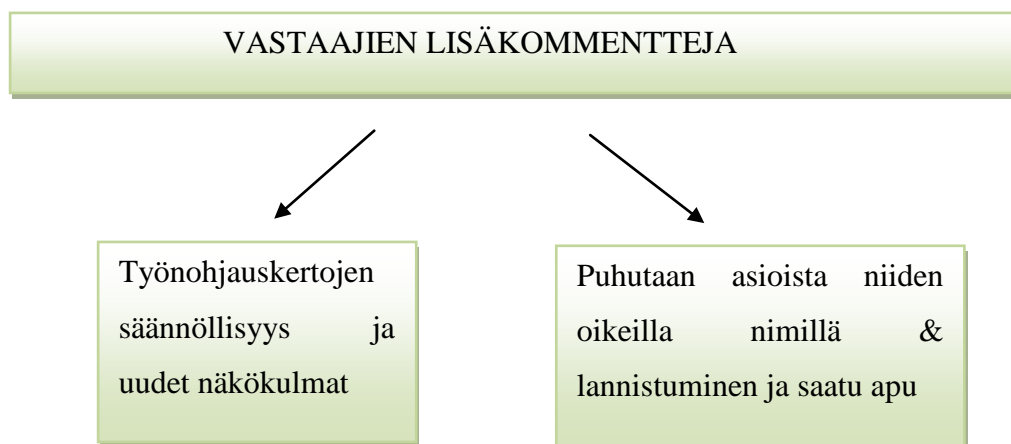
6.2.6 Työnohjauksen vaikutus omaan työhön varhaiskasvatuksessa.

Kolme vastaajista oli kommentoinut, miten työnohjaus on vaikuttanut omaan työhönsä. Yksi vastaajista koki työnohjauksen antaneen uusia näkökulmia, yksi koki työnohjauksen auttaneen kerran, toisella kerralla ei ja yksi koki lannistuneensa ja menettäneensä luottamuksen ammattiosaamiseensa (Ks. luku nro 4.6).

Tästä voidaan päätellä, että työnohjaajalla on suuri merkitys kokemukseen onnistuneesta työnohjauksesta ja siihen, että sillä on vaikutusta omaan työhön.

6.2.7 Mitä muuta tuli mieleen työnohjaukseen liittyen?

Kyselyn vapaan sanan osuudessa vastaajat saivat kertoa muuta työnohjauksesta mieleen tullutta (Kuvio 12).



Kuvio 12. Mitä vastaajat vielä halusivat kommentoida työnohjauksesta.

Työnohjauskertojen säännöllisyys ja uudet näkökulmat. Puolet kysymykseen vastanneista koki, että työnohjausta tulisi järjestää säännöllisesti varhaiskasvatuksen puolella ja sen, että sieltä saa uusia näkökulmia omaan työhönsä (Ks. luku nro 4.3). Lisäksi yksi vastaaja kertoi, että työnohjauksen mahdollisuudesta tulisi informoida työntekijöitä paremmin.

''Mikseiköhän työnohjausta edes järjestetä meille?''

Puhutaan asioista niiden oikeilla nimillä & lannistuminen ja saatu apu. Yksi kertoi, että asioista pitäisi pystyä keskustella työnohjauksessa niiden oikeilla nimillä tai tilaisuudesta ei ole mitään hyötyä työyhteisölle (Ttl 2019).

”Asioista pitää pystyä puhua niiden oikeilla nimillä tai muuten siitä ei ole mitään hyötyä.”

Vastausten perusteella voidaan tulla siihen johtopäätökseen, että varhaiskasvatuksen puolella kaivattaisiin säännöllisyyttä työnohjaukseen, tällä hetkellä sitä ei ole järjestetty säännöllisesti. Lisäksi tässäkin nostetaan esiin se, että kaivattaisiin uusia näkökulmia omaan työhön.

6.3 Kyselytutkimusten tuloksien vertailu

Kyselyyn vastanneita oli varhaiskasvatuksen puolelta enemmän (22 kpl) kuin lastensuojelun puolelta (11 kpl) mikä selittyy sillä, että lastensuojelun puolella työntekijöitä, eli mahdollisia vastaajia, oli vain 20 kun taas varhaiskasvatuksen puolella vastaava luku oli 522. Vastausprosentti varhaiskasvatuksen puolella oli harmillisen alhainen 4,21 % kun lastensuojelun puolelta se oli 50 %.

Alla selvitetään yhdistäviä ja erottavia tekijöitä lastensuojelusta ja varhaiskasvatuksesta saatujen vastauksien kesken

6.3.1 Työnohjaukseen osallistuminen.

Lastensuojelun puolelta jokainen kyselyyn vastaaja kertoi, että on kuluneen vuoden aikana osallistunut työnohjaukseen. Varhaiskasvatuksen puolelta taas suurin osa ei ollut osallistunut ollenkaan. Tämä selittyy osaltaan sillä, että lastensuojelua pidetään henkisesti kuormittavan työnä ja on työnantajan velvollisuus näin ollen järjestää työnohjausta työntekijöille. Varhaiskasvatuksen puolella ei kuitenkaan ole velvoitetta järjestää säännöllistä työnohjausta - vain työntekijän sitä pyytäessä.

6.3.2 Erimuotoiset työnohjukset.

Koska varhaiskasvatuksen puolella vastaajista monikaan ei ole osallistunut kuluneen vuoden aikana työnohjaukseen, ei myöskään kysymykseen erimuotoisiin työnohjauksiin osallistumisesta ollut kovinkaan kattava. Ryhmätyönohjaus oli kuitenkin yleisin - näin myös lastensuojelun puolella. Molempien vastaajien ryhmästä löytyi muutamia yksilötyönohjaukseen osallistuneita. Voidaan siis todeta, että ryhmätyönohjaus on ollut käytetyin työnohjausmuoto.

6.3.3 Työnohjauksen merkitys itselle.

Vastauksista nousi esiin se, että niin lastensuojelun kuin varhaiskasvatuksenkin puolella teemoittain ajattelutavat työnohjauksen merkityksestä itselle ovat hyvin samankaltaisia, vaikka työnohjauskertoja ei varhaiskasvatuksen puolelta kaikilta löytynytäkään. Molemmat vastaajaryhmät kokivat tärkeiksi mahdollisuuden keskusteluun työtiimin kanssa, ulkopuolisen näkökulman saamisen työhön sekä tuen saamisen. Lastensuojelun vastaajat, joilla kaikilla oli työnohjauskertoja takana, vastasivat myös työssä jaksamisen yhtenä tärkeänä teemana.

6.3.4 Onnistunut työnohjaus.

Vastauksista löytyy samankaltaisuuksia lastensuojelun ja varhaiskasvatuksen puolelta. Molemmissa koettiin tärkeänä avoin ilmapiiri ja onnistunut vuorovaikutus työtiimin kanssa. Lastensuojelun vastaajat nostivat lisäksi esiin tärkeänä elementtinä työnohjaajan ammattitaidon ja kokevatkin sen olevan avainasemassa onnistuneeseen työnohjaukseen, jota varhaiskasvatuksen vastaajilta ei noussut esiin.

6.3.5 Epäonnistunut työnohjaus.

Epäonnistuneeseen työnohjaukseen lastensuojelun puolen vastaajat liittivät sen, että työnohjaaja ei ole läsnä eikä työnohjaajalla ole mitään annettavaa itse työnohjaukseen. Varhaiskasvatuksen puolella epäonnistuneeseen työnohjaukseen taas liitettiin se, ettei ongelmia ole saatu työnohjauksen avulla ratkaistua –

ainakaan pysyvästi. Lisäksi varhaiskasvatuksen puolella koettiin myös turhaa syyttelyä toisia kohtaan, jota ei noussut esiin lastensuojelun vastaajien puolelta.

6.3.6 Työnohjauksen vaikutus omaan työhön.

Työnohjauksesta saatu hyöty koettiin lastensuojelun puolella merkittäväksi ja työnohjauksen järjestäminen oli vastaajille tarpeellista. Varhaiskasvatuksen puolella koettiin enemmän tarvetta siihen, että sitä tulisi ylipäättään järjestää ja se hyödyttäisi erilaisten ongelmakohtien käsittelyssä.

6.3.7 Vapaa sana työnohjaukseen liittyen.

Varhaiskasvatuksen vastaajat halusivat säännöllisyyttä työnohjaukseen, jota jo lastensuojelun vastaajilla oli. Lastensuojelun puolella taas haluttiin korostaa työnohjauksen merkityksellisyyttä työhön ja sitä, että yksilötyönohjaus olisi säännöllisempää.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyötä aloittaessa oli tieto, että Kotoraitissa tarjotaan vakituisille työntekijöille työnohjausta. Varhaiskasvatuksen osalta oli käsitys, että työnohjausta on periaatteessa saatavilla, mutta sen saaminen ei ole kovin helppoa eikä sitä ole säännöllisesti työntekijöille järjestetty. Työnohjausta olisi ehkä ollut saatavilla pyydettyä ja perustellusti.

Lastensuojelu-kysely toteutettiin kaikissa Kotoraitin yksiköissä, jotta tutkimuksesta saataisiin mahdollisimman kattava ja luotettava tulos. Varhaiskasvatuksen kysely toteutettiin kaikissa suomenkielisissä päiväkodeissa, joissa Vaasan kaupunki järjestää varhaiskasvatusta. Ulkopuolelle rajattiin perhepäivähoito, ryhmäpäiväkodit ruotsinkieliset päiväkodit sekä yksityiset päiväkodit. Kyselyyn pyydettiin vastaamaan niin varhaiskasvatuksen opettajat kuin lastenhoitajatkin. Lastensuojelun kyselyssä, eri muotoisista työnohjauksista kysyttäessä, jätettiin yhteisömuotoinen työnohjaus vastausvaihtoehdoista pois, koska tiedettiin, että sitä ei siellä ole käytetty.

Kotoraitin tutkimustuloksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että työntekijät kokevat työnohjauksen tärkeäksi elementiksi oman jaksamisen ja työssä kehittymisen kannalta. Laadukkaaseen työnohjaukseen kuitenkin vaikuttaa ammattitaitoinen työnohjaaja, joka osaa antaa ideoita työhön sekä käydä läpi asiakastilanteita työntekijöiden kanssa.

Voidaan todeta, että Kotoraitin työntekijöiden työhön jaksamiseen panostetaan työnohjauksen kautta niin ryhmä- kuin yksilötyönohjauksellakin. Työnohjaus näyttäytyy yhtenä lastensuojelun parissa työskentelevien henkilöiden menetelmänä, jolla tuetaan työhyvinvointia ja työtiimin vahvistamista.

Tutkimustulosten perusteella voidaan sanoa, että työnohjaus ei ole kovinkaan yleistä varhaiskasvatuksen puolella. Varhaiskasvatuksen kyselyyn vastanneilla kaikilla ei ollut tiedossa mitä työnohjaus tarkoittaa. Vastaajilla oli myös selvästi negatiivisempi asenne työnohjausta ja sen vaikutuksia kohtaan kuin lastensuojelun työntekijöillä. Lastensuojelun puolelta kokemuksia työnohjauksesta oli kuitenkin

useammalla ja useampia kertoja, ehkä se osittain selittää positiivisemmat kokemukset. Tutkimuksen tulokset antaisivat myös viitteitä siihen, että yksittäiset työnohjauskäynnit eivät välttämättä tuota toivottua tarkoitettua tulosta vaan tähän tarvittaisiin säännöllisempää, useamman kerran toistuvaa työnohjausta, kuten teoriaosuudessamme käykin ilmi.

Tutkimuksen tuloksien kautta tulee sellainen käsitys, että varhaiskasvatuksen kentällä voitaisiin kovasti tarvita työnohjausta vaikeiden tilanteiden käsittelyyn niin asiakkaiden tapauksissa kuin myös henkilöstön keskinäisten ongelmakohtien ratkomisessa. Valtaosa vastaajista koki kuitenkin, että työnohjauksesta voisi saada apua ongelmatilanteiden käsittelyyn.

Lastensuojelun kyselyyn vastaajista 100 % oli osallistunut työnohjaukseen, varhaiskasvatuksen osalta vain 13,64 %. Opinnäytetyötä aloittaessa tiesimme, että lastensuojelun prosentti hipoo sataa, koska Kotoraitti oli toiselle meistä tuttu työpaikkana. Alussa käsityksemme varhaiskasvatuksen työnohjauksen osalta oli se, että työnohjausta on periaatteessa mahdollisuus saada, mutta loppupeleissä aika hankalaa. Tekemämme tutkimus antaa tuloksena tiedon siitä, että tämä käsitys pitää paikkaansa, toisaalta vastausprosentti oli varhaiskasvatuksen osalta niin pieni, että se ei voi millään antaa kokonaiskuvaa koko kaupungin tilanteesta. Vastausaikaa kyselyyn oli kummassakin tapauksessa kaksi viikkoa. Varhaiskasvatuksen osalta kysely aukesi hiihtolomaviikolla, joten se on saattanut vaikuttaa alentavasti vastaajamäärään, kuitenkin hiihtoloman jälkeen kysely oli avoinna vielä yli viikon.

Tutkimuksen oli tarkoitus antaa vastauksia siihen, miten hyödylliseksi työnohjaus koettiin sekä syitä miksi se koettiin hyödylliseksi tai ei. Tutkimuksen tarkoituksena oli myös selvittää työntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta sekä sen saatavuudesta ja riittävydestä. Tutkimuksen tuloksia oli myös tarkoitus verrata keskenään ja analysoida miten vastaukset eroavat toisistaan.

Tutkimuksessa saatiin hyvin vastauksia työnohjauksen kokemuksista hyödyllisyydestä, lähinnä myönteisiä. Vastaukset avasivat hyvin vastaajien kokemuksia onnistuneista ja myös epäonnistuneista työnohjauksista.

Työnohjauksen saatavuuteen ja riittävyyteen oli vastaajilla selvät ajatukset. He joille työnohjausta järjestettiin, kokivat työnohjauksen tarpeelliseksi ja riittäväksi, mutta he joille työnohjausta ei erityisesti järjestetty, toivoivat työnohjausta lisää ja että se tehtäisiin mahdolliseksi.

8 POHDINTA

Voisiko työnohjaus olla tapa työnantajan toteuttaa lain määräämää työhyvinvointia? Vastauksien perusteella ainakin osa vastaajista oli sitä mieltä, että voisi olla ja lastensuojelun vastaajien perusteella työnohjaus lisäisi työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksesta kirjoitetaan paljon työn kuormittavuudesta, suhdeluvuista, haastavista lapsista, kiireestä, henkilöstöpulasta yms. haitallisesti kuormittavista tekijöistä, jotka vaikuttavat työntekijöihin sekä koko työyhteisöön.

Varhaiskasvatuksen kysely osuudessa kävi ilmi, että kaikki vastaajat eivät edes tienneet, mitä työnohjaus on. Jälkikäteen jäimme pohtimaan, että olisiko meidän pitänyt kyselyn saatekirjeessä avata vastaajille jotenkin sitä mitä työnohjaus on? Aiemmin ei oikein edes käynyt mielessä, että se ei välttämättä ole varhaiskasvatuksen kentällä kaikille täysin selvää, vaikka muuten onkin huomattu työnohjauksen olevan monella alalla tuntematon käsite.

Vastausprosentin ollessa lastensuojelun puolelta 50 % ja varhaiskasvatuksen puolelta 4,21 %, jäi hieman harmittamaan vähäinen vastaajien määrä varhaiskasvatuksen osalta.

Jatkokehitysjatoksena voisi olla mielenkiintoinen näkökulma verrata yksityisien varhaiskasvatuspalveluja tarjoavien työntekijöiden kokemuksia kunnan järjestämän varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksiin työnohjauksesta. Onko työnohjausta yksityisellä puolella saatavilla enemmän, miten kokemukset eroavat toisistaan? Samalla tavoin lastensuojelun puolella asiaa voisi verrata toisinpäin.

Jatkokehitysjatoksena voisi olla myös mielenkiintoista tutkia työnohjaajan näkökulma ja miten työnohjaajan kokemukset työnohjaajana eroavat varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun välillä. Työnohjauskokemukset eri kulttuureiden välillä voisi olla myös yksi näkökulma lähestyä työnohjausta.

Mielestämme saimme tutkimuksen tuloksissa hyvin vastauksia tutkimusongelmaamme. Saimme hyvän kuvan siitä minkälaisia kokemuksia vastaajilla työnohjauksesta oli ja miten työnohjausta järjestettiin lastensuojelun

puolella sekä varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen puolelta vastausprosentin ollessa kovin pieni sekä työnohjauksen saatavuuden ollessa vähäinen, kokemuksia työnohjauksesta ei siten kovin paljoa ollut. Paremman kuvan varhaiskasvatuksen kokemuksista työnohjauksesta saisi kun otanta olisi laajempi. Työnohjausta saaneiden kokemusten mukaan työnohjauksen kokemukset olivat kuitenkin suurimmilta osin myönteisiä ja työnohjaus koettiin hyödylliseksi ja tarpeelliseksi.

Tutkimus vahvisti myös käsitystämme vähäisistä mahdollisuuksista työnohjaukseen varhaiskasvatuksessa sekä siitä, että työntekijät kokevat työnohjaukselle tarvetta myös varhaiskasvatuksen puolella. Useat vastaajat mainitsivat ulkopuolisen näkemyksen olevan yksi tärkeä tekijä työnohjauksessa kuten myös tämän opinnäytetyön teoriaosuudessa tulee ilmi.

Validiteetin toteutuminen tutkimustuloksien osalta toteutui aika hyvin. Saimme yhteensä 32 vastausta, ja jokainen niistä auttoi kuvaamaan työnohjauksen tilannetta ja kokemuksia. Tutkimuksen aloitusajankohtana varhaiskasvatuksessa talviloma ei välttämättä ole otollisin monen työntekijän ollessa lomalla, mutta toisaalta talviloma-aikoina varhaiskasvatuksen puolella työntekijöillä saattaa olla enemmän aikaa vastata kyselyyn kuin normaalin työarjen puitteissa olisi. Kyselylomake oli auki kaksi viikkoa, vielä viikon verran talviloman jälkeen, joten lomalta palailevat työntekijätkin ehtivät reagoimaan kyselyyn.

Kysymyksien muotoilu oli mielestämme onnistunut, yhden kysymyksen ollessa joidenkin vastaajien kohdalla epäselvästi ymmärretty. Varsinaiseen tutkimuksen tulokseen tutkimusongelmien näkökulmasta se ei kuitenkaan vaikuttanut.

Opinnäytetyössä noudatettiin eettisiä periaatteita salassapitovelvollisuuksien ja tutkimusaineiston anonymiteetti huomioiden. Vastauksia ei voida yhdistää kehenkään tiettyyn henkilöön. Tutkimuksen saatekirjeessä kerrottiin avoimesti, mihin tutkimuksen tuloksia käytetään sekä ketkä ja mitä siinä tutkitaan. Mielestämme saimme analysoinnissa hyvin ja aidosti tuotua esille vastaajien kokemukset siten kuin ne vastauksissa ilmenevät, mahdollisimman rehellisesti.

LÄHTEET

- Arene. 2018. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Viitattu 17.3.2020. <https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ammattikorkeakoulujen%20opinn%C3%A4ytet%C3%B6iden%20eettiset%20suositukset.pdf>
- Hakkarainen-Seitamaa, Piritta. 2014. Kvalitatiivinen sisällönanalyysi. Viitattu 9.3.2020. <https://metodix.fi/2014/05/19/seitamaa-hakkarainen-kvalitatiivinen-sisallon-analyysi/>
- Heino, T. 2008. Lastensuojelun avohuolto ja perhetyö, kehitys, nykytila, haasteet ja kehittämisehdotukset. Stakes, Helsinki.
- Helminen, J. 2017. Asiakkaan moniammatillinen ohjaus sosiaali ja terveydenhuollossa. Keuruu. Edita.
- Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti R. & Wallin, A. 2014. Parempaa työelämää tekemässä - Tutkiva ote työnohjaukseen. Osallistuva havainnointi työnohjauksessa – Musiikkiohjaus apuna organisaation muutoksessa. Merkkiniemi, H & Sorsa, V. EU. Uniten Press Global.
- Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti R. & Wallin, A. 2014. Parempaa työelämää tekemässä - Tutkiva ote työnohjaukseen. Osallistuva havainnointi työnohjauksessa - Työnohjaus, tutkimukset ja menetelmät (Louheranta, O). EU. Uniten Press Global.
- Jaakkola, H. 2016. Työnohjauksessa ei kieriskellä ongelmassa – Anna Komulaisen haastattelu, Talentia. Viitattu 5.11.2019. <https://www.talentia-lehti.fi/aina-kohti-hyvaa/>
- JHL. 2019. Työsuojelu ja –hyvinvointi. Viitattu 3.11.2019. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyosuojelu-ja-hyvivointi/>
- Jyväskylän Yliopisto 1. 2020. Metodina kyselytutkimus. Viitattu 9.3.2020. <http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf>
- Jyväskylän Yliopisto 2. 2016. Teemoittelu. Viitattu 9.3.2020. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/teemoittelu>
- Järvinen, R., Lankinen, A. Taajamo, T., Veistilä, M. & Virolainen, A. 2012. Perhetyön parhaaksi. Bookwell Oy. Porvoo.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Karvinen-Niinikoski, S & Keskinen, S. 2017. Monimuotoinen työnohjaus ja työnohjaajakoulutus. Taidelähtöinen työnohjaus

avaa yhteyden ihmiseen – Musiikki luovana elementtinä työhönohjaajan työssä. Jyväskylä yliopistopaino.

Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U & Kärkkäinen, M. 2012. Työyhteisön työhönohjaus. Helsinki. Sanoma Pro Oy.

Kananen, J. 2017. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä. Suomen Yliopistopaino Oy.

Kotoraitti. 2019. Kotoraitin perehdytyskansio.

Kotoraitti. 2019. Tukiasuminen. Viitattu 01.11. 2019.
<http://www.kotoraitti.fi/palvelut#tukiasuminen>

Kuntatyönantajalehti. 4/2018. Varhaiskasvatuslaki nostaa kelpoisuusvaatimuksia. Viitattu 15.3.2020.

<https://www.kuntatyönantajalehti.fi/2018/4/varhaiskasvatuslaki-nostaa-kelpoisuusvaatimuksia>

KvaliMOTV 1. 2020. Reliabiliteetti. Viitattu 11.3.2020.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html

KvaliMOTV 2. 2020. Sisällönanalyysi. Viitattu 9.3.2020.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

KvaliMOTV 3. 2020. Validiteetti. Viitattu 11.3.2020.
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html

L 13.7.2018/540. Varhaiskasvatuslaki. Viitattu 15.3.2020.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

L 14.12.1990/1116. Mielenterveyslaki. Viitattu 20.10.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

L 21.12.1990/1247. Mielenterveysasetus. Viitattu 20.10.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901247>. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 3.11.2019.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Valtion säädöstietopankki Finlex, ajantasainen lainsäädäntö.

Laine, A., Ruishalme, O., Salervo, P., Sivén, T & Välimäki, P. 2004. Opi ja ohjaa. Porvoo. Wsoy.

Lastensuojelun keskusliitto. 2013. Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta. Viitattu 9.3.2020.

https://www.lskl.fi/materiaali/lastensuojelun-keskusliitto/Olisiko_jo_tekojen_aika.pdf

Luukko, T. 2017. Sosiaalialan työnohjaus – Vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistumisesta työnohjaukseen. Viitattu 3.11.2019.

https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo_nohjaus_raportti3.1.2017.pdf

Michigan State University. 2016. Using reflective supervision in early childhood education programs. Viitattu 9.3.2020.

https://www.canr.msu.edu/news/using_reflective_supervision_in_early_childhood_education_programs

Mielenterveystalo. 2020. Mielenterveyden vahvistaminen. Viitattu 9.3.2020.

https://www.mielenterveystalo.fi/nuoret/tietoa_mielenterveydesta/mielenterveyden_vahvistaminen/Pages/tunteet_haltuun.aspx

Minedu 1. 2020. Varhaiskasvatus. Viitattu 15.3.2020.

<https://minedu.fi/varhaiskasvatus>

Minedu 2. 2020. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. Viitattu 15.3.2020.

<https://minedu.fi/varhaiskasvatuslait>

Nilsin, M. 2006. Hermoja raastavaa vai palkitsevaa työtä päiväkodissa? Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti 53/2006.

Oivallamme. 2019. Mitä työnohjaus on? Viitattu 5.11.2019.

<https://oivallamme.fi/mita-tyonohjaus-on/>

Oph, 2020. Varhaiskasvatus. Viitattu 17.3.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus>

Paananen, M & Tammi, T. 2017. Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajien työssä. Tampereen yliopisto. Viitattu 5.2.2020. <https://jecer.org/wp-content/uploads/2017/08/Paananen-Tammi-issue6-1.pdf>

Pedatieto. 2013. Mitä työnohjaus on? Viitattu 4.11.2019.

<http://pedatieto.fi/tyonohjaus>

Reddoe, L & Davys, A. 2016. Challenges in professional supervision. JKP. London.

Riku. 2019. Rikosuhrapäivystys. Mitä on lastensuojelu? Viitattu 01.11. 2019.

<https://www.riku.fi/rikoksen-uhrina/lapsi-ja-nuori-rikoksen-uhrina/lastensuojelu/>

Rönkkö, R. Rytönen T. 2010. Monisäkeinen perhetyö. WSOY pro Oy, Helsinki.

Saarnio, T. 2004. Lastensuojelu tänään. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Santavirta, N. 2019. Nauti työssäsi! Kohti saumatonta moniammatillista tiimityötä varhaiskasvatuksessa. Helsingin yliopisto. Viitattu 5.2.2020.
https://www.superliitto.fi/site/assets/files/114893/20190215_liite_nauti-tyossasi-varhaiskasvatus.pdf

Stml. 2019. Lastensuojelu. Viitattu 25.10.2019. <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/mika-on-lapsen-oikeuksien-sopimus/>

Story a. 2019. Työnohjaus. Viitattu 24.10.2019.
<https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Story b. 2019. Eettiset periaatteet. Viitattu 24.10.2019.
<https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/eettiset-periaatteet>

Super. 2019. Tutkimus työn imusta: Varhaiskasvatusta kuormittaa vähäinen kasvattajien määrä. Viitattu 5.2.2020.
<https://www.superliitto.fi/viestinta/tiedotteet-ja-kannanotot/tutkimus-tyon-imusta-varhaiskasvatusta-kuormittaa-vahainen-kasvattajien-maara/>

Survey Monkey 1. 2020. Laadullisen tutkimuksen tekeminen. Viitattu 3.3.2020.
<https://fi.surveymonkey.com/mp/conducting-qualitative-research/>

Survey Monkey 2. 2020. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen ero. Viitattu 19.3.2020. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>

Talentia. 2017. Arvot, arki ja etiikka. Viitattu 4.11.2019. https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf

Talentia. 2019. Työnohjaus. Viitattu 24.10.2019.
<https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/>

Talentia. 2020. Kenelle henkilöstö voi valittaa työn kuormituksesta? Viitattu 5.2.2020. <https://www.talentia.fi/talentia/talention-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/usein-kysyttya-varhaiskasvatuslaista/>

Tehy. 2020. Henkilöstömitoitus varhaiskasvatuksessa. Viitattu 1.3.2020.
<https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/henkilostomitoitus-varhaiskasvatuksessa>

Thl a. 2019. Lastensuojelun avohuolto. Viitattu 29.10. 2019.
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto>

Thl b. 2019. Lastensuojelun käsikirja. Viitattu 29.10. 2019.
<https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/lastensuojelun-avohuolto/lastensuojelun-avohuollon-tukitoimet/perhetyo-ja-tehostettu-perhetyo>

Ttk. 2019. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Viitattu 01.11. 2019.
https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf

Ttk. 2020. Psykososiaalinen kuormitus. Viitattu 6.2.2020.
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/psykososiaalinen_kuormitus

Työterveyslaitos, 2015. Voimaa arkeen. Kuormittuminen oireilee. Viitattu 9.3.2020. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/voimaa_arkeen.pdf

Työterveyslaitos. 2019. Työhyvinvointi. Viitattu 3.11.2019.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2019. Työsuojelu on yhteistoimintaa. Viitattu 3.11.2019.
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla

Työturvallisuuskeskus a. 2020. Työkäyttäytyminen. Viitattu 1.3.2020.
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot/tyokayttaytyminen

Työturvallisuuskeskus b. 2020. Työyhteisötaidot. Viitattu 1.3.2020.
https://ttk.fi/tyoturvaluisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/tyoyhteiso/tyoyhteisotaidot

Unicef. 2019. Lapsen oikeuksien sopimus. Viitattu 25.10.2019.
<https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/mika-on-lapsen-oikeuksien-sopimus/>

Upanne, M. 2005. Voimaa perhetyöhön. PS-kustannus, Jyväskylä.

Valtioneuvosto. 2019. Kolme vuotta täyttäneiden varhaiskasvatuksen ryhmäkokoja pienennetään. Viitattu 1.3.2020. https://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/1410845/kolme-vuotta-tayttaneiden-varhaiskasvatuksen-ryhmakokoja-pienennetaan

Väestöliitto. 2019. Työntekijän jaksaminen. Viitattu 01.11. 2019.
<https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/96e1ef300fb2a65be5717ba823f49f56/1580327071/application/pdf/4023946/AiksKoul2TyontekJaksaTrauma.pdf>

Weselius, Hanna. 2017. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Aalto. Espoo.

Yle. 2018. Lastentarhanopettaja ei aio enää palata päiväkotiin: ”En haluatyöskennellä sellaisissa olosuhteissa, missä ne tärkeimmät eli lapsetkin kärsivät”. Viitattu 5.2.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10078345>

LIITE 1

SAATEKIRJE

Hyvä vastaanottaja,

olemme sosionomiopiskelijat Sonja Puskala ja Ida Anttiroiko Vaasan ammattikorkeakoulusta. Teemme kyselytutkimusta opinnäytetyötämme varten, jonka aiheena on työnohjaus ja sen toteutus lastensuojelun perhekuntoutuksessa Kotoraitissa sekä Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa. Tutkimuksen avulla selvitetään työntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta niin lastensuojelussa kuin varhaiskasvatuksessa.

Kyselytutkimus toteutetaan e-lomakkeena ja löydät sinne tämän linkin kautta:

<https://e-lomake.puv.fi/elomake/lomakkeet/8469/lomake.html>

Kyselylomake on jo auki ja se sulkeutuu 9.3.2020. Vastaaminen kyselyyn vie noin 5 minuuttia. Osallistuminen tutkimukseen on täysin vapaaehtoista sekä luottamuksellista. Aineisto hävitetään kun työ on valmis. Valmis opinnäytetyö on luettavissa kevään 2020 aikana osoitteessa www.theseus.fi.

Opinnäytetyötämme ohjaa Ahti Nyman Vaasan ammattikorkeakoulusta. Puh. 040 011 3959.

Terveisin:

Ida Anttiroiko & Sonja Puskala

LIITE 2

TUTKIMUSKYSYMYKSET

1) Työskenteletkö

Kotoraitissa?

Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa?

2) Kuinka usein olet osallistunut työnohjaukseen viime vuoden aikana?

en ollenkaan

1-2 kertaa

3-5 kertaa

useammin

3) Mitä työnohjaus sinulle merkitsee?

4) Jos olet osallistunut työnohjaukseen, minkä muotoiseen työnohjaukseen olet osallistunut?

Ryhmätyönohjaukseen

Yksilötyönohjaukseen

Yhteistönohjaukseen

5) Olet osallistunut työnohjaukseen ja koit sen onnistuneeksi. Mitä siellä tapahtui?

6) Olet osallistunut työnohjaukseen ja koit sen epäonnistuneeksi. Mitä siellä tapahtui?

6) Miten työnohjaus on vaikuttanut omaan työhösi? Kerro vapaasti.

7) Haluatko vielä kertoa jostakin mieleen tulleesta asiasta työnohjaukseen liittyen?

