
MATKALLA

Ohjaustoiminnan artenomien kokemuksia itsetuntemuksesta,
ammattillisesta identiteetistä ja voimaantumisesta työssä



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Ohjaustoiminnan koulutusohjelma

Lahdensivu, kevät 2014

Ruut Tevaniemi



LAHDENSIVU
Ohjaustoiminnan koulutusohjelma

Tekijä	Ruut Tevaniemi	Vuosi 2014
Työn nimi	Matkalla - Ohjaustoiminnan artenomien kokemuksia itsetuntemuksesta, ammatillisesta identiteetistä ja voimaantumisesta työssä	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyössä käsiteltiin itsetuntemusta, ammatillista identiteettiä ja voimaantumista työssä. Tutkimuksen tarkoitus oli kerätä tietoa näistä teemoista ohjaustoiminnan artenomeilta, jotka työskentelevät oman alansa työtehtävissä.

Tutkimuksen tietoperustan muodostivat teorialähteet, joista voisi mainita Dunderfeltin itsetuntemukseen, Anttilan ammatilliseen identiteettiin ja Siitosen voimaantumiseen liittyvän teorian. Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla kolmea ohjaustoiminnan artenomia. Tutkimusmenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, johon yhdistettiin myös kuvan tekeminen ja tulkitseminen.

Haastatteluista voi nostaa esiin seuraavat seikat. Ensinnäkin ohjaustoimintalainen tekee työtään omalla persoonallaan. Haastatteluissa mainittiin yhdeksi keskeiseksi teemaksi muutos, joka liittyy erityisesti ammatillisen identiteetin muuttumiseen. Moniammatillisuus taas on termi, joka esiintyi keskusteluissa mahdollistavana seikkana muutokselle. Haasteet esiintyivät myös kaikkien haastateltavien kertomuksissa. Lisäksi kaikki haastateltavat näkivät tiimityön erityisesti voimaa tuovaksi asiaksi. Myös asiakkaiden kohtaaminen ja luovuuden toteuttaminen antaa haastatelluille voimaa.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ohjaustoiminnan artenomien ammatillinen identiteetti on jatkuvasti muuttuva. Tämä kertoo omalta osaltaan työn haastavuudesta. Sen vastapainoksi tarvitaankin voimaantumista ja vahvaa tukea niin työtiimiltä kuin vapaa-ajalta. Kehitysehdotukseksi ja jatkotutkimuksen aiheeksi voisikin ajatella sitä, miten ainutlaatuisen koulutuksen omaavien asemaa voitaisiin kehittää moniammatillisissa työyhteisöissä.

Avainsanat ohjaustoiminnan artenomi, itsetuntemus, ammatillinen identiteetti, voimaantuminen

Sivut 19 s. + liitteet 2 s.

LAHDENSIVU
Degree Programme in Crafts and Recreation

Author	Ruut Tevaniemi	Year 2014
Subject of Bachelor's thesis	Self-knowledge, Professional identity and Empowerment at work, as Viewed by Bachelors of Culture and Art from the Degree Programme in Crafts and Recreation	

ABSTRACT

The thesis deals with self-knowledge, professional identity and empowerment at work. The aim of this study was to collect information around these three themes from Bachelors of Culture and Art working in the field of crafts and recreation.


The theoretical background is based on theoretical sources, e.g. Dunderfelt on self-knowledge, Anttila on professional identity and Siitonen on empowerment, to name but a few. The research data were collected by interviewing three Bachelors of Culture and Art. The research method was a thematic interview, complemented with picture making and interpretation.

The interviews brought up certain issues. Foremost, Bachelors of Culture and Art use their own personalities in their work. A central theme mentioned in the interviews was change, in particular regarding the transformation of their professional identity. Multi-professionalism was a recurring term in the discussions as an enabling factor for change. Challenges were also mentioned by all the interviewees. In addition, all the interviewees regarded teamwork as an empowering factor. Encountering clients and implementing creativity also gave them strength.

The study shows that the professional identity of Bachelors of Culture and Art is constantly changing. This for one implies that the work is challenging. In order to compensate for that, empowerment and strong support is required both at work and in leisure time. A development project and a subject of further research could be how to enhance the status of those with a unique education in multi-professional workplaces.

Keywords Bachelor of Culture and Art, self-knowledge , professional identity, empowerment

Pages 19 p. + appendices 2 p.



SISÄLLYS

1	MATKALLE	1
2	MATKAEVÄÄKSI.....	2
2.1	Itsetuntemus ja työhyvinvointi	2
2.2	Ammatillisesta identiteetistä	3
2.3	Voimaantumisenesta	4
2.4	Ohjaustoiminnan artonomin osaamisesta ja työstä.....	5
3	MATKALLA – AINEISTONKERUU.....	6
3.1	Tutkimusmenetelmänä kuva ja teemahaastattelu	6
3.2	Haastattelut ja aineiston käsittely	7
4	KUVIEN NÄKYMIÄ	9
5	MATKALTA POIMITTUA.....	11
5.1	Itsetuntemus työssä	11
5.2	Ammatillinen identiteetti.....	12
5.3	Voimaantuminen työssä	13
6	MILLAiset MAISEMAT – TULKINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	15
7	PERILLÄKÖ? – LOPPUPOHDINTAA JA TULEVAISUUDEN TOIVEITA	16
	LÄHTEET	19

Liite 1 Teemahaastattelun kysymykset

1 MATKALLE

Ensin on ihminen ja kasa kokemuksia. Sitten tulee ohjaustoiminnan koulutusohjelma ja laittaa läjän päälle vielä niin ison kasan kokemuksia, että ihmisen on väistämättä alettava järjestellä niitä. Siitä syntyy ohjaustoimintalainen.
Ruut 2013

Tämä opinnäytetyöpäiväkirjastani löytyvä ajatelma kuvaa hyvin myös opinnäytetyöprosessiani. Ohjaustoiminnan matkani on alkanut noin kuusi vuotta sitten. Näiden vuosien myötä olen käynyt läpi monenlaisia vaiheita, joiden myötävaikutuksesta koen kasvaneeni elämälle. Lisäksi olen kulkenut kohti opinnäytetyön aiheita, joita ovat itsetuntemus, ammatillinen identiteetti ja voimaantuminen työssä.

Teemat ovat ajankohtaisia sekä yleisesti että etenkin työelämässä. Oman itsensä ja voimavarojensa tiedostamista tarvitsee jokainen, ja erityisesti tilanteessa, jossa ohjaustoiminnan (AMK) artonomeiksi valmistuneet ja valmistuvat ovat itsenäisen koulutusohjelman toiminnan lopettamisen tunnelmissa. Ympäröivä maailma ja työelämä muuttuvat nopeasti, ja itsetuntemus ja ammatillisenkin identiteetin tiedostaminen auttavat selviytymään uusista haasteista. Haasteiden vastapainoksi myös voimaantumisen kokemuksia ja voiman tunnetta tarvitaan eri tavoin kuin ennen.

Ammatillinen identiteetti, itsetuntemus ja voimaantuminen työssä ovat työni keskeiset käsitteet. Niissä yhdistyy hyvin monta kiehtovaa teemaa. Oman kokemukseni mukaan esimerkiksi itsensä kohtaaminen, tila olla olemassa, eheyden ja merkityksellisyyden kokemukset, voiman tunne, tulevaisuuden usko ja toivo, käsitelty tieto omasta elämästä ja yhteisöllisyys ovat hyvin merkittäviä asioita. Niiden toivoisin koskettavan jokaisen elämää.

Tässä opinnäytetyössä etsin tietoa työelämässä toimivien ohjaustoiminnan artonomien ammatti-identiteetistä ja kokemuksista itsensä tuntemisesta ja voimaantumisesta työssä. Näiden teemojen läpi tarkastelen lisäksi loppupohdinnoissa sitä, mikä on tärkeintä ohjaustoiminnan ammatillisuudessa. Käytän opinnäytetyössäni synonyymeina käsitteitä ammatti-identiteetti ja ammatillinen identiteetti.

Tutkimuskysymykseni on ”Millaisia kokemuksia ja käsityksiä ohjaustoiminnan artonomeilla on itsetuntemuksesta, ammatillisesta identiteetistä ja voimaantumisesta työssä?” Sen kautta ja avulla tarkastelen päätavoitettani eli sitä, mikä itsetuntemuksessa, ammatillisessa identiteetissä ja voimaantumisessa työssä on olennaista ja ydintä, pohjavirtaa.

Käytin aineistonkeruumenetelmänä temahaastattelua, joka mahdollistaa esille nousevien aiheiden syventämisen jatkokysymyksin. Haastattelua varten määrittelin teemat ja niiden alle kysymyksiä, joista keskusteltiin vapaassa järjestyksessä.

Haastattelua varten haastateltavat tekivät kuvan valitsemallaan tekniikalla aiheesta ”Minä ja voimavarani työssä”. Kuvaa tarkastellen ja tulkiten kävimme keskustelua opinnäytetyön pääteemoista itsetuntemus, ammatillinen identiteetti ja voimaantuminen työssä.

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen. Haastattelujen tuottama aineisto käsiteltiin teemoitellen. Aineisto analysoitiin esille nousevien teemojen mukaisesti ja analyysi perustui sisällönanalyysin ideaan (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93).

2 MATKAEVÄÄKSI

Oman itsensä löytäminen ja tunteminen ovat merkittäviä asioita elämässä, koska ne vaikuttavat koko elämän kokemiseen. Tarkastelen opinnäytetyössä itsetuntemuksen lisäksi ammatti-identiteettiä ja sitä, miten oma käsitys itsestä vaikuttaa ammatilliseen identiteettiin. Voimaantumista tarkastelen itsetuntemuksen ja ammatillisen identiteetin lisäksi opinnäytetyössäni haastateltujen ohjaustoiminnan artemien kokemusten kautta. Tässä luvussa tarkastelen itsetuntemusta, ammatillista identiteettiä ja voimaantumista lähinnä aiempien tutkimusten valossa.

2.1 Itsetuntemus ja työhyvinvointi

Käsitykseni mukaan itsetuntemus tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, miten ja millaiseksi tuntee itsensä. Matkalla itsetuntemukseen tarvitaan itsereflektiota ja itsensä tiedostamista. Mielestäni tärkeintä itsetuntemuksessa on kuitenkin matkalle lähteminen ja matkan tekeminen, ei niinkään perille pääsy.

Dunderfeltin mukaan itsetuntemuksen perustotuus on se, että koemme kaikki asiat itsemme kautta. Asioiden lähtökohtainen todellisuus voi siis olla jotain aivan muuta, kuin mitä niiden ajattelemme ja tunnemme olevan. Dunderfelt perustaa ajatuksensa kokemuksellisuuteen ja sen tutkimiseen; itsetuntemus on hänen mielestään luonteeltaan subjektiivista kokemuksellisuutta. (2006, 21, 27, 30–31.)

Itsetuntemus tarvitsee toteutuakseen ensimmäiseksi läsnä olemista, itsensä kohtaamista tässä ja nyt. Itsetuntemus on oman psyyken järjestelmän tuntemisen ja sen toiminnan ymmärtämisen lisäksi oman elämän merkityksen syventämistä. Itsetuntemuksen kautta voi tutkia vastauksia moniin perustavanlaatuisiin kysymyksiin omasta elämästä. (Dunderfelt 2006, 13, 18.)

Katja Villanen-Juvakka (2012) puolestaan kirjoittaa opinnäytetyössään itsetuntemuksen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Hyvinvointi ja työssä jaksaminen ovatkin työn kantavia teemoja, mistä myös opinnäytetyön nimi ”Matka hyvinvoinnin lähteelle – itsetuntemus ja työhyvinvointi” kertoo. Haastateltavana on kaksi aiheen asiantuntijaa. Heidän näkökulmiensa li-

säksi Villanen-Juvakan edellä mainitussa opinnäytetyössä tarkastellaan aihetta kirjallisuuskatsauksen avulla.

Tutkimuksen mukaan jokainen on itse vastuussa siitä, haluaako pysähtyä itsensä äärelle. Villanen-Juvakan tekemässä tutkimuksessa nostetaan esille, että ihmisellä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan. On tärkeä olla tietoinen omista tunteista, tarpeista ja arvostuksista sekä omista käyttäytymismalleista ja niiden tarkkailukyvyistä. (Villanen-Juvakka 2012.)

Ajatustapojen muutoksella voi puolestaan olla suuri vaikutus ja oivallus voi johtaa muutokseen. Kertomalla kielteisten tarinoiden sijaan onnistumistarinoita voi synnyttää voimaantumista. Onnellisuutta tuo myös hetkessä olemisen, läsnäolon, taito. (Villanen-Juvakka 2012.)

2.2 Ammatillisesta identiteetistä

Ammatillisesta identiteetistä on kyse, kun pohditaan, millainen on työntekijänä tai millainen haluaa olla. Ammatti-identiteetti antaa vastauksia siihen, minkälaista työtä tekee. Myös se, miten merkitykselliseksi kokee oman alansa, sisältyy ammatti-identiteetin tematiikkaan.

Jo Eteläpellon ja Vähäsantasen kirjoittaman luvun otsikko ”Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona” kertoo ammatillisen identiteetin olemuksesta. Ammatti-identiteetti on jollain tapaa persoonallinen ja sosiaalinen konstruktio eli omin sanoin selitettynä oman itsen ja sosiaalisen maailman välinen rakenne tai rakennelma. Ammatillinen identiteetti sisältää käsityksen omasta toimijuudesta työssä ja ammatissa. Taustalla ovat oma elämänhistoria sekä esimerkiksi opiskeluaikaiset ja mahdolliset työelämään liittyvät kokemukset. (Eteläpelto, Vähäsantanen 2006, 5, 26.)

Ammatillisen identiteetin ymmärretään sisältävän myös ajatuksen siitä, millaiseksi haluaa työssään tulla, mihin kokee kuuluvansa, mikä on tärkeää ja mihin sitoutuu työssä. Lisäksi arvot, eettiset ulottuvuudet, tavoitteet ja uskomukset sisältyvät ammatillisen identiteetin käsitykseen. (Eteläpelto, Vähäsantanen 2006, 26.)

Arja Anttila kokoaa vuosina 1999–2011 valmistuneiden ohjaustoiminnan arzenomien kokemuksia ammatillisesta identiteetistä. Tutkimus perustuu arzenomien kokemuksiin ja käsityksiin, joita kerättiin heidän tekemiensä kuvien ja tekstien avulla. Tekstit perustuivat kuviin ja niiden pohjalta tehtiin varsinainen analysointi. Opinnäytetyössäni käytin kuvan tekemisen osalta samantyyppistä menetelmää kuin Anttilan pro gradu-tutkielmassa.

Anttila toteaa, että ammatti-identiteettiin liittyvässä tutkimuksessa ei ole suoraa mallia ohjaustoiminnan arzenomin ammatillisesta identiteetistä. Sellainen yhteys aikaisempiin tutkimuksiin kuitenkin löytyy, että ammatillinen identiteetti muotoutuu aina uudestaan ympäröivän todellisuuden vaikutuksessa. (Anttila 2012.)

Ammatillinen identiteetti rakentuu kolmesta osasta: rakenteet, oppiminen ja minä työntekijänä. Rakenteet näkyvät ohjaustoiminnan artonomin työssä esimerkiksi organisaation työkuulttuurina ja yhteiskunnallisena tehtävänä. Ne voivat vaikuttaa siihen, voiko ohjaustoiminnan artonomi toteuttaa työtään oman ammatilliansa vaatimusten mukaisesti. Osio ”Oppiminen” puolestaan kuvastaa ohjaajien kokemuksia ja käsityksiä koulutuksesta ja ammatitaidosta. Minä työntekijänä -osio korostaa ammatillisen identiteetin persoonallista konstruktiota. (Anttila 2012.)

Ohjaustoiminnan ydin tulee Anttilan tutkimuksen mukaan (2012) löytää opiskelujen aikana. On myös tärkeä olla tietoinen omista kyvyistään. Anttilan tutkimuksen mukaan ohjaustoiminnan ydin on ohjaajuudessa.

2.3 Voimaantumisen

Voimaantuminen on mielestäni voimakkaasti kokemuksellinen ilmiö. Voimaantuessaan kokee jonkin tai jonkun voimauttavaksi eli voimaa antavaksi. Voimaantumisen tunne taas voi tuoda mukanaan toivoa ja sitä kautta uusia näkymiä tulevaisuuteen. Olisikin mielenkiintoista tietää, mitä ihmisessä tapahtuu, kun hän kokee voimaantuvansa. Mitkä ovat sen edellytykset? Entä voiko voimaantuminen saada aikaan eheytymistä tai olla yhteydessä siihen? Osallisuuden kokemus voisi myös olla tässä yhteydessä yksi merkittävä tekijä.

Käsitykset voimaantumisen vaihtelevat tieteenaloittain. Työyhteisössä sanaa voimaantuminen käytetään viestittämään esimerkiksi kykyä muuttua. Terveystuolossa se puolestaan liittyy terminä jaksamiseen. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 13.)

Voimaantuminen liitetään henkilön omiin prosesseihin. Lisäksi se on kuitenkin prosessia suhteessa muihin ihmisiin. Voimaantuvalla ihmisellä energia alkaa vapautua sitä vievistä asioista kohti uusia mahdollisuuksia. (Voimaantuminen 2011.)

Juha Siitosen väitöksessä (1999) tutkittiin alun perin luokanopettajiksi opiskelevien ammatillista kasvua. Tutkimuksessa ammatillisen kasvun ydinilmiöksi nousi sisäinen voimantunne, joka linkittyy käsitteeseen empowerment, voimaantuminen.

Väitöksessä todettiin voimaantumisen olevan määriteltävissä viidestä lähtökohdasta käsin. Vaikka voimaantumiseen liittyy usein myös sosiaalinen ulottuvuus, se on lähtökohtaisesti henkilöstä itsestään lähtevä prosessi. Voimaantumista helpottaviksi tekijöiksi Siitonen toteaa ilmapiirin turvallisuuden, itsensä hyväksytyksi sekä oman asemansa tasa-arvoiseksi kokemisen. (Siitonen 1999.)

Toinen lähtökohta on se, että voimaantumista jäsentävät henkilön itse asettamat päämäärät, luottamus omiin mahdollisuuksiin sekä näkemys omasta itsestä. Ihminen nähdään aktiivisena, vapaana ja luovana toimijana. Esi-

merkiksi itseen ja omiin mahdollisuuksiin liittyvät uskomukset muodostuvat keskeisesti sosiaalisessa kanssakäymisessä. (Siitonen 1999.)

Kolmanneksi lähtökohdaksi Siitonen (1999) nimeää sen, että voimaantuminen vaikuttaa asioihin sitoutumiseen kuin katalyytti. Lisäksi voimaantuminen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin sekä yksilö- että ryhmätasolla. Yksilön hyvinvointi voi vaikuttaa ryhmän muiden jäsenten hyvinvointiin ja voimaantumisen kokemukseen.

Viidenneksi lähtökohdaksi Siitonen (1999) nimeää sen, ettei voimaantuneisuus ole pysyvä tila, vaan kokemus siitä vaihtelee tilanteesta toiseen. Jos toisena lähtökohtana mainituissa asioissa tapahtuu muutosta, voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila. Tutkimuksessa mainitaan esimerkkinä työuupumus, joka on vakava hyvinvoinnin häiriötila.

2.4 Ohjaustoiminnan artonomin osaamisesta ja työstä

Ohjaustoiminnan koulutusohjelman omat osaamistavoitteet ovat vuorovaikutusosaaminen, ohjaustoiminnan prosessiosaaminen, menetelmäosaaminen ja soveltamiskyky, kulttuuriosaaminen sekä yrittäjämäinen osaaminen. Vuorovaikutusosaaminen tarkoittaa sitä, että opiskelija oppii tunnistamaan ohjaamisen edellyttämät vuorovaikutustaidot, joissa tärkeää ovat kunnioittava ja läsnä oleva kuunteleminen ja kohtaaminen. Myös taito tehdä kirjallisia, suullisia, visuaalisia ja kohderyhmää palvelevia esityksiä on yksi opiskelujen tavoite. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012.)

Prosessiosaamiseen kuuluvat ohjaustoiminnan suunnittelu, toteutus, arviointi ja kehittäminen. Työalueita ovat virkistyminen, kuntoutuminen ja oppiminen ja työtä tehdään asiakaslähtöisesti sekä asiakkaita osallistaen. Kokeileva, tutkiva ja dokumentoiva työtapo kuuluvat myös ohjaustoiminnan artonomin osaamiseen. Ohjaustoiminnan ammattilainen tunnistaa ammatti-identiteetin, raja-asiantuntijuuden ja niiden kehittämistarpeet. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012.)

Menetelmäosaaminen ja soveltamiskyky sisältävät käsityömenetelmien sekä muiden kulttuuri- ja taidelähtöisten menetelmien käyttämisen, soveltamisen ja kehittämisen. Ohjaustoiminnan artonomi osaa kerätä tietoa asiakkaiden tarpeista ja tavoitteista tulkiten heidän kehitysvaihettaan ja elämäntilannettaan. Luova ja ennakkoluuloton sekä toisaalta perusteltuja johtopäätöksiä toiminnan kehittämistä ja toteuttamista koskien tekevä toimintatapa kuuluu myös ohjaustoiminnan osaamiseen. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012.)

Kulttuuriosaaminen kertoo siitä, että ohjaustoiminnan ammattilainen tunnistaa kulttuurin merkityksen ja voiman. Hän käyttää kulttuuri- ja taidelähtöistä toimintaa hyvinvoinnin edistämiseksi sekä taitojen, elämyksien ja itsemillaisun mahdollistamiseksi.

Yrittäjämäiseen osaamiseen sisältyy yrittäjyyden tunnistaminen yhdeksi työllistymismahdollisuudeksi. Ohjaustoiminnan ammattilainen osaa analysoida omia yrittäjyysvalmiuksiaan sekä ideoida ja tuoteistaa ohjaustoiminnan palvelu- ja tuotekokonaisuuksia. Hän osaa myös markkinoida ohjaustoiminnan osaamista. (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012.)

Ohjaustoiminnan pääajatus kiteytyy mielestäni kulttuurin voiman ymmärtämiseen ja sen hyödyntämiseen hyvinvoinnin edistämiseksi (Hämeen ammattikorkeakoulu 2012; Anttila 2012). Voimavaralähtöisyys on myös keskeistä ohjaustoiminnassa; asiakkaan kohtaamisessa ja kaikessa ohjaustoiminnassa lähtökohtana ovat asiakkaan omat voimavarat.

Ohjaustoiminnan artonomi voi työskennellä hyvin erilaisissa paikoissa yksityiseltä kunnallisesta ja julkiseen sektoriin asti. Esimerkkeinä työpaikoista voisi mainita kansalaisopiston, erilaiset päiväkeskukset ja työpajat. Asiakasryhmänä voi olla erilaisissa elämäntilanteissa olevat lapset, nuoret, työkäiset ja vanhukset. Esimerkiksi päivätoimintaa järjestetään kehitysvammaisille, mielenterveyskuntoutujille ja vanhuksille, jotka myös ovat ohjaustoiminnan kohderyhmää.

Ohjaustoiminnan työn ja toimenkuvan voisi sanoa olevan yhtä moninainen kuin sen menetelmätkin. Kulttuurilähtöisyys avaa mahdollisuudet ammentaa asiakkaan omasta elämästä ja voimavaroista. Kun lähtökohta on asiakas itse sekä hänen mielenkiinnonkohteensa ja tarpeensa, on myös hyvinvoinnin kokeminen ja voimaantuminen mahdollista. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija (Anttila 2012).

3 MATKALLA – AINEISTONKERUU

Tässä luvussa kerron siitä, miten suunnittelin haastatteluja, miten haastattelut sujuivat sekä miten käsittelin ja analysoin aineiston.

3.1 Tutkimusmenetelmänä kuva ja teemahaastattelu

Aineiston keräämisen lähtökohtana oli kuva, jonka pyysin haastateltavia tekemään ennen haastattelua. Idea kuvan käyttämisestä lähti siitä, että halusin yhdistää jonkin luovan menetelmän haastatteluun. Kuvan aihetta miettiessäni vaihtoehtoina olivat ”Minä ja voimavarani työssä” tai ”Minä työssä”. Ensimmäinen vaihtoehto vaikutti siinä mielessä paremmalta, että se sisältää opinnäytetyön keskeiset käsitteet jollain tasolla: ”minä” viittaa itsetuntemukseen ja siihen, miten itse kokee asian, ”voimavarat” taas viittaa voimaantumiseen ja ”työ” sanana linkittää aiheen ammattiin ja työhön.

Jälkimmäinen otsikko puolestaan ei olisi suunnannut kuvan tekemistä varsinaisesti muuten, kuin olisi rajannut tarkastelun omaan kokemukseen työstä. Se olisi jättänyt liian avoimeksi, minkälaisiin muihin aiheisiin kuva olisi ohjannut keskustelua. Olisi saattanut myös käydä niin, että voimaan-

tumisesta ei varsinaisesti olisi tullut mitään tietoa. Toisaalta, olisi voinut tulla esille jokin aivan uusi näkökulma käsiteltävästä aiheesta.

Tämän opinnäytetyön johtoajatukseksi ja niin kutsuttuna hypoteesiksi on oletus, että itsetuntemus vahvistaa ammatti-identiteettiä, joka selkeänä edistää voimaantumista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 41). Voimaantuminen taas vaikuttaa hyvällä tavalla ammatti-identiteettiin ja itsetuntemukseen.

Johtoajatuksista huolimatta pyrin säilyttämään avoimuuden haastattelussa mahdollisesti aivan uusille esiin nouseville ajatuksille, teemoille tai ilmiöille. Yli-Luoma (2001, 34) toteaa nimittäin, että kvalitatiivisessa haastattelussa asetetaan harvoin hypoteeseja, sillä sen luonne on paremminkin uutta luova.

Haastattelujen muoto oli teemahaastattelu, eli eräänlainen keskustelu (Eskola & Vastamäki 2010, 26). Mietin valmiiksi teemat ja kysymyksiä, mutta käytännössä haastattelu eteni enemmänkin haastateltavista nousevien asioiden myötä miettimieni aiheiden puitteissa.

Pertti Yliluoma toteaa kirjassaan ”Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen”, että toisten kokemuksiin erilaisista ilmiöistä voimme päästä käsiksi heidän kertomustensa tai kuvailujensa kautta (Yliluoma 2001, 1). Yksi haastattelukysymyksistä olikin muotoa ”Miten kuvailisit työtäsi?”. Se loi vastaajalle vapauden kertoa omasta kokemusmaailmastaan. Yliluoman mukaan kuvailussa käytettävät käsitteet ovat merkittävä osa kertomusta tai kuvailua, sillä ne luovat mielikuvan, mitä kautta viesti voi välittyä toiselle (Yliluoma 2001, 1).

3.2 Haastattelut ja aineiston käsittely

Käytin haastateltavien valinnan suhteen harkinnanvaraista näytettä. Valintakriteereinä olivat kiinnostus haastateltavan työpaikkaa kohtaan sekä tavoite saada haastateltavia eri toimintaympäristöistä. Toisaalta myös satunnavaraisuus toteutui, sillä ei ollut itsestään selvää, että haastateltavat halusivat osallistua. Haastateltavia etsiessäni olin sähköpostitse yhteydessä joko suoraan haastateltavaan tai välillisesti esimiehen kautta. Kun haastateltavat olivat tiedossa, olin heihin henkilökohtaisesti yhteydessä sekä sähköpostin että puhelimen välityksellä.

Ennen varsinaisia haastatteluja kävin haastateltavien työpaikoilla tutustumiskäynnillä. Sen tarkoituksena oli muodostaa jonkinlainen käsitys haastateltavan työnkuvasta, työpaikasta ja asiakkaista, tutustua haastateltavaan sekä tehdä itseni tutummaksi. En pitänyt kirjaa havainnoistani, sillä tutustumiskäynti ei ollut osa varsinaista tutkimusta. Tutuksi tuleminen olikin varmasti käynnin merkittävin anti. Tutustumiskäynnillä sovimme haastattelujat. Kerroin siellä myös opinnäytetyöni aiheen. Sen myötä tuli jonkin verran keskustelua, mutta tärkeimmät asiat mainittiin uudestaan haastattelussa.

Seuraava askel kohti haastatteluja oli se, että lähetin haastateltaville haastattelua varten tehtävän kuvan aiheen ja sen työstämistavan, jossa annoin täysin vapaat kädet. Sain ohjauksessa vinkiksi suunnitella haastattelutilanteesta yhdenlaisen ohjaustilanteen ja varustauduinkin tilanteeseen muun muassa runon kera. Lisäksi ajattelin, että tarjoan pientä hierontahetkeä tilanteen rentouttamiseksi ja läheisemmän kontaktin luomiseksi. Tarjosin mahdollisuutta haastateltaville, mutta he eivät halunneet ottaa sitä vastaan. Runon puolestaan muistin vasta, kun olin jo lähtenyt. Joka tapauksessa koin, että haastateltavat puhuivat avoimesti ja luottamuksellisesti asioista.

Haastateltavana oli kolme ohjaustoiminnan artonomia. Yksi heistä on valmistunut vuonna 2009 ja ollut ohjaustoiminnan alan työssä jo ennen opintojen aloittamista. Kaksi heistä on valmistunut vuonna 2012 ja he ovat olleet noin vuoden töissä omalla alalla. Kaikki haastateltavat ovat naisia ja työskentelevät Etelä-Suomen alueella. Kaksi heistä on päivätoimintakeskuksen ohjaajia vammaisten nuorten ja aikuisten päiväkeskuksessa ja yksi nuorten ja aikuisten työvalmentajana työpajalla.

Haastattelut suoritettiin haastateltavien työpaikoilla. Haastattelut kestivät noin puolesta tunnista 45 minuuttiin. Haastateltava kertoi ensin tekemästään kuvasta sekä sen sisällöstä ja merkityksistä. Sen jälkeen etenimme haastattelussa vapaassa järjestyksessä teemojen mukaisesti. Osa kysymyksistä (Liite 1) oli samoja haastattelusta toiseen, osa taas vaihtui. Joitain suunniteltuja kysymyksiä en lopulta kysynyt ollenkaan. Haastattelujen loppuksi täytimme haastateltavien kanssa kaavakkeen suostumuksesta opinäytetyöhön osallistumisesta.

Haastattelut äänitettiin äänityslaitteella, josta ne tallennettiin muistiin. Litterointi tehtiin sanasta sanaan kirjoittaen ylös repliikit. Kun litteroinnit olivat valmiit, alleviivasin tekstistä kolmella eri värillä pääkäsitteiden alle kuuluvat asiat. Poimin tekstitiedostoista alleviivatut kohdat itsetuntemukseen, ammatilliseen identiteettiin ja voimaantumiseen työssä liittyen erilleen ja tallensin ne omiksi tiedostoikseen. Lopuksi kirjoitin ne auki tuloksiksi. Käytin siis menetelmänä teemoittelua.

Analysoinnin tausta-ajatuksena puolestaan oli sisällönanalyysi. Sen mukaan etsin pääkäsitteiden mukaan nimeämieni otsikoiden alta yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia sekä tiivistin tietoa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93.)

Seuraavissa luvuissa käyvät esiin haastattelujen tulokset ja johtopäätökset. Aloitan kertomisen siitä, mitä haastateltavat nostivat esiin kuvistaan, koska se oli myös haastattelujen ensimmäinen vaihe. Käytän aineiston tuloksia auki kirjoittaessa ja tulkitessa haastateltavista työnimiä Ulrika, Kalla ja Mette. Tuloksia esitellessä tuon haastateltavien ääntä esiin myös haastattelulainauksin.

4 KUVIEN NÄKYMIÄ

Ulrika aloittaa kertomisensa kuvan (Kuva 1.) keskiöstä, omasta työtiimistään, jonka hän kokee ensimmäiseksi voimaa tuovaksi asiaksi: siitä lähtee paljon iloa ja energiaa. Seuraavaksi Ulrika kuvailee kuvan oikeassa laidassa olevia asioita eli toisenlaisia voimavaroja, jotka ovat käsityö, taide ja kulttuuri sekä ihmisten kohtaaminen. Ne liittyvät sillä tavalla toisiinsa, että eri menetelmien kautta pyritään välittämään asiakkaille monenlaisia hyviä asioita, kuten voimaantumista ja pärjäämistä. Ihmisten kohtaaminen on Ulrikan mielestä sekä voimavara että toisaalta raskas asia, sillä työssä on monenlaisia kohtaamisia.



Kuva 1. Ulrikan tekemä kuva haastattelua varten

Ulrika kertoo myös luovuuden, ideoimisen sekä tekemisen ja ajattelemisen tuovan paljon voimaa. Muutos ja uudistuminen ovat seuraavia asioita, jotka hän mainitsee kuvasta. Lisäksi onnistumisen kokemukset haasteiden kera kuvaavat hänen työtään ja voimavarojaan siinä – haasteiden kautta saa koetella omia taitojaan. Myös kuvan värit kertovat omaa tarinaansa ilosta ja energiasta sekä uudistumisesta.

Kalla aloittaa kertomuksensa harmonisista, rauhallisista ja häntä miellyttävistä väreistä (Kuva 2.). Erilainen pinta kuvaa hänen mukaansa työtä, sen erilaisia päiviä. Käsi kuvaa antamista, jota työ hänen mukaansa on, sekä konkreettisia kädentaitoja, joita työssä saa tehdä paljon.



Kuva 2. Kallan tekemä kuva haastattelua varten

Erilaiset kuvaelementit, kuten lintu, pilvet ja raketti kertovat erilaisista asiakkaista. Korva kuvastaa Kallan mielestä kuuntelemista, kuulevaa ja läsnä olevaa korvaa sekä asiakkaiden että työkaverien parissa.

Metten kuvassa, jota en tekijänoikeuksien nojalla saanut tähän liitettäväksi, nainen katsoo kauas ja edessä on jotain utuista, valo- tai pumpulipalloja. Kuvan alla on lista annetusta aiheesta mieleen tulleita sanoja. Metten mielestä kuva kertoo hänestä. Hän on läsnä, ja kuitenkin miettii montaa asiaa yhtä aikaa ja ympärillä on koko ajan jotakin. Sanoista hän nostaa keskusteluun ensimmäiseksi rohkeuden ja hassuttelun, joiden kautta Mette toteaa ilon säilyvän työssä.

Seuraavaksi hän mainitsee kekseliäisyyden. Luottamus ja turvallisuus ovat myös Metten mielestä tärkeitä. Armon hän nostaa esille siinä mielessä, että jos jollain kertaa ei onnistuta, yritetään uudestaan. Myös kuunteleminen ja ymmärtäminen mainitaan.

5 MATKALTA POIMITTUA

Tavoitteeni oli haastattelukysymysten avulla konkretisoida tutkittavia asioita. Seuraavaksi puolestaan kokoon haastatteluissa esille tulleet asiat toiseen suuntaan, käytännön kokemuksista ja haastateltavien vastauksista eri teemojen alle tuloksiksi. Käyn haastattelut läpi pääteemoittain ja tarkastele tuloksia suhteessa aiemmin tehtyihin tutkimuksiin.

5.1 Itsetuntemus työssä

Kun kysyin, miten kuvasta ”Minä ja voimavarani työssä” tulee esiin minän osuus, sain Ulrikalta vastauksen, että värien kautta. Ilo ja värit ovat hänelle tärkeitä ja kaikki kuvassa esiintyvä tuo voimaa. Myös Kallan kertomuksessa kuvastaan nousevat esiin värit: niissä häntä miellyttävät rauhallisuus ja harmonia.

Kaikki haastateltavat kokevat, että työtä tehdään omalla persoonalla. Kun koko ajan kohdataan asiakkaita, myös sillä on merkitystä, millä tavalla kohtaa oman itsensä. Ulrika mainitsee tässä yhteydessä käsitteen itsekritiikki – on hyvää ammattitaitoa kohdata itsensä jo opiskeluaikana ja työuralla. Silloin oppii tuntemaan myös omat heikot kohdat. Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 28) toteavat oman työn reflektoinnin olevan välttämättöntä oppimisen ja ammatillisen identiteetin uudelleen määrittelylle. Muuten työn mielekkyys ja ammatti-identiteetin eheys joutuvat uhatuiksi.

Ulrika kokee, että hän on hyvä kuuntelija, ymmärtäjä ja tilanteen tulkitsija. Hänen ajatuksensa mukaan omat käytösmallit juontuvat lapsuudesta, luonteenpiirteistä ja opitusta käytöksestä. Kalla luonnehtii itseään rauhalliseksi, jota hän pitää hyvänä piirteenä. Hän toteaa omaavansa hyvät hermot ja monipuoliset taidot, kuten heittäytymis- ja muuntautumiskyvyn, jotka hän kokee myös voimavarana. Mette puolestaan kokee tiedostavansa, mitä osaa, sekä tietää omat vahvuutensa. Hän myös toteaa, että osaa käyttää hyväksi hallitsemiaan asioita:

Mä tiedän että mä osaan ohjata ja mä osaan innostaa ihmisiä.
Mette

Metten varmuus itsestä ja omista kyvyistä tulee esiin myös siinä, että hän haluaa olla ja on se, mikä on. Toisaalta hän on saanut kuulla olevansa liian kiltti ja pohtiikin kiltteyden eri puolia. Mette kuitenkin kokee, että kiltteys mahdollistaa myös empaattisuuden; esimerkiksi vihamielisyyden takaa voi sen avulla aavistaa pelon.

Itsetuntemuksesta puhuttaessa voisi nostaa esiin myös käsitteen itsetunto. Ulrika toteaa, että työ voi parhaimmillaan vaikuttaa itsetuntoa kohottavasti. Myös oman työssä kehittymisen toteamisella on itsetuntoa kehittävä vaikutus.

5.2 Ammatillinen identiteetti

Ulrika luonnehtii työtään näin:

--meidän tehtävä on tuoda sitä iloa ihmisten arkeen - yrittään jotenkin viestii ja tuoda ja kantaa, antaa niinku muillekin--

Ulrika

Lisäksi hän pohtii ammatti-identiteettiä seuraavasti:

Se on must hirveen mielenkiintoinen, et mistä semmoinen niinku nousee ja kasvaa. Mitkä kaikki siihen vaikuttaa?

Ulrika

Kalla taas kuvailee työtään monipuoliseksi ihmisten kanssa olemiseksi ja läsnäoloksi. Se on hänen mielestään vaativaa ja asiakaslähtöistä, mukavaa ja monipuolista. Kalla kokee työnsä myös vaihtelevaksi ja antoisaksi. Niiden ansiosta hän pystyy työskentelemään silloinkin, kun voimavarat eivät ole hyvät.

Ulrika yhdistää itsetuntemuksen ja työn suhteeseen käsitteen ammattitaito, jonka kehittymiseen hänen mielestään liittyy se, että kohtaa omat hyvät ja huonot puolensa – tunnustaa ja tiedostaa ne. Itsensä kannustaminen on myös tärkeää. Ammattitaitoon liittyy Ulrikan mielestä myös rajojen pitäminen, se on ammattilaisuuden merkki. Ammattitaito näkyy myös haastavissa tilanteissa ja työn arjessa, esimerkiksi ihmisten kanssa toimeen tulemisessa. Erilaisuuden hyväksyminen on työn lähtökohta.

Ammatillinen identiteetti on Ulrikan ja Kallan mielestä koko ajan muuntuva. Ulrika näkee lisäksi kasvun paikkana ja mahdollisuutena sen, että asiat muuttuvat. Moniammatillisuus on yksi piirre, joka heidän tiimissään on tarjonnut hyvän mahdollisuuden oppia puolin ja toisin, kun vaan ollaan avoimia ja valmiita kohtaamaan toinen ammattilainen.

Eteläpellon ja Onnismaan mukaan ammatilliseen identiteettiin kuuluvaksi ymmärretään myös se, millaiseksi haluaa työssä ja ammatissa tulla (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26). Kalla kokee työkokemuksen vähäisyyden vuoksi olevansa vielä turhan arka, minkä vuoksi hän toteaa:

Voisi enemmänkin tuoda sitä omaa ammatillisuutta ja luottaa enemmän itseensä.

Kalla

Mette on valmistunut ohjaustoiminnan artemiksi vuonna 2009. Nykyään hän työskentelee työvalmentajana. Hän luonnehtii työtään monipuoliseksi ihmistyöksi ja sanoo siitä näin:

Mä tykkään tästä työstä ihan hulluna. Tää on vaan maailman paras työ! Olen oikeesti omalla alallani ja teen sitä, mitä minun pitääkin tehdä.

Mette

Mette kokee olevansa ammattilainen. Hän tekee sen mitä pitää, paneutuu siihen ja on ylpeä siitä, mitä osaa. Hän saa keskittyä siihen, mitä osaa, hallitsee ja haluaa tehdä, sillä tiimissä työskennellessä voi jakaa tehtävät. Mette pitää itseään käsityöläisenä ja taiteilijana, mutta ihmiset ympärillä ovat kuitenkin se seikka, miksi hän ei työskentele yksin kotona.

Mette pohtii ohjaustoiminnan artemien luonnetta seuraavasti:

--ollaanko me tällainen oma rotu, me ohjaustoiminnan artemit.

Mette

Erään Anttilankin (2012) tutkimukseen osallistuneen repliikistä nousee esiin samanlainen ajatus ja kokemus siitä, että ohjaustoiminnan artemi on yhdenlainen oman tiensä kulkija. Metten näkemys on, että ohjaustoitinnassa korostetaan käsillä tekemistä, kekseliäisyyttä, innostusta ja innostamista. Mette ajattelee, että maailma voisi tarvita ohjaustoiminnan kaltaista ajatusmaailmaa enemmänkin:

Sitä ehkä liikaakin hyljeksitään, että se nyt vaan on sellaista askartelua. Ja siitä puhutaan monesti hyvin halveksivasti. Mutta kun tässä työssä näkee kuin sellainen pieni asia tuo voimaa. Ja ei kukaan voi oppia mestariksi jollakin alalla, jos ei aloita jostakin.

Mette

5.3 Voimaantuminen työssä

Ulrikalle ensimmäinen asia, joka voimaannuttaa, on työtiimi, jonka yleisvireen hän on kokenut alusta asti pirteäksi ja iloiseksi. Siinä on kolme työntekijää, joilla jokaisella on eri koulutus ja omat vahvuutensa. Työtiimi antaa iloa ja energiaa. Hän toteaa omasta, ”meidän työtiimistä” näin:

Voidaan luottaa toisiimme kuin vuoreen.

Ulrika

Kommentista heijastuu työtiimin tuoma turva: ei tarvitse pelätä jäävänsä yksin erilaisissa, vaihtelevissa tilanteissa. Mettekin kokee voimaa tuoviksi asioiksi luottamuksen ja turvallisuuden henkilökunnan ja asiakkaiden kesken. Ulrika toteaa myös sen, että tiimityö tarvitsee jatkuvaa huoltamista: on tärkeä olla valmis avaamaan suunsa, eikä jäädä ”kyräilemään” mitään.

Kalla kokee työkavereiden kanssa toimimisen valtavana voimavarana ja vahvuutena työssä. Työyhteisössä voi jakaa työpäivän aikana tapahtuneet

raskaammatkin hetket: kuunnella ja tulla kuulluksi. Tärkeä, voimaa tuova tilanne ja paikka on myös työnohjaus. Jaksamisen ja voimaantumisen suhteesta Kalla toteaa, että ne kulkevat käsi kädessä, toisaalta ne toimivat sekä yhdessä että erikseen.

Yhdeksi teemaksi Ulrikan haastattelusta nousee vapaa-ajan vaikutus suhteessa työntekoon. Kun asiat ovat kunnossa kotona, jaksaa myös töissä. Hän mainitsee myös luonnon jaksamista tukevan vaikutuksen. Ulrika toteaa jaksamisesta myös, että siitä on tärkeä huolehtia ja sanoo seuraavasti:

Jaksaakseen pitää kyetä löytämään niitä voimaantumisen tilaisuuksia.

Ulrika

Se, että työstä saa voimaa, on hyvin tärkeä asia. Mette kokee, että ilman työn tuomaa voiman tunnetta ei jaksaisi ja toisaalta raskastakin työtä jaksaa sen kautta. Kuitenkin myös lomat ja irrottautuminen työstä ovat tärkeitä hänen mielestään. Lisäksi rajat suhteessa asiakkaisiin ovat tärkeitä, kuten Ulrika toteaa.

Ulrika saa kaikkien kuvassa (Kuva 1.) esiintyvien asioiden joukossa voimaa ihmisten kohtaamisesta. Luovuus ja ideointi ovat myös virranlähteitä – tekemisestä ja ajattelemisesta saa voimaa. Hänelle tärkeää on myös muutos ja uudistuminen. Niihin liittyy ammattitaidon syveneminen sekä kehittyminen, joista Ulrika kokee lisäksi saavansa voimaa. Lisäksi onnistumisen kokemukset kuuluvat jaksamista ja voimaa tuovien asioiden listalle. Ulrika pitää siitä, että saa myös koetella omia taitojaan.

Myös Mettelle oma tekeminen on tärkeää: luovuutta pitää kehittää ja omaa kädentaitoa pitää yllä. Itse tekeminen tuo voimaa. Toisaalta myös laiskottelu on toisinaan tarpeen.

Ulrikalle tärkeää ovat muun muassa sanat ja värit. Kaiken kaikkiaan yhdistäväksi voimaksi työssä Ulrika nostaa ihmisyyden. Hän toteaa, että kaikki lähtee ihmisten kohtaamisesta ja perustuu vuorovaikutukseen.

Myös ne hetket, kun asiakkaat ovat tyytyväisiä, tuovat ohjaajille tunteen tärkeästä ja hyvin tehdystä työstä. Sekä asiakkaat että ohjaajat ovat keskiössä, kun käsityön, taiteen ja kulttuurin kautta pyritään välittämään asiakkaille voimaantumista, pärjäämistä ja viihtymistä. Kalla toteaa asiasta näin:

Kun onnistuu jotenkin - että he nauttii siitä, mitä on ite suunniteltu tai mitä tehdään. On niin paljon luovaa menetelmää, mitä saa käyttää.

Kalla

Toisaalta armollisuus on tärkeää: jos ei onnistuta jossain, kokeillaan uudestaan, kuten Mette toteaa. Kalla kokee luovuuden voimana; se ei ole

vain yhdistävä tekijä työssä ja kaikessa siihen liittyvässä. Luovuuteen sisältyy muun muassa heittäytymiskyky.

Kallalle voimaa tuo se, että saa vaikuttaa omaan työnkuvaan; että pääsee sanomaan oman sanansa siihen, mitä tulevaisuudessa tapahtuu. Työnkuvassa on hyvä olla vaihtelevuutta. Muutoksen alla on nimenomaan tärkeää se, että työntekijä pääsee vaikuttamaan itse sen suuntaan tai laatuun (Anttila 2012). Mette kokee, että on myös tärkeää, että vastuuta on sopivassa suhteessa.

6 MILLAISET MAISEMAT – TULKINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kaikkien haastateltavien kommentteista tulee esille se, että työtä tehdään omalla persoonalla. Työn kokonaisvaltaisuutta kuvaavat myös Anttilan (2012) tutkimukseen osallistuneet, joiden kommentteissa kuvataan, kuinka työtä tekevät kaikki kehon osat aivoista jalkoihin.

Sekä Ulrika että Kalla puhuvat ammatillisen identiteetin muuttumisesta. Näin käy esimerkiksi silloin, kun työnkuva muuttuu tai tulee jokin uusi tehtävä. Kalla kokee, että työelämä muuttuu koko ajan, eikä oppiminen lopu koulun penkille. Moniammatillisuus on tekijä, joka mahdollistaa muutoksen: toisista ammateista saa uutta näkökulmaa.

Kehittyminen ja muuttuminen tarvitsevat toteutuakseen ihmisten oman voiman tukemisen. Mitä vahvempi käsitys työntekijöillä on omasta pyrkimyksästään ja vallan tunteesta suhteessa omaan itseän, sitä voimakkaammin he pyrkivät eteenpäin kehityksessä. Asiaa kuvaa myös se, että työyhteisön kestävä ja jatkuva kehitys on mahdollista vain silloin, kun ihmisten omaa voimaa tuetaan ja kehitetään. (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14.)

Haastateltavat näkevät erityisesti tiimityön voimaa tuovaksi asiaksi. Myös Anttila (2012) toteaa tutkimuksessaan, että työyhteisön kannustus ja tuki ovat tärkeitä ja ammatillista identiteettiä vahvistavia asioita. Työyhteisössä voidaan vaikuttaa tilanteeseen etsimällä rohkaisevia keinoja, joilla tuetaan voimaantumisen prosessia (Heikkilä & Heikkilä 2005, 14). Henkilöllä, jolla on sisäinen voimantunne, on halu toimia myös yhteisön toisten hyvinvoinnin parhaaksi (Siitonen 1999, 63).

Haasteet esiintyvät myös kaikkien haastateltavien kertomuksissa. Yksi haastateltava kokee ihmisten kohtaamisen vuoksi työn raskaaksi ja samalla voimaa antavaksi. Toiselle taas vastuu asiakkaista on asia, jonka hän kokee raskaaksi. Kolmaskin haastateltava kokee työn haastavaksi, vaikka samalla voimauttavaksi.

Arja Anttila (2012) toteaa pro gradu-tutkielmassaan sen, mitä myös Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 27) kertovat: omien vahvuuksien tunnistaminen on tärkeä asia työelämässä. Tekemissäni haastatteluissa vahvuuksien tunnistaminen liittyy enemmän haastateltavan kronologiseen ikään kuin

siihen, kuinka kauan on ollut työssä eli työikään. Haastatelluista kaksi vanhempaa olivat varmempia omista kyvyistään kuin nuorin haastateltu, vaikka hän oli ollut ohjaustoiminnan artonomin töissä saman verran kuin toinen vanhemmista haastatelluista.

Kun olen käynyt läpi tutkimusaineistoa ja keskustellut muiden kanssa opinnäytetyössäni käsiteltävästä aiheesta, käsitys ammatillisuudesta on vahvistunut. Koen ja ymmärrän, että ammatillisuuteen tarvitaan itsetuntemuksen lisäksi omaa ammatillista identiteettiä sekä voimaa tehdä työtä ja kehittyä siinä. Aiempien tutkimusten ja tässä opinnäytetyössä tehdyn tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että ohjaustoiminnan artonomien ammatillinen identiteetti on jatkuvasti muuttuva asia, mikä kertoo omalta osaltaan työn haastavuudesta. Haasteiden vastapainoksi tarvitaan voimaantumista ja vahvaa tukea niin työtiimiltä kuin vapaa-ajalta.

Kun kysyin haastateltavilta, mitkä asiat nousevat kokonaisuudessaan työn ja keskustelussa esille tulleiden asioiden kantavaksi voimaksi, sain vastaukseksi esimerkiksi ihmisyyden ja luovuuden. Ohjaustoimintalaisten kohdalla ihmisyyteen voisi lisätä vielä sanan erityisyys, sillä oman ja Metten kokemuksen mukaan ohjaustoimintalaiset ovat esimerkiksi luovuuden osalta tietyllä tavalla taipumuksiltaan erityisiä. Lisäksi kaikki haastateltavat kokevat ihmisten kohtaamisen ja vuorovaikutuksen olevan työn ydintä.

7 PERILLÄKÖ? – LOPPUPOHDINTAA JA TULEVAISUUDEN TOIVEITA

Kun ajattelen opinnäytetyön kolmea pääkäsitettä, laittaisin ne seuraavaan järjestykseen: itsetuntemus, ammatillinen identiteetti ja voimaantuminen työssä. Kokemukseni ja tämän tutkimukseni perusteella ajattelen, että itsetuntemus on todella keskeinen asia. Sen päälle voi rakentua ammatillinen näkökulma identiteetistä. Kun nämä asiat ovat kunnossa, voi tapahtua voimaantumista työssä.

Tuntui hankalalta kirjoittaa auki keskeisiä käsitteitä, kun ne ovat samanlaisesti niin moniulotteisia ja monimutkaisiakin kokonaisuuksia. Yhdestä sanasta voisi tehdä loppuelämän kestävästä tutkimusmatkan. Olenkin miettinyt, että jos nyt lähtisin tekemään työtä, valitsisinko vain yhden teeman ja perehtyisin siihen perusteellisesti.

Koen joka tapauksessa, että valitsin oikeat kolme termiä lähtiessäni tutkimuksen matkalle. Ajatus oikeasta suunnasta ja valinnasta vahvistuivat erityisesti lukiessani Anttilan pro gradu-tutkielmaa. Sieltä nousi esiin tekemieni haastattelujen teemoja kerta toisensa jälkeen. Helpotuin myös siitä, että joku toinen ohjaustoiminnan artonomi kokee, ettei ammatillisesta identiteetistä muodostu selkeää kuvaa (Anttila 2012). Ajattelen, että se on niin monelta osa-alueeltaan elävä kokonaisuus, ettei siitä voi sanoa mitään yhtä totuutta.

Lähdekirjallisuutta valitsemastani aiheesta on tarjolla todella paljon. Valitsin opinnäytetyöhön mielestäni aihetta käsitteleviä pääteoksia. Koen, että opinnäytetyöni on erityisesti itselleni esimerkki siitä, että näinkin merkittävistä, opintoja kokoavasta tehtävästä voi tehdä joka tapauksessa pienen ja sievän.

Kun ajattelen opinnäytetyön tavoitteita, tulee mieleen erityisesti rajausta koskevat tavoitteet. Muistan, miten heti alkuvaiheessa kaipasin selvempää rajausta työlleni. Sitä en kuitenkaan heti löytänyt, vaan asiat rajautuivat käytännön ja eteen tulevien asioiden myötä työn kuluessa. Silti en koe, että olisin epäonnistunut rajauksessa, vaan työstäni piti tulla juuri tällainen. Päätavoitteeni saada selville ohjaustoiminnan ydintä toteutui odottamattoman hyvin.

Kun mietin tuloksien luotettavuutta, on hyvä muistaa, että omat käsitykseni, kokemukseni ja arvoni ohjaustoiminnan artonomi – opiskelijana vaikuttavat väistämättä jollain tapaa aineistosta tekemiini tulkintoihin. Toisaalta etua ja vahvuutta tulkitsemiseen tuo se, että saatan tunnistaa sellaisia seikkoja, joita ulkopuolinen ei samalla tavalla näkisi.

Opinnäytetyön suhteellisen pieni näyte estää tekemästä yleistyksiä tutkimukseni haastattelujen pohjalta. Mielestäni opinnäytetyöni on kuitenkin vahvistamassa monella tapaa jo olemassa olevia käsityksiä aiheesta; yhtäläisyydet moneen käyttämäni lähteeseen ovat selvät.

Opinnäytetyöprosessin aikana koen oppineeni paljon. Ensimmäkin erilaiset tutkimuksen tekemiseen liittyvät menetelmät esimerkiksi tuloksien jäsentelystä ja analysoinnista ovat tulleet tutummiksi ja osaan käyttää niitä jatkossa yhä paremmin. Olen myös oppinut sen, että vaikka ennen opinnäytetyöhön ryhtymistä siihen sisältyvä työmäärä tuntui valtavan suurelta, laajan aihekokonaisuuden valitessaan voi päästä vasta sen tutkimisen alkuun.

Tutkimukseni mukaan ohjaustoiminnan artonomit kokevat työnsä haastavaksi. Myös muissa tutkimuksissa on tullut esiin, että he voivat olla työssään monien haasteiden edessä. Kehitysehdotukseksi ja jatkotutkimuksen aiheeksi voisinkin ajatella tutkimusta siitä, miten ainutlaatuisen koulutuksen omaavien asemaa voitaisiin kehittää moniammatillisissa työyhteisöissä. Se olisi mielestäni ohjaustoiminnan artonomien lisäksi omasta hyvinvoinnistaan välittävien etu – ovathan ohjaustoimintalaiset nimenomaan ajamassa niitä asioita omalla sarallaan. Ohjaustoiminnan ammatillaiset tekevät työtä hyvinvoinnin eteen. Jos he voivat hyvin, heillä on mahdollisuus jakaa hyvinvoinnin ilosanomaa eteenpäin.

Kun tarkastelen työtäni ja aluksi miettimiäni asioita, näen ne nyt viimeistelyvaiheessa kuin uudessa valossa. Tajuan, että olen jollain tavalla tiennyt ja alussa, mitä kohti olen menossa. Se ei vain ole ollut tietoista ajatusta. Olen saanut sen, mitä ehkä sisimmässäni ajattelin: tiedon siitä, että olen ammatissani jollain tapaa ihmisyyden eli tässä kohtaa ihmisenä olemisen ytimessä. Yllättävää oli se, että asia oli kantava voima myös haastattelujen perusteella.

Jossain vaiheessa opinnäytetyön prosessia tuntui, että opinnäytetyöni aihe oli itselle niin polttava, että tuntui mahdottomalta kirjoittaa ja lukea siitä mitään. Sen hetken tunnelmat kuvaavat ehkä jollain tapaa myös ihmisyyden luonnetta. Se on olemassa, mutta kun sitä yrittää tavoittaa, se liukuu näkymättömiin. Ja kun elämme, totuus istahtaa olkapäälle kuin perhonen – aivan odottamatta. Ihmisyyteen kiteytyy samoja elementtejä: paradoksaalisuus kertoo löytämisen monitahoisesta luonteesta. Kuten Tommy Hellsten (2000) sanoo, saat sen, mistä luovut. Kun luulemme kadottaneemme itsemme, huomaamme löytäneemme sen.

Kuljen kohti minua. Näen monenlaisia värejä, yhtäkkiä huomaan: en olekaan enää yksin. Herään väreihin myös ympäristössäni.
Ruut 2013

LÄHTEET

Anttila, A. 2012. Ohjaustoiminnan artonomin ammatti-identiteetti. Se on omien rajojen etsimistä ja löytämistä. Tampereen yliopiston pro gradu-tutkielma.

Dunderfelt, T. 2006. Voimavarana itsetuntemus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-kustannus, 26–44.

Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) 2008. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Kansanvalistusseura.

Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantumisen työyhteisön haasteena. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Hellsten, T. 2000. Saat sen mistä luovut: Elämän paradoksit. Helsinki: Kirjapaja

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Helsinki: Otavan kirjapaino Oy

Hämeen ammattikorkeakoulu 2012. Opetussuunnitelmat. Oppimistavoitteet. Viitattu 14.5.2014
https://soleops.hamk.fi/opsnet/disp/fi/ops_KoulOhjSel/tab/tab/fet?ryhmytyyp=1&amk_id=1463505&lukuvuosi=&valkiel=fi&koulohj_id=1463551&ryhma_id=6331685

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitoksen väitöstutkimus

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Villanen-Juvakka, K. 2012. Matka hyvinvoinnin lähteelle. Itsetuntemus ja työhyvinvointi. Hämeen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö.

Voimaantuminen 2011. Työmenetelmiä. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Osaston ylläpitäjä Kehitysvammaliitto. Viitattu 24.9.2013. www.verneri.net

Yliluoma, P. V. J. 2001. Ohjeita opinnäytetyön tekemiseen. Sipoo: IMDL Oy Ltd

TEEMAHAASTATTELUN KYSYMYKSET

*Keskustelukysymykset Ruut Tevaniemen opinnäytetyössä
- lähtökohtana kuva, jonka haastateltava tekee keskustelua
varten*

Työikä, työrooli

Teemat

*Itsetuntemus, ammatillinen identiteetti ja voimaantumisen
työssä*

Minä työssä: tämä hetki, tulevaisuuden toiveet

Voimavarani työssä

Kysymykset

Miten kuvailisit työtäsi?

Miten koet työsi? Miten koet tällä hetkellä työsi?

*Mihin haluaisit työssäsi pyrkiä? Mihin olet pyrkimässä työssä-
si? Mitä haluaisit työltäsi?*

AMMATILLINEN IDENTITEETTI

*Kokemus ohjaajana/työyhteisön jäsenenä olemisen tärkeydes-
tä, ammatti-identiteetti*

Millainen olet ammatillisena toimijana?

Moniammatillisen ja ammatillisen identiteetin suhde?

*Jatkuvan oppimisen, uusiutumisen ja ammatillisen identitee-
tin suhde?*

VOIMAANTUMINEN

*Saatko työstäsi voimaa? Mistä saat voimaa työssäsi? Mitkä
asiat tuovat voimaa työssäsi?*

Milloin voi voimaantua/saada eli kokea voimaa?

Jaksamisen ja voimaantumisen suhde?

ITSETUNTEMUS

Kohtaatko itsesi työssä? Miten huomioit itsesi työssä? Mikä merkitys omalla persoonallasi on työssäsi? Tuleeko itsensä kohtaaminen esiin työssäsi?

Mietitkö, mistä oma tunne, käytösmalli johtuu?

Mitä jää vielä kuvan ulkopuolelle?

Kuvan aiheena ”Minä ja työni voimavarat”

- Mitä ”minä”/”työni”/”voimavarat”