

TÄÄ ON YKSINÄINEN POLKU

Icehearts ry:n kasvattajien tuen tarve

Taru Striplin ja Sini Ulec
Opinnäytetyö, syksy 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalian koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Striplin, Taru & Ulec, Sini. Tää on yksinäinen polku—Icehearts ry:n kasvattajien tuen tarve. Diak, Helsinki, syksy 2015, 53 s., 2 liitettä.
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville, minkälaista tukea Icehearts ry:n pääkaupunkiseudun kasvattajat tarvitsevat työssään. Icehearts ry on pojille ja tytöille suunnattu varhaisen puuttumisen toimintamalli, joka tarjoaa pitkäkestoista ja ammatillista tukea sen tarpeessa olevalle kasvavalle lapselle sekä tämän perheelle. Opinnäytetyön idea syntyi tapaamisesta Icehearts ry:n henkilöstö- ja hallintojohtajan sekä kehittämis- ja talousjohtajan kanssa, jotka toivat esiin tuen tarpeen kasvatustyössä.

Aineistonkeruumetodina käytimme ryhmäteemahaastattelua, jonka toteutimme keväällä 2015. Haastattelimme viittä pääkaupunkiseudulla toimivaa Icehearts ry:n kasvattajaa, joiden kunkin joukkueet olivat eri kehitysvaiheissa. Valmistauduimme haastatteluun laatimalla teemahaastattelurungon, joka pohjautui vuoden 2014 Icehearts ry:n kasvattajilleen laatimaan työhyvinvointikyselyyn ja erityisesti kyselystä saatuihin tuloksiin.

Metodina teemahaastattelu on kvalitatiivinen eli laadullinen. Opinnäytetyötä tehdessämme meidän ei tarvinnut tekijöinä liialti murehtia haastatteluun osallistuneiden kasvattajien pienestä prosentuaalisesta osuudesta suhteessa kaikkiin yhdistyksen kasvattajiin, sillä yksi kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteistä on se, että se sallii harkinnanvaraisen otannan.

Tutkimuksemme keskeisistä tuloksista nousi esiin muun muassa konkreettisen tuen tarve: kasvattajat tarvitsevat toista ammattilaista työn tueksi. Tämän lisäksi kollegojen tuki koettiin erittäin tärkeäksi, jopa työnohjausta korvaavaksi tueksi. Esimiestyöltä kasvattajat toivoivat enemmän dialogisuutta sekä tunnetta siitä, että esimies tuntee joukkueiden lapset yksilötasolla.

Asiasanat: työhyvinvointi, työssäjaksaminen, kasvattaja, Icehearts ry, syrjäytymisen ehkäiseminen, mentorointi, ammatillinen osaaminen.

ABSTRACT

Striplin, Taru & Ülec, Sini. This is a lonely path—Icehearts educators' need for support. Diak, Helsinki, autumn 2015, 53 p., 2 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree title: Bachelor of Social Sciences.

The aim of our thesis was to gather information from a selected group of Icehearts' educators in the metropolitan area of Helsinki on the specific support needed in their everyday work. Icehearts is a non-governmental organization that operates in various municipalities across Finland. Icehearts' work is funded mainly through The Finnish Slot Machine Association's selected funds and the respective municipalities.

The initial idea for this thesis occurred during a meeting with two of the managers in the organization Icehearts, who brought up the need for some kind of support within the educational work. The study method chosen for the thesis was a themed group interview, which was implemented in the spring of 2015. There were five participants in the interview: all of whose teams were in different stages of development. We prepared ourselves for the interview by drafting a structure with several questions for each theme. The questions and themes were based on the 2014 work well-being survey and especially on the results concerning the organization Icehearts.

As a research method, a themed interview is qualitative. Whilst conducting the study we did not have to concern ourselves with the small percentage of participants in the interview compared to all the educators in organization Icehearts, because one of the main elements in qualitative research is that it allows discretionary sampling.

Among the pivotal results of this thesis was the need for concrete support: the educators need another professional to be present. Additionally, the co-workers' support was considered highly valuable, even more so than professional guidance. The supervisors' role was seen somewhat distant and the educators' collective hope was to see supervisory work implemented as a two-way dialogue rather than a one-way road.

Keywords: well-being at work, coping skills, educator, organization Icehearts, how to prevent exclusion, mentoring, vocational competence.

SISÄLLYS

1 VÄSYNEELLÄ KASVATTAJALLA KUKAAN EI TEE MITÄÄN.....	6
2 ICEHEARTS RY	8
2.1 Jääsydänlapset	9
2.2 Ennaltaehkäisevä lastensuojelu	11
2.3 Syrjäytymisen ehkäisy	12
2.4 Ammatillinen osaaminen	13
3 KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSKYSYMYS	15
3.1 Kasvattaminen Icehearts-toimintamallissa	15
3.2 Työhyvinvointi.....	18
3.3 Mentorointi.....	19
3.4 Itsensä johtaminen	20
4 KVALITATIIVINEN TUTKIMUSMENETELMÄ.....	21
4.1 Tutkimusetiikasta.....	22
4.2 Teemahaastattelu metodina	23
4.3 Teemahaastattelun toteutus ja aineiston litterointi.....	24
5 TULOKSET	26
5.1 Tuki työhön.....	26
5.2 Työssäjaksaminen.....	30
5.3 Esimiehen lähestyttävyyys	36
5.4 Mentorointi.....	38
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	39
6.1 Työssä tarvittava tuki.....	40
6.2 Työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät	40
6.3 Työhyvinvointi.....	41
6.4 Mentorointi käytännössä.....	42
7 POHDINTA JA AMMATILLINEN KASVU.....	43

8 LÄHTEET	45
LIITE 1 Teemahaastattelurunko.....	48
LIITE 2 Huoneentaulut esimiehille	49

1 VÄSYNEELLÄ KASVATTAJALLA KUKAAN EI TEE MITÄÄN

Työhyvinvointi on pinnalla yhteiskunnallisessa keskustelussa jatkuvasti. Erityisesti työssäjaksaminen ja työhyvinvointia edistävät tekijät nostavat päätään tänä aikana, jolloin käytännössä yksikään meistä ei voi olla varma oman työnsä jatkuvuudesta. Ironista on huomata, kuinka samassa lauseessa voidaan puhua työhyvinvoinnin lisäämisestä ja työn maksimaalisesta tehokkuudesta: minkä tai kenen kustannuksella tehokkuutta pyritään lisäämään? Lapin yliopistossa tehdyn tutkimuksen mukaan henkilöstö- ja työhyvinvointikyselyiden epäkohtana on ollut se, että parhaimmillaankin ne ainoastaan nostavat kehittämishaasteita esiin ilman, että ne antaisivat kunnon työkaluja haasteiden korjaamiseen (Ekonomilehti 2015). Väitämme, että tehokkuuden maksimoimista ja työhyvinvoinnin saamista optimaaliselle tasolle ei ole mahdollisia saavuttaa, ellei lähestymistapaa muuteta radikaalisti.

Iceheartsin toiminnassa keskiössä on joukkueurheilu, joka tukee lapsen tasapainoista kehitystä poikkihallinnollisessa yhteistyössä koulun ja sosiaalitoimen kanssa. Toiminnan ensisijaisena tavoitteena on ennaltaehkäistä syrjäytymistä, vahvistaa lapsen sosiaalisia taitoja ja turvallisen sekä pitkäkestoisen aikuissuhteen luominen läpi luonnollisten kehityskriisien. (Vartiamäki & Niemelä 2013, 13.)

Tämän opinnäytetyön idea sai alkunsa tavattuamme loppuvuodesta 2014 Iceheartsin kehitys- ja talousjohtaja Teemu Vartiamäen sekä hallinto- ja henkilöstöjohtaja Miika Niemelän. Heidän kanssaan käymämme alustavan keskustelun ideana syntyi opinnäytetyömme aihe: he toivoivat strukturoitua ohjeistusta Iceheartsin joukkueiden kasvattajille. Toteutettuamme ryhmäteemahaastattelun toukokuussa 2015 aiheemme ohjautui uuteen suuntaan; kasvattajien antamissa vastauksissa nousi selkeästi esille työn yksinäisyys ja sen tuoma vastuun viitta. Tukea tarvittiin arjen toimintoja enemmän henkisellä puolella, kokemusta siitä että työyhteisö on tukena.

Kasvattajien konkreettisen tuen tarve on käynyt ilmi muun muassa marraskuussa 2014 tehdystä työhyvinvointikyselystä sekä lukuisista Iceheartsille aiemmin tehdyistä opinnäytteistä. Icehearts-kasvattajan työ on hyvin itsenäistä ja jokainen kasvattaja on vapaa räätälöimään joukkueensa ”itsensä näköiseksi”; kukin joukkue on tavallaan oma, itsenäinen organisaationsa (Niemelä & Vartiamaa 2014). Tämän kaltainen, poikkeuksellinen vapaus suunnitella ja organisoida omaa työtä lisää toki osaltaan työn mielekkyyttä, mutta samalla se luo paineita selviytyä kaikesta vastuusta ja velvollisuuksista, joita Icehearts-kasvattajan työ pitää sisällään. Tätä vastuun ja vapauden välisen yhteyden toimivuutta parannamme opinnäytetyömme avulla. Työhyvinvointikyselyssä ilmeni, että kasvattajat kaipaavat konkreettista tukea pääsääntöisesti yksin tehtävään työhön (Icehearts 2014). Eri-tyistä tukea tarvitsevien lasten kanssa toimiessa tilanteet ovat yllättäviä ja vaativat kasvattajalta vahvaa osaamista ja aikuisuutta. Tilanteissa kasvattaja on yksin vastuussa samanaikaisesti koko joukkueesta, minkä seurauksena kasvattajilla on herännyt tarve selkeisiin toimintaohjeisiin.

Tässä opinnäytetyössä olemme haastatelleet pääkaupunkiseudun Iceheartsin kasvattajia saadaksemme tarkempia vastauksia työhyvinvointikyselyn tuloksista heränneisiin kehittämistarpeisiin. Se, millaista tukea kasvattajat tarkemmin kaipaavat työhönsä, oli tutkimuskysymyksemme.

2 ICEHEARTS RY

Icehearts on pojille ja tytöille suunnattu varhaisen puuttumisen toimintamalli, joka tarjoaa pitkäkestoista ja ammatillista tukea sen tarpeessa olevalle kasvavalle lapselle sekä tämän perheelle joukkueurheilun keinoin. Urheilulaji valitaan kasvattajan ja joukkueisiin valittujen lasten yhteisten intressien mukaan. Urheilu astuu mukaan joukkue-toimintaan usein vasta toisena tai kolmantena toimintavuotena. Joukkueiden jäsenet valitaan ammatillisin perustein, ja niiden toiminta-aika on 12 vuotta. Jokaista joukkuetta ohjaa ammatillisesti pätevä kasvattaja. (Turkka & Turkka 2008, 42.) Icehearts ry:n henkilöstö- ja hallintopäällikkö Miika Niemelä (2015) kertoi haastattelussa tämän hetkisestä toiminnasta: toimivia joukkueita on 24 ja kaksi joukkuetta on jo päättänyt toimintansa lasten saavuttaessa täysi-ikäisyyden. Joukkueita on yhdeksällä paikkakunnalla ympäri Suomea ja toiminnassa on mukana noin 350 lasta.

Perehtyessämme Icehearts ry:n toimintaan käytimme runsaasti aikaa muun muassa Internetissä koettaen etsiä vastaavanlaisia toimijoita joko Suomesta tai muualta maailmasta. Hyvin pian kävi kuitenkin ilmi, että Iceheartsin toimintamalli on innovatiivinen: peruspalveluja täydentäviä lastensuojelun toimijoita on toki runsaasti maailmanlaajuisesti, mutta samanlaisen tai edes samankaltaisen ideologian ja toimintaperiaatteiden omaavia toimijoita emme löytäneet. Vahvistuksen tähän saimme lopulta kysyessämme asiasta Suomen Icehearts ry:n Etelä-Suomen aluejohtaja Vellu Kilpalalta (2015); ainoatakaan täysin vastaavaa järjestöä ei ole olemassa, mutta joitakin toiminnan osatekijöitä saattaa löytyä esimerkiksi eurooppalaisista lastensuojelujärjestöistä.

Iceheartsin toiminnassa keskiössä on joukkueurheilu, joka tukee lapsen tasapainoista kehitystä poikkihallinnollisessa yhteistyössä koulun ja sosiaalitoimen kanssa. Toiminnan ensisijaisena tavoitteena on ennaltaehkäistä syrjäytymistä, vahvistaa lapsen sosiaalisia taitoja sekä luoda pitkäkestoinen aikuissuhde, joka kestää läpi luonnollisten kehityskriisien. Icehearts-filosofian tavoitteena on edistää lasten itseluottamusta ja mallintaa toisten huomioonottamista. Toimintamallin

perustana on arvomaailma, jossa jokainen lapsi saa mahdollisuuden. (Vartiamäki & Niemelä 2013, 13.)

Icehearts ry:n toiminnan mahdollistaa kunta- tai säätiökumppani, jonka intresseissä on tukea erityisen tuen tarpeessa olevien lasten ja nuorten asemaa yhteiskunnassamme nyt ja tulevaisuudessa (Turkka & Turkka 2008, 110–111). Tällä hetkellä toimintaa on yhdeksässä kunnassa maanlaajuisesti kasvupaineiden ollessa valtavat. Tuen tarpeessa olevia lapsia ja perheitä on kautta maan runsaasti kaiken sen tiedon perusteella, mitä löysimme, mutta taloudellisista syistä kaikki halukkaat kunnat eivät kykene toimintaan osallistumaan. Kumppanuus on kuitenkin kannattavaa paitsi alueellisen hyvinvoinnin kannalta, myös yhteiskunnallisesti, sillä toimintamalli tuo selvää taloudellista säästöä. Kumppanuuden voidaankin sanoa olevan investointi tulevaisuuteen sen säästäessä yhteiskunnan varoja sekä edistäessä hyvinvointia kouluissa ja vapaa-ajalla. (Turkka & Turkka 2008, 110–111.)

Iceheartsin kohderyhmänä ovat lapset, joilla on haasteita tulla toimeen tavannoimaisissa harrastusseuroissa. Erityisen hyvin Iceheartsin toimintamalli soveltuu suuriin kuntiin, joissa on suuria lähiöitä ja täten myös suuria sosiaalisia ongelmia. Turkka ja Turkka (2008, 111) avaavat kirjassaan toimintamallin taloudellista kannattavuutta toteamalla, että mikäli yksikin huostaanotto saadaan ehkäistyä Icehearts-toimintamallin avulla, maksaa toiminta itsensä takaisin. Yhden joukkueen vuosittaiset kustannukset vastaavat yhden huostaanoton kustannuksia, ja Iceheartsissa tällä euromäärällä luodaan toimintaa kahdellekymmenelle lapselle (Turkka & Turkka 2008, 116). Vartiamäki ja Niemelä (2013, 59) yhtyvät osaltaan edelliseen ja kiteyttävät toiminnan tavoitteen olevan sen juurtuminen valtakunnalliseksi työvälineeksi syrjäytymisen ja osattomuuden ehkäisyssä.

2.1 Jääsydänlapset

Keitä nämä jääsydänlapset sitten oikeastaan ovat? Keitä he ovat, joilla ei ole mahdollisuutta osallistua harrastustoimintaan? Tärkeitä arviointiperusteita on

kaksi: perheen tilanne ja lapsen tilanne. Toiminnan taustalla on ajatus, että jokainen vanhempi rakastaa omaa lastaan. Kuitenkin perheissä on ongelmia, jotka saattavat johtua mitä erilaisimmista paineista, joita ei ole saatu aisoihin riittävän varhaisessa vaiheessa. Monilla vanhemmilla ei ole esimerkiksi mahdollisuutta kuljettaa lasta harrastuksiin saati peleihin. Mikäli perheessä on vain yksi vanhempi ilman vahvaa tuki- ja ystäväverkostoa, ovat lapsen harrastusmahdollisuudet rajalliset. Maassamme on myös paljon pienituloisia, vähävaraisia perheitä, jotka elävät toimeentulotuen eli viimesijaisen etuuden varassa. Nämä perheet eivät todennäköisesti pysty kattamaan harrastuksesta koituvia kuluja. Tilanne on siis kaikin puolin huono. (Turkka & Turkka 2008, 24, 26.)

Suurperheiden lasten ongelmat ovat sen sijaan usein logistisia: vanhemmat eivät pysty kuljettamaan lasta harrastukseen. Kuitenkin suurperheen yhdenkin lapsen harrastaminen ohjatusti, kolme kertaa viikossa, tukee ja auttaa koko perhettä. Iceheartsille on myös suositeltu lapsia, joilla on haastetta toimia ryhmässä. Lasten epäsosiaalinen käytös ilmeneekin monin eri tavoin. Kun yksi vetäytyy ryhmästä, toinen käyttäytyy yliaktiivisesti ja kolmas saattaa olla uhkaava. Mikäli lapsi on kovin syrjäänvetäytyvä, pyritään hänet saamaan aktiiviseksi ryhmän jäseneksi kannustamalla ja rohkaisemalla. Osa lapsista on tullut mukaan toimintaan kunnan työntekijöiden yhteydenoton myötä. (Turkka & Turkka 2008, 26–31.)

Perheissä on eri toimintakulttuureja. Monissa perheissä vanhemmat ovat olleet nuoruudessaan aktiivisia harrastajia, jolloin heille on luonnollista haluta tarjota myös lapselleen ohjattua harrastustoimintaa. Aktiivisille vanhemmille on myös olemassa vastakohta: lapsen omatoimisuuden puute johtuu vanhemman osamattomuudesta tai siitä, ettei osallisuuden merkitystä sosiaaliselle kehitykselle ymmärretä. Urheilun ollessa kyseessä syntymävuodella on merkitystä, joten joukkueeseen pääsee vain tietyn ikäryhmän lapsia. (Turkka & Turkka 2008, 32, 34.)

2.2 Ennaltaehkäisevä lastensuojelu

Ehkäisevä lastensuojelu tarkoittaa suunnitelmallista ja tavoitteellista lastensuojelun toimintamuotoa. Ehkäisevää työtä on tehty aikaisemminkin, mutta vuonna 2008 voimaan tulee lastensuojelulain myötä sen asema vahvistui ja systematisoitui. Laissa halutaan tietoisesti ohjeistaa kaikki yhteiskuntatoimijat kansalaisista ylimpiin hallintoelimiin panostamaan ennalta ehkäisyyn lapsiväestön kaikkinaisen hyvinvoinnin ylläpidossa, turvaamisessa ja kehittämisessä. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos i.a.)

Hyvän lapsuuden edellytykset pyritään takaamaan lapsiväestölle ennaltaehkäisevän lastensuojelun keinoin. Ehkäisevä työ on periaate, joka läpäisee toiminnan eri tasoja ja tapoja. Useat eri toimijat ovat vastuussa ehkäisevän lastensuojelutyön toteuttamisesta: sitä tehdään kansainvälisesti, alueellisesti, seudullisesti ja kunnallisesti sekä sektoreiden välisenä yhteistyönä. Ennaltaehkäisevän lastensuojelun päätavoitteena on estää negatiivisen kehityskulun syntyä tai syvenemistä. Ennaltaehkäisevän lastensuojelun käsitteellisenä vastakohtana voidaan pitää edistävän työn käsitettä, jolloin tavoitteena on tukea lapsen hyvää kasvua ja luoda sille laajentumismahdollisuuksia. (Törrönen & Vornanen 2004, 159.)

Lastensuojelun ytimessä on laaja-alainen velvoite turvata lasten oikeudet ja edut yhteiskunnallisesti. Ennaltaehkäisevän lastensuojelun kulmakiviä ovat muun muassa ympäristötekijät, turvallisuus, kaupallisten paineiden torjunta, sosiaalisesti hyväksyttävät elinolot ja työsuoja. Rakenteellisten tekijöiden parantaminen, ongelmien ennaltaehkäiseminen ja perheen sekä lapsen tukeminen varhaisessa vaiheessa ennen ongelmien kärjistymistä, ovat keskiössä lastensuojelutoimenpiteiden välttämiseksi. Useissa maissa lastensuojelu käsitetään kuitenkin edelleen viimesijaisena lastensuojeluna (*child protection*), ja laajennus kohti merkitystä lapsen hyvinvointi (*child welfare*) on vielä alkuvaiheissa. (Pölkki 2004, 288–289.)

Lapsen hyvinvointi on yhteiskunnallisen näkökulman mukaan avainkysymys, kun pyritään ennaltaehkäisemään lasten syrjäytymistä. Huono-osaisten ja huonosti voivien lasten osallisuus yhteiskunnassa on merkittävästi heikompi kuin sellaisten lasten, jotka ovat saaneet hyvät eväät elämäänsä. Huono-osaiset lapset voivat syrjäytyä jo kouluiässä, eivätkä he välttämättä koe olevansa osa yhteiskuntaamme. (Wikström & Salminen 2005, 8–9.) Icehearts ry:n toiminnassa mukana

olevat lapset ovatkin juuri niitä lapsia, joita uhkaa syrjäytyminen yhteisöistä. Syrjäytymisen syinä voivat olla perheen taloudelliset, sosiaaliset tai emotionaaliset ongelmat. Vanhemmilla ei joissain tapauksissa ole riittävää tukiverkostoa tai läheisiä ihmisiä. Suurelta osalta Iceheartsin pojista puuttuu elämästään isä tai miespuolinen roolimalli (Vartiamäki & Niemelä 2013, 13).

Lastensuojelun ammattilaiset voivat lisätä asiantuntijuuttaan olemalla siellä, missä lapsetkin ovat. Ennaltaehkäisevästä työstä luullaan usein, että se on jotain erikseen tapahtuvaa, vaikka se pikemminkin on jatkuvaa olosuhteiden ja tilanteiden organisointia arjessa. (Strömmer 2005, 50.)

Icehearts-toimintamallin arvolähtökohtana on kasvussaan tukea tarvitseva lapsi, joka tarvitsee sitoutuneen ja välittävän aikuisen. Syrjäytymisen ehkäisy ei ole projekti; lapsi on ihminen, kokonainen elämä, joka tarvitsee tuekseen aikuisen ihmisen, joka ei ole sidottu kellokortein ja rahavaroin toimialaan. (Vartiamäki & Niemelä 2013, 57.)

2.3 Syrjäytymisen ehkäisy

Nykypäivän lapset ja nuoret elävät ympäristöissä, joissa he ovat alttiina monenlaisille vaikutuksille. Nämä vaikutukset ohjaavat sitten yksilöllistä kehitystä eri suuntiin. Lapset ja nuoret ovatkin erityisen herkkiä vaistoamaan itseensä suuntautuvia hyväksyviä ja paheksuvia asenteita, riippumatta sen hetkisestä ympäristöstä. (Kallio, Stenvall, Bäcklund & Häkli 2013, 71.)

Yhteiskunnallisessa sosiaali- ja terveystalitiikan kehittämässä painopiste on muuttumassa ja osittain jo muuttunutkin ehkäisevien palveluiden suuntaan. Edistävillä ja ehkäisevillä palveluilla on tärkeä rooli siinä, että perheiden huolet tunnistetaan varhaisessa vaiheessa ja että niihin puututaan aikaisin. Tässä yhteydessä edistävillä ja ehkäisevillä palveluilla tarkoitetaan käytännön arjen tukea, kohdennettuja palveluja ja kohdennettua tukea, jota saa esimerkiksi nuorisotyöstä, neuvolasta sekä muusta sosiaali- ja terveydenhuollon toimipisteestä. Universaali tuki ja yhteisöllinen toiminta ovat niin ikään ehkäiseviä palveluja. (Halme & Perälä 2014, 216.)

Halme ja Perälä (2014, 221) kertovat artikkelissaan lapsiperheiden syrjäytymiseen johtavista tekijöistä. Perheen mahdolliset taloudelliset vaikeudet tai peräti köyhyys vaikuttavat lapsen kasvuun ja hyvinvointiin. Taloudellisista vaikeuksista kärsivien vanhempien on myös todettu huolestuvan omasta jaksamisestaan ja vanhemmuustaidoistaan muita vanhempia enemmän (Halme & Perälä 2014, 221). Halme ja Perälä (2014, 221) toteavat lisäksi, että niissä perheissä, joissa on taloudellisia huolia, vanhemmat kokevat lastensa hyvinvoinnin heikommaksi verrattuna paremmin toimeentulevien perheiden lapsiin. Niissä perheissä, joissa vanhempi itse tai hänen puolisonsa oli työttömänä, esiintyi enemmän lapsen tai vanhemmuuteen kohdistuvia huolia, kuin työssäkäyvien perheissä. Tämä tulee oivallisesti esiin seuraavassa lainauksessa Halmeen ja Perälän (2014, 222,224) artikkelista:

Tämä löydös tukee aikaisemmin esitettyjä väitteitä siitä, että lapsiperheiden köyhyys on vakava uhka vanhempien jaksamiselle ja vanhemmuuden voimavaroille. Perhetaustan ja vanhempien sosiaalisen aseman on todettu olevan yhteydessä lasten ja nuorten elämäntyyliin ja terveystottumuksiin, koulunkäyntiin sekä aikuisiän laaja-alaiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Sekä lieviä, että vakavia huolia esiintyi jonkin verran enemmän vanhemmilla, joilla ei ollut ammatillista koulutusta, sekä yksinhuoltajilla. Poliitikot ovat huolissaan lasten ja nuorten syrjäytymisestä ja hyvinvoinnin eriarvoistumisesta. Perheitä ja lapsia tukevien palvelujen kustannusvaikuttavuutta ja tuloksellisuutta suhteessa terveyden ja hyvinvoinnin lisääntymiseen on vaikea suoraan mitata. Tutkimusten mukaan lasten ja nuorten ongelmien ehkäiseminen on kuitenkin miltei aina tuloksellista ja taloudellisesti kannattavaa. (Halme & Perälä 2014, 222, 224.)

2.4 Ammatillinen osaaminen

Ammatillinen osaaminen voidaan määrittää eri käsittein ja niiden erot voivat olla hyvinkin pieniä. Kun puhutaan ammatillisesta osaamisesta yleisesti, käytetään usein muun muassa käsitteitä kompetenssi, kvalifikaatiot, ammattitaito, asiantuntemus, pätevyys ja osaaminen. (Lohi & Niiranen 2005, 23.)

Osaamisen voidaan sanoa käsittävän tiedot, taidot, kyvyt ja ominaisuudet, joita tarvitaan ammattilaisen työssä suoriutumiseen. Ammattitaito on näin kaksiosaista ja koostuu sekä yleis- että perusosaamisesta. Yleisosaaminen on nimensä mu-

kaisesti osaamista, jota tarvitaan jokaisessa ammatissa. Yleisosaamiseksi käsitetään muun muassa muuttumisaikaosaaminen, arvo-osaaminen, oman persoonan käytön osaaminen, tiedonhankintaosaaminen ja projektityön tekemisen osaaminen. (Lohi & Niiranen 2005, 23.) Ammatillista osaamista voidaan sen sijaan tarkastella toimintateoreettisesti, jolloin osaaminen määritellään ammatillisten toimintojen hallintana. Toisin sanoen kyky käyttää teoretietoä käytännön työssä, tekee ammatillisen osaamisen näkyväksi. Tieto, joka ilmenee ammatillisessa toiminnassa, on monitasoista ja se sisältää teoreettiset ja käsitteelliset perustat. Ammattiosaamiseen liittyy olennaisesti myös taito kritisoida tietoa, kyky itse-reflektioon ja taito uuden oppimiseen. (Lohi & Niiranen 2005, 23.)

3 KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA TUTKIMUSKYSY- MYS

Opinnäytetyömme alkuperäinen aihe oli saada ideoitua kasvattajille eräänlainen kasvattajan huoneentaulu: tehdä selkeä ohjeistus, kuinka toimia haastavissa kasvatustilanteissa. Tekemämme ryhmäteemahaastattelun pohjalta opinnäytetyömme aihe kuitenkin vaihtui lennosta. Haastattelutuloksista selvisi, että selkeitä ohjeita enemmän kasvattajat tarvitsevat esimiehen läsnäoloa ja tunnetta siitä, että heidän joukkueidensa lapset ovat yksilöitä myös esimiesten silmissä. Kasvattajat toivat vastauksissaan esille yksinäisyyden kokemukset työssään ja esimiesten läsnäolon puutteen arjen työssä.

Tutkimuskysymyksemme muovautui niin ikään haastattelusta saamiemme tietojen pohjalta. Liitteenä olevassa teemahaastattelurungossa on nähtävissä, kuinka teemahaastattelukysymykset on rakennettu. Halusimme tarkkaa tietoa käytännön tilanteista, joissa tuen tarve on suurin, kuten myös tilanteista, joissa tukea on eniten saatu. Haastattelusta saamiemme tietojen perusteella Icehearts ry:n esimiesten työnkuva parhaassa tapauksessa selkiytyy ja käytössä olevien resursien kohdentaminen tarvitseville tahoille täsmentyy.

3.1 Kasvattaminen Icehearts-toimintamallissa

Hyvän kasvatuksen perustana voidaan todeta olevan yksittäisen kasvattajan omaksumat arvot sekä normit, joiden mukaan kasvattaja toimii. Yksilön käyttäytyminen ja toiminta todentaa kasvatuksen. (Kaipio 1999,15.) Ymmärtääkseen olevansa yksilö, ihminen tarvitsee yhteisön: vain yhteisössä elämällä ihminen voi kehittyä inhimilliseksi olennoiksi. Kasvatus on se keino, jolla voimme vaikuttaa tähän kehitystapaan, sillä kasvattaminen on aina enemmän tai vähemmän vuorovaikutuksellista ja tietoista vaikuttamista yksilöiden ja yhteisöjen välillä. (Kaipio 1999, 17.) Jotta yhteisö kehittyisi, täytyy suhteidenkin kehittyä. Kasvatuskäytännöissä pidetäänkin tärkeänä yhteisön merkitystä lapsen oppimiselle, kehitykselle ja hyvinvoinnille, sillä yhteisöt tarjoavat puitteet kognitiiviselle, sosiaaliselle ja

emotionaaliselle kehitykselle. Puitteiden tulisi olla sellaisia, että ne tukevat lapsen kokemusta ryhmään kuulumisesta sekä vuorovaikutuksellisesti opettavat lapselle itsetuntemusta. (Hännikäinen & Puttonen 2006, 13–14.)

Persoonallisen vapauden alku kumpuaa vuorovaikutuksesta, ryhmävoimasta ja johonkin kuulumisen tunteesta. Yhteisyyttä ja yhteisöllisyyttä tarvitaan henkilökohtaisen kasvun ohjaamiseen. Yhteiskunta perustuu yhteisöllisyydelle: ilman jatkuvaa yhteisöllisyyden kokemusta ja vuorovaikutusta ihmislaji ei säily hengissä. (Kaipio 1999, 25.)

Icehearts-toimintamallin mukaisesti toimivan kasvattajan tärkein vaatimus on sitoutumiskyky 12 vuoden ajaksi. Aikaa ei kuitenkaan välttämättä tarvitse määritellä vuosina: sitoutumisen on oltava riittävän pitkäkestoista, jotta ymmärtää lasten saaneen hyvät eväät elämään omassa joukkueessaan. Työhön sitoutuminen on tärkeää kasvattajalle myös monista muista syistä. Lapset ovat tulleet valituiksi joukkueeseen ylimääräisen aikuisen tukea saadakseen. Heistä suurin osa on erityisen tuen tarpeessa olevia lapsia. (Turkka & Turkka 2008, 43.) Turvallisen aikuisen mallin antaminen onkin aloittavissa joukkueissa toimivien kasvattajien ensisijainen tehtävä (Niemelä 2015).

Inklusiivisessa kasvatusjärjestelmässä jokaisella lapsella on tasavertainen oikeus osallistua yhteisön toimintoihin ja saada siellä tarvitsemansa tuki. Myös jokaisen lapsen yksilölliset tarpeet huomioidaan inklusiivisessa kasvatusjärjestelmässä automaattisesti. (Viitala 2014, 26–27.) Integraatioon kuuluu sen sijaan lapsen fyysinen siirtäminen hänen puutteidensa perusteella: vasta sitten kun lapsi on tarpeeksi päässyt puutteistaan eroon, on siirtyminen inklusiiviseen ympäristöön mahdollista. Integraatiossa sopeutumisvelvoite on lapsella, sen sijaan että opettajat, muut aikuiset tai toiset lapset muuttaisivat olemassa olevaa kasvatusjärjestelmää. (Viitala 2014, 26–27.)

Kasvattajilta edellytetään tiettyjä ominaisuuksia, jotta joukkueen toiminta olisi sujuvaa ja toimintamallin mukaista. Kasvattajan tulisi olla aito, positiivinen ja toimekkas; peräänantamattomuudellaan hän välittää kasvattamilleen lapsille tunteen

siitä, että heistä välitetään oikeasti. Koska kasvattaja tekee työtä omalla persoonallaan, voidaan vahvuuksiksi lukea kaikki kasvattajien omat, hyvät luonteenpiirteet ja ominaisuudet. Lapsia tulee käsitellä samanarvoisin, kasvattajan vertaisina. Turhia lupauksia kasvatustyössä olisi hyvä välttää, sillä lapset testaavat kasvattajan sitoutuneisuutta ja peräänantamattomuutta jatkuvasti. (Turkka & Turkka 2008, 43–44.)

Muiden lapsia kasvattavan aikuisen, kasvattajan, tulee olla toivottu kasvatettavien keskuudessa. Icehearts-kasvattajan tulisi osoittaa pitävänsä jokaisesta joukkueensa lapsesta, jotta pelaaja luottaa olevansa tärkeä ja hyväksytty osa kokonaisuutta, joukkuetta. Kasvattajan keskeisimmät tehtävät joukkueessa ovat lasten auttaminen, kasvattaminen ja sosiaalistaminen. Hän kuuntelee lasten toiveet ja on aidosti kiinnostunut jokaisen lapsen kuulumisista. Kasvattaja käy usein keskustelua kouluasioista ja tulevaisuuden haaveiden realistisuudesta. Hän saa lapsen ymmärtämään, kuinka lopputulokseen vaikuttaa ponnistusten määrä. Kaiken edellä mainitun saavuttamiseksi, kasvattaja tarvitsee moniammatillista tukiverkostoa: lapsen perhettä, koulua ja sosiaalihuoltoa sekä omia läheisiään. Kasvattajalle on tärkeää luoda joukkueelle turvallinen ilmapiiri. (Turkka & Turkka 2008, 44–45.)

Iltapäivisin, poikien vapaa-ajalla, kasvattajan tehtävänä on järjestää pojille mielekästä, aikuisen ohjaamaa ja valvomaan ryhmätoimintaa. Ensimmäisinä vuosina ryhmätoiminta on leikkiä ja turvallista lapsena olemista, jonka tavoitteena on oppia sosiaalisia taitoja ja ryhmässä olemista. (Vartiamäki & Niemelä 2013, 33.)

Kasvattaja tarvitsee haasteellisessa työssään tukea. Omat verkostot, ystävät ja lähipiiri voivat tarjota tervetullutta ulospääsyä kasvatustyön stressaavasta arjesta. Suurin haaste on kuitenkin saada aloittaneet lapset sitoutumaan joukkueisiin niiden toiminta-ajaksi. Kasvattajan tehtäviin ei kuulu perheiden toimintatapojen eikä kasvatustapojen arviointi. Valmentajalla tulee kuitenkin olla valmiuksia ottaa kasvatustyö puheeksi tarpeen mukaan. (Turkka & Turkka 2008, 43–45.) Kasvattajan työskennellessä koulussa on tärkeää muistaa, että kasvattaja ei ole opettaja, välituntivalvoja eikä kouluavustaja vaan ”spesiaaliaikuinen”. Koulun

henkilökunnan tulee kantaa vastuunsa opetustyöstä myös haastavissa tilanteissa ja haastavien oppilaiden kanssa. (Vartiamäki & Niemelä 2013, 33.)

3.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on keskeinen osa opinnäytetyötämme. Toteuttamamme ryhmäteemahaastattelu pohjautuu vuoden 2014 työhyvinvointikyselyn tuloksiin. Työhyvinvointia käsitteenä on vaikea määritellä. Sen rinnalla voidaankin käyttää myös muita termejä: esimerkiksi Kansainvälisen työjärjestön ILO:n sekä EU:n suosima käsite on hyvä työ, eli *decent work*. Työ- ja elinkeinoministeriö sen sijaan puhuu työelämän laadusta ja luovasta työotteesta. (Pyöriä 2012, 9–10.) Tärkein edellytys työhyvinvoinnin saavuttamiseksi on tasapaino työn vaatimusten ja työn hallinnan välillä. Usein on esitetty, että työntekijän ollessa tyytyväinen ja hyvinvoiva, työtehokkuus ja tuottavuus paranevat. (Pyöriä 2012, 11.)

Yhdysvaltalainen Robert Karasek on jo vuonna 1979 esittänyt mallin työstressin synnystä, vaikka kokemuksemme mukaan työstressistä käsitteellisellä tasolla on keskusteltu vasta parikymmentä vuotta. Karasek (1990, 32) on kuitenkin vasta myöhemmin lisännyt malliinsa työyhteisön tarjoaman sosiaalisen tuen. (Karasek & Theorell 1990, 32.) Työ nykypäivänä ei ole muusta elämästä irrallinen saareke, vaan työn, perhe-elämän ja vapaa-ajan tasapainon voidaan todeta olevan olennaista yksilön hyvinvoinnille (Pyöriä 2012, 11).

Karasekin (1990) mallissa olennaista on, että työn vaativuus ja ponnistelu esittää työhyvinvointia edistävinä tekijöinä edellyttäen, että ne pitävät sisällään hallinnan tunteen, palkitsevuuden ja sosiaalisen tuen. Mielestämme väitteestä on pääteltävissä, että mikäli työ on riittävän haastavaa ja henkisesti sopivan kuormittavaa, se parantaa työhyvinvointia enemmän kuin heikentää sitä. Työhyvinvoinniksi käsitetään myös työntekijän ja työyhteisön jaettu vireystila: hyvinvointi on yksilöiden ja koko organisaation pitkäjänteistä kehittämistä sellaisiksi, missä jokaisella on mahdollisuus saada onnistumiskokemuksia ja tuntea iloa tekemästään työstä. Näin ollen yksilön ja työyhteisön henkiset resurssit ovat yhteispanoksella työhyvinvoinnin osatekijöitä. Mikäli organisaation resurssit kohdennetaan oikein, ne tukevat sekä yksilön että koko yksikön hyvinvointia, mikä puolestaan heijastuu koko organisaation menestykseen. (Pyöriä 2012, 12.)

Esimiesten ja alaisten välisen vuorovaikutuksen laatu on Robertsonin ja Cooperin (2011, 90) mukaan merkittävä ennustava tekijä sille, kuinka sitoutunut työntekijä on organisaatioon. Robertson ja Cooper (2011, 92) viittaavat teoksessaan Gillbreathin ja Bensonin tutkimukseen, jossa tarkasteltiin esimiehen käyttäytymisen vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin. Tutkimustuloksissa kävi ilmi, että esimiehen käyttäytymisellä on suora vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin, niin hyvässä kuin pahassakin. Myös Leiter ja Maslach (2014, 153) käsittelevät tätä aihetta artikkelissaan toteamalla muun muassa, että tehtyjen tutkimusten perusteella on kohtuullista väittää työntekijöiden osallisuudella ja erityisesti siihen kannustamisella olevan huomattava positiivinen vaikutus kyynisyyden ja uupumisen vähenemiseen työpaikoilla. He jatkavat kertomalla muutamasta tehdystä tutkimuksesta, joissa työntekijät olivat avainasemassa ongelmanratkaisuharjoituksissa (Leiter & Maslach 2014, 153). Erityisesti työhyvinvoinnin parantamisessa ja työssäjaksamisessa tulisi esimiesten kuunnella aktiivisesti työntekijöitä: työntekijöillä on usein hyvin erilainen katsantokanta parannusta tarvitseviin asioihin ja/tai vähintäänkin arvokkaita mielipiteitä siitä, minkälaiset parannukset ja interventiot toimisivat parhaiten (Leiter & Maslach 2014, 155).

3.3 Mentorointi

Mentorointi tuli ryhmäteemahaastattelussa vahvasti esiin useissa kasvattajien vastauksissa; sen koettiin tukevan työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Käsitteellisesti mentoroinnilla on useita määritelmiä, joista useimmat kuitenkin juontavat juurensa jo 1980-luvun puoliväliin, jolloin mentoroinnista ammatillisessa yhteydessä alettiin ensimmäisiä kertoja keskustella. Tyypillisin määritelmä mentoroinnille on kuvaus kahden ihmisen välisestä suhteesta, jossa kokeneempi (mentori) auttaa ammatillisesti nuorempaa, kokemattomampaa henkilöä (suojatti). Apu on useimmiten käytännön ohjeita tai urakehitykseen liittyvää neuvontaa ja/tai esimerkkienä toimimista. Myös henkilökohtainen, psykososiaalinen tuki on ensiarvoisen tärkeä aspekti mentoroinnissa. (Craig, Allen, Reid, Riemenschneider & Armstrong 2012, 952.) Niin ikään olennainen osa mentorointia on kommunikaatio. Se on usein hyvin epävirallista, kasvokkain tapahtuvaa kysymysten ja vastausten

vaihtoa mentorin ja suojatin välillä (Craig ym. 2012, 952). Erityisesti julkisella ja kolmannella sektorilla onnistuneen, psykososiaalisen mentoroinnin on todettu olevan suoraan yhteydessä työtyytyväisyyteen, sitoutuneisuuteen sekä vaihtuvuuden vähenemiseen (Craig ym. 2012, 954).

3.4 Itsensä johtaminen

Iceheartsin kasvattajat toivat esiin toteuttamassamme ryhmäteemahaastattelussa työn itsenäisyyden, sen tuomat haasteet sekä vaateet itseohjautuvuuteen.

Itsensä johtamisella tarkoitetaan monenlaista itseen kohdistuvaa vaikuttamista sekä oman toiminnan ohjaamista. Se on myös jatkuvaa muutosta, taitoa oppia uusia taitoja ja poisoppia vanhoista tavoista. Taito kyseenalaistaa omat juurtuneet asenteet ja uskomukset sekä vastuun ottaminen itsestä ja muista on suurelta osin itsensä johtamista. Pää tavoitteena itsensä johtajuudessa on löytää oma paikka elämässä niin, että tiedostaa omat arvonsa ja ihanteensa sekä osaa elää niiden mukaisesti. (Salmimies 2008, 21.)

Icehearts-kasvattajat ovat käytännön mestareita oman itsensä johtajuudessa. Haastavat tilanteet arjen työssä tulevat yllättäen ja kasvattajalta vaaditaankin vahvaa vastuunkantoa niin itsestä, kuin joukkueen lapsista. Miika Niemelä (2015) totesikin jokaisen joukkueen olevan oma organisaationsa.

4 KVALITATIIVINEN TUTKIMUSMENETELMÄ

Opinnäytetyömme on laadullinen eli kvalitatiivinen kehittämistyö. Selvitämme ryhmäteemahaastattelun avulla eri vaiheissa olevien Icehearts-kasvattajien toiveita ja tarpeita henkilökohtaisen työhyvinvoinnin kohentamiseksi. Teimme teemahaastattelurungon vuoden 2014 työhyvinvointikyselystä saatujen tulosten pohjalta saadaksemme tarkentavia sisältöjä kyselyssä esille tulleisiin tuen tarvetta ilmaiseviin vastauksiin.

Kvalitatiivisen, eli laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Lähtökohta sisältää ajatuksen, että todellisuus on moninainen. Tutkimuksessa täytyy huomioida, että todellisuutta ei voi paloitella osiin mielivaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää tutkia kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti, eli holistisesti. Huolimatta siitä, että tutkija pyrkii olemaan mahdollisimman objektiivinen, ei hän kuitenkaan voi sivuuttaa arvolähtökohtien vaikutusta, sillä ne väistämättä vaikuttavat ymmärrykseemme. Näin ollen tuloksetkin ovat vain joistakin tekijöistä riippuvia. Yleisesti voidaan todeta, että laadullisen tutkimuksen tavoitteena on selvittää uusia tosiasioita. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 152.)

Laadullinen aineisto on yksinkertaistetusti aineistoa, joka on muodoltaan tekstiä. Esimerkkejä laadullisista aineistoista ovat esimerkiksi erilaiset haastattelut, havainnointi, yleisönosastokirjoitukset tai vaikkapa elokuvat. Laadulliselle tutkimukselle ominaista on, että tutkimussuunnitelma elää tutkimuksen mukana. Tällä tarkoitetaan sitä, että erilaisia kvalitatiivisia menetelmiä käyttämällä ilmiöt ovat luonteiltaan prosessinomaisia. (Eskola & Suoranta 2008, 15–16.) Tutkimussuunnitelmaa sekä tutkimusongelmaa saatetaan joutua tarkistamaan aineistonkeruun ”eläessä” ja tutkija saattaa joutua niin ikään palaamaan alkuperäiseen aineistoon tutkimusprosessin aikana (Eskola & Suoranta 2008, 16).

Tässä opinnäytetyössä käytämme aineistonkeruumenetelmänä ryhmäteemahaastattelua, jonka analysointi on mahdollista niin kvalitatiivisesti kuin kvantitatiivisesti.

visestikin (Eskola & Suoranta, 2008, 13). Kvalitatiivisen tutkimuksen tunnuspiirteinä on muun muassa aineiston harkinnanvaraisuus, minkä vuoksi aineiston koolla ei ole suurempaa merkitystä tutkimuksen onnistumisen kannalta (Eskola & Suoranta, 2008, 61–62). Näin ollen haastatteluun osallistuvat kasvattajat, joita valikoitui mukaan viisi, edustavat harkinnanvaraista otantaa sen sijaan, että pyrkisimme esimerkiksi haastattelemaan kaikkia Icehearts ry:n kasvattajia.

Laadullisen aineiston analyysin tarkoituksena on nimensä mukaisesti selkiyttää aineistoa ja sillä tavoin tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta (Eskola & Suoranta 2008, 137). Valitusta analysointitavasta riippumatta ensimmäinen vaihe analysoinnissa on kerätyn datan eli tiedon purkaminen ja järjestäminen (Eskola & Suoranta 2008, 150). Tässä opinnäytetyössä analysoimme aineiston teemoittamalla, jota Eskola ja Suoranta (2008, 174) kuvailevat teoksessaan seuraavasti:

Aineistosta voi nostaa esiin tutkimusongelmaa valaisevia teemoja...Tekstimassasta on ensin pyrittävä löytämään ja sen jälkeen eroteltava tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet...Teemoittelu vaatii onnistuakseen teorian ja empirian vuorovaikutusta, joka tutkimustekstissä näkyy niiden lomittumisena toisiinsa.

Teemoittelu sopii siis erityisen hyvin erityisesti teemahaastattelun avulla saadun aineiston analyysitavaksi, mutta analysointivaiheessa on hyvä muistaa, että suorien lainausten määrän ei sovi olla liian suuri: muutoin vaarana voi olla reliabiliteetin eli luotettavuuden kärsiminen (Eskola & Suoranta 2008, 180).

4.1 Tutkimusetiikasta

Jokaisessa tutkimuksessa on noudatettava ihmisarvon kunnioittamisen periaatetta riippumatta käytettävästä tutkimusmetodista. Tutkijan tulisi kysyä itseltään muun muassa mitkä ovat tutkimuksen haitat tai hyödyt tutkittaville, kuinka tutkitavien yksityisyys sekä tutkimuksen luottamuksellisuus saadaan turvatuksi sekä lopuksi kuinka tutkija onnistuu olemaan johdattamatta tutkittavia harhaan. (Eskola & Suoranta 2008, 56.) Jokaiselle tutkittavalle on lisäksi selvitettävä tutkimuk-

sen luonne: tullaanko esimerkiksi haastattelu nauhoittamaan tai muulla tavoin tallentamaan, säilytetäänkö tutkittavien anonymiteetti ja niin edelleen. Erityisesti anonymiteetin säilyminen kautta tutkimuksen sekä tutkimuksen luottamuksellisuus ovat keskeisiä käsitteitä tutkimusetiikasta puhuttaessa. (Eskola & Suoranta 2008, 56.) Olimme saaneet etukäteen suostumuksen haastateltavilta sille, että haastattelu taltioidaan Ipadilla. Tilaisuuden alussa korostimme haastattelutilaisuuden anonymiteettiä ja sitä, että nauhoittamamme aineisto tuhoetaan välittömästi litteroinnin jälkeen.

Eettisten ongelmien tai haasteiden tunnistaminen ja niiden välttäminen etukäteen vaativat tutkijalta ammattitaitoa ja ammattietiikkaa: eettistä herkkyyttä ja eettistä tilannetajua voi ja olisi suotavaa kehittää aktiivisesti ja tiedostaen koko tutkimuksen keston ajan (Eskola & Suoranta 2008, 59).

4.2 Teemahaastattelu metodina

Päätimme toteuttaa opinnäytetyömme metodologisen osuuden ryhmäteemahaastattelun avulla, sillä haastattelu on menetelmänä hyvin joustava (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34). Teemahaastattelua kutsutaan myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi, sillä haastattelun aihepiirit eli teemat ovat etukäteen mietittyjä. Edellisen kysymyksen vastaus johdattelee usein seuraavaan kysymykseen, vaikkakin tilaa spontaanille ja vapaamuotoiselle keskustelulle on, kulloisenkin teeman määrittelemissä rajoissa. Teemahaastattelurungon lisäksi jatkokysymykset kuhunkin teemaan tehdään lähtökohtaisesti etukäteen, mutta vastauksista ja tilanteesta riippuen jatkokysymysten järjestys voi vaihdella (Hirsjärvi & Hurme 2011, 47). Näin myös me menettelimme haastattelussamme: teimme teemahaastattelurungon, johon olimme tarkkaan miettineet teemat, joista halusimme keskustella. Lisäksi valmistelimme kuhunkin teemaan olennaisesti liittyviä lisä- ja jatkokysymyksiä, joiden uskoimme syventävän saatuja vastauksia.

Haastattelu on lyhykäisyydessään vuorovaikutustilanne, joka on ennalta suunniteltu, haastattelijan alulle panema ja ohjaama. Edellisten lisäksi haastattelija joutuu monissa tapauksissa motivoimaan haastateltavaa sekä pitämään mahdollisesti haastattelua yllä. (Eskola & Suoranta 2008, 85.) Haastattelutilanteessa ilmapiiriin soisi olevan mahdollisimman vapaa ja avoin, jotta haastateltavat vapautuvat ja kokevat joskus hankalistakin asioista puhumisen helpommaksi (Eskola & Suoranta 2008, 97). Haastatteluja on useissa tapauksissa syytä ”testata” etukäteen, jotta haastattelija osaa sitten varsinaisessa haastattelutilanteessa varautua käytännössä kaikkeen: voihan olla, että haastateltava onkin erityisen niukkasanainen; tällöin haastattelijalla on hyvä olla tukenaan joitain etukäteen mietittyjä puheenaiheita teema-alueuuttelon lisäksi. Toisaalta saattaa olla myös haastattelua ”dominoivia” henkilöitä, jolloin haastattelijan tehtävänä on huolehtia siitä, että jokaisen haastateltavan ääni tulee kuuluviin. Pääsääntöisesti kuitenkin haastattelijan rooliin kuuluu saattaa keskustelu alkuun ja sen jälkeen pysytellä mahdollisimman hiljaa. (Eskola & Suoranta 2008, 97.) Myös esi- tai koehaastattelu voi olla paikallaan, jotta haastattelija saa realistisen käsityksen haastattelukysymysten toimivuudesta, ajankäytöstä ja tallennusvälineen toimivuudesta (Eskola & Suoranta 2008, 89).

4.3 Teemahaastattelun toteutus ja aineiston litterointi

Toteutimme teemoitetun ryhmähaastattelun huhtikuussa 2015 Vantaalla. Paikaksi valikoitui Mikkolan koulu, koska se sijaitsee keskeisellä paikalla ja siellä toimii kolme Icehearts-joukkuetta. Haastatteluun saapui viisi kutsumaamme kasvattajaa eri-ikäisistä joukkueista, ympäri pääkaupunkiseutua. Tässä luvussa käyttämämme sisennetyt lainaukset ovat otteita haastattelusta. Yksityisyyden suojaamiseksi kasvattajan persoona on häivytetty.

Toimme esille toiveemme siitä, että tilaisuus olisi rento ja keskustelunomainen ja onnistuimmekin mielestämme luomaan vapautuneen ilmapiirin haastattelutilanteeseen. Keskustelumme kesti miltei kaksi tuntia ja litteroitavaa materiaalia välituntikuulutukset pois lukien oli 1 tunti 43 minuuttia, josta kertyi purettuna hieman yli 15 sivua tekstiä.

Litteroituamme haastattelun aloimme analysoida tuloksia teemoittelun avulla. Pelkkä teemoittelu tai luokittelu ei kuitenkaan tarkoita samaa kuin analyysi. Toisin sanoen aineiston taakse ei tule piiloutua, eikä aineisto itsessään kerro vastauksia. Pikemminkin analyysivaiheen primäärinä tehtävänä on saada kerätystä aineistosta jotakin sellaista irti, mitä suorat lainaukset eivät paljasta. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 19.) Kuten olemme jo aiemmin todenneet, on teemoittelu yksi mahdollisista analyysikeinoista puolistrukturoidussa teemahaastattelussa. Erityisen hyvin tämä teemoittelu toimii, kun kyseessä on ryhmäkeskustelu. Osallistujat ovat usein tutussa ryhmässä, jossa noudatetaan arjestakin tuttua vuorovaikutustilanteiden evoluutiota. Lisäksi informaation laadukkuus, reliabiliteetti ja ryhmän dynamiikka ikään kuin kantaa keskustelua eteenpäin. (Alasuutari 2001, 151–152.) Tämä voi haastattelijasta joskus tuntua jopa siltä, että hän on jollain tavalla ulkopuolinen tilanteessa. Me koimme kuitenkin, että siitä oli pelkästään hyötyä, että haastateltavat tunsivat toisensa entuudestaan. Haastattelutilanteesta muodostui nimenomaan keskustelunomainen tapaaminen, jossa jokaisen ääni tuli kuuluviin ja kukin sai kertoa oman, subjektiivisen näkemyksensä ja kokemuksensa kustakin teemasta. Yllättävää tulosten kannalta oli kuitenkin se, että tietyt asiat ja kasvattajien huolet nousivat keskustelussa esiin kerta toisensa jälkeen riippumatta siitä, mitä teemaa kulloinkin käsiteltiin.

5 TULOKSET

5.1 Tuki työhön

Aloittaessamme ensimmäistä teemaa aiheesta työhön saatava tuki, keskustelu fokusoitui konkreettiseen tuen tarpeeseen. Kaikki viisi kasvattajaa nostivat omissa vastauksissaan esille työparin tai resurssityöntekijän tarpeen. Resurssityöntekijällä tarkoitetaan palkkatuella osa-aikaisesti työskentelevää henkilöä, jolla ei välttämättä ole aiempaa alan työkokemusta. Kasvattajat kertoivat, kuinka heillä on ollut osaamistasoiltaan erilaisia resurssityöntekijöitä, mutta kaiken kaikkiaan fyysinen, toisen aikuisen läsnäolo joukkueen arjen toiminnassa koettiin työtä eniten tukevaksi tekijäksi, kuten seuraavista lainauksista käy hyvin ilmi:

Emmä tiiä, ehkä sellaisen toimivan resurssityöntekijän saaminen vois olla hyvä, joka olis samalla sivulla sun kanssa (Icehearts-kasvattaja 2015).

Konkreettista arjen tukea kyllä tarvis. Multa kysyttiin, mitä mieltä mä oon mun opparista (oppisopimusopiskelija) tai resurssityöntekijästä. Mä sanoin suoraan, että se on iso rasite. En voinut luottaa että tulee se paikalle. Meillä on kummallinen käsitys, että resurssityöntekijät ja opparit on avuksi, mutta jos niiden oma elämänhallinta on hatusessa, niin ei niistä kyllä ole ku haittaa. Ei ne voi kasvattaa lasta missään. Siinä vaiheessa, ku oot pyytänyt apua ja oot saanu jeesiä, kun huomaat että se on enemmän rasite, niin mä olen sanonut, että olen mieluummin itsekseni. Nyt sain hyvän tyypin, joka hoitaa hommat. Oma tekeminen muuttui sen myötä, että yks lähtee ja toinen tulee. Olen sanonut suoraan, että sen pitää pystyy olemaan lasten kanssa hetki, jos mun pitää mennä käymään jossain.

Resurssityöntekijöiden osaamisen laadun kirjavuus koettiin myös enemmän haasteena kuin tukena. Resurssityöntekijä ei välttämättä muistanut noudattaa oikeita työaikoja ja kasvattajan olikin vaikea luottaa toisen aikuisen sovittuun läsnäoloon. Kysyessämme, saako jokainen kasvattaja resurssityöntekijän, tuli ilmi, että mikäli kasvattajalla on työpari, ei hän saa resurssityöntekijää.

Osa kasvattajista on ollut joukkueessaan alusta lähtien yksin tai työharjoittelijoiden varassa:

Mä oon tehnyt seitsemän vuotta yksin. Ei oo resurssityöntekijää. Tarviin työparin oman mielenterveyden kannalta. Ku vuodesta toiseen väännät yksin, ei oo ketään johon tukeudut, teet ite päätökset. Aina voit soittaa, mutta mitä mun kollegat tietää, ne ei oo nähnyt mun joukkueetta. Ne voi arvailla, jos niillä on ollut samanlainen poika. Suoraan sanottuna, se on täyttä paskaa. Yksin kasvattamalla tulee asiantuntemus omaan joukkueeseen, mutta olis helkkarin kiva, että olis joku jolta saa vahvistusta omiin fiiliksiin ja tukea. Mä oon työharjoittelijoiden varassa. Tänä vuonna oli yks jätkä, joka oli käytännössä neljä kuukautta. Se oli vertaistuki. Mutta muuten oon yksin. Onko se hyvä vai ei?

Keskustelun siirtyessä konkreettisen tuen tarpeeseen, kasvattajat toivat esille tilanteita, joissa tarvittaisiin lisäkäsiä:

Yksin tekemisessä on se homma, ku sulla on kymmenen poikaa ja joku pitää hakea jostain, niin mitä mä teen? Konkreettisesti mullakin näyttäytyy niin, että mulla on porukkaa auton takaluukussa. Auto on ihan täys. Toinen tilanne on harkat. Kahdelle tulee matsi, pidätsä treenejä vai selvitätkö tappelun? Auttavat lisäkädet tällaisessa ei ole ainoastaan järkevää vaan myös ammattimaista.

Toinen kasvattaja kertoi samankaltaisista kokemuksistaan:

Työparin puuttuminen on juttu. Apukäsiä haluisin treeneihin. Täytät lappuja ja juttuja, oot joukkueen huoltaja ja sun muuta. Se on sellaista kaaosta, ettei mitään järkee.

Monissa Icehearts-joukkueissa on oppisopimusopiskelija, joka opiskelee nuoris- ja vapaa-ajan ohjaajaksi. Oppisopimusopiskelijat ovat pääsääntöisesti entisiä Icehearts-lapsia, joiden halutaan oppivan työelämän säännöt ja tavat turvallisessa ympäristössä. Oppisopimusopiskelijan mahdolliset haasteet elämänhallinnassa ja vastuunottamisessa koettiin kasvattajien keskuudessa ikään kuin taa-kaksi. Oppisopimusopiskelijaan ei välttämättä voinut luottaa, eivätkä opiskelijan sosiaaliset taidot riittäneet vastuunkantoon lasten parissa. Kasvattajat korostivat, että useasti oppisopimusopiskelijat ovat mukavia tyyppejä, mutta heistä ei ole apua kriisitilanteisiin.

Mullakin on ollut aika kirjavaa. On harjoittelija ja oppari (oppisopimusopiskelija), mutta ei siitä vertaistukee oo. Se vahtii lasta, ku pyydän, mutta ei voi vastuuttaa. Toki siit puuttuu ammatillinen vertaistuki ku on oppareita, en pysty peilaa heihin silleen vertaistuellisesti.

Mä ymmärrän sen, että entisiä Icehearts-poikia pistetään oppareiksi. Mulla ne tuli kolme tuntia myöhässä ja mietin, ettei tässä oo mitään järkeä. Ku mä oon pannut omia poikia kollegoille harjoitteluun ja jos ei suju, niin keskeytettiin se. Miks mä laittaisin kollegalle kivirekeä vedettäväks? Totta kai pitää antaa mahdollisuus, mutta tiukan rajamisen paikka siinä, että opparit tajuu olevansa työssä täällä.

Siinä on eroo, että onko resurssityöntekijä vaiko oppari. Mun oppari on selvästi tuettava. Kyllä mä joudun muistuttamaan sitä joka ikisestä jutusta, en voi antaa vastuuta hirveesti. Ei pysty kantaa sitä. Kumminki oppari lasketaan resurssiks. Riippuu miten niitä käyttää. Jos annat kolme lasta ja tyhjän luokan, niin kyllä ne pärjää. Mutta ei koko ryhmän kanssa pärjää. En mä voi noita edes jättää. Sitte vähän sumplitaan.

Ilman heitä (resurssityöntekijä) olisi ollut yhtä tuskaa. Ekana vuonna kaipasi enemmän toista työntekijää.

Oppisopimusopiskelijoiden ja resurssityöntekijöiden lisäksi kasvattaja joutuu nautumaan lasten vanhempien apuun joukkue toiminnassa. Aktiivisia vanhempia on kuitenkin vain rajallinen määrä, eikä kaikissa joukkueissa ole huoltajien apua saatavilla lainkaan:

Johto ilmoitti, että siellä on aina niitä faijoja, jotka auttaa. Yksinhuoltajaäitien lapsia on kuitenkin 90 prossaa, faijat on kännissä jossain eikä niillä oo asiaakaan lähelle meidän treenejä. Sitte kävi hirveä tuuri, että yksi isä on aktiivinen; sillä on molemmissa joukkueissa lapset ja se on jeesannu. Yksi vanha huoltaja käy kanssa jeesaamassa. Se on pelastanut vapaaehtoistyöllä meidät.

Siellä on ollut kollegoita ja on ollut vanhempia ja lapset on ollu ihan innoissaan.

Kasvattajat toivat keskustelussa esille työyhteisöltä saatavan tuen tärkeyden. Työparin ja kollegoiden merkitys korostui usean kasvattajan puheenvuorossa. He kokivat, että aina voi soittaa kollegalle tai esimiehelle, vaikkakin vuorovaikutuksen dialogisuus kyseenalaistettiin:

Senkun soittaa, ei ne luuria korvaan lyö ja ne auttaa puhelimesta niinku pystyy. Olis kuitenkin jees, jos ne joskus soittais meillekin päin, että miten menee?

Muistan ku soitin pomolle puhelun 22.30-01, eikä sillä ollut yhtään kiire. Eikä lyönyt luuria kiinni. Mä olin niin huonona, mutta puoliso sanoi, että monelleko pomolle sä soitat keskellä yötä ja juttelet kaksi tuntia?

Ehkä nyt on riittänyt se, että on pystynyt keskustelemaan kollegoiden kanssa. Loppujen lopuksi teen kuitenkin ratkaisut itse. Jos soitan esimiehelle, ni ei se tunne lapsia eikä se voi tietää. Ei siitä silleen oo konkreettista apua.

Tahtotila on se, että rakennetaan tällaisia kommuuneja niinku Mikkola ja Vuosaari, mä niin ihailen sitä ja mä oon niin helkkarin onnellinen, koska se on oikeesti sellainen, että kuulee ku tulee Mikkolaan käymään ni täällä on perhe joka kasvattaa. Kasvattajaperhe. Käy Vuosaarella, ni onhan se helkkarin makeeta: siellä on vanhempia ja siellä on vähintään kaks ja puol Iceheartsin työntekijää paikalla. Musta se on mahtavaa. Mutta sitte tiedän, alkuaikojasta kun mä ja NNN oltiin yksin, eikä ketään lähimaillakaan ni se tuo sellaisen epävarmuuden. Silloin toivoisin että lähiesimies olisi lähellä, eikä jossain muualla.

Joukkueen perustamisvaiheessa kasvattaja tarvitsee erityisen paljon tukea ja suunnannäyttöä. Kyseessä on 12 vuoden itsenäinen työrupeama, jonka laajuus ja vaatimukset voivat yllättää innostuneenkin työntekijän.

Oishan se kivempi ku olis joku tietoinen siitä, mitä tehdään. Enemmän se, että olis joku joka kertois mitä tää työ on, ku aloitetaan, koska tää on yksinäinen polku.

Enemmänpä se on sitä, että ku sä aloitat, nii sää oot aika yksin. Että olis joku, joka kertois sulle mitä tää on (työ).

Alussa mä soittelin paljon useemmin. Tai hain enemmän vahvistusta, ku olin itekin pihalla.

Tällä hetkellä, ku valtaosa kasvattajista on alkupäässä, niin mitä ne vielä tietää siitä, mitä se 12 vuotta on? Mitä meidän esimiehet tietää? Ne on tehneet tän työn eri lailla.

5.2 Työssäjaksaminen

Toinen teemamme oli työssäjaksaminen. Keskustelu siirtyi luontevasti tähän teemaan, vaikka työhyvinvointi tuntuikin kulkevan käsi kädessä kasvattajien mielessä tätä teemaa käsiteltäessä. Kasvattajien yhteinen mielipide oli, että työssäjaksamista ei pidä vähätellä. Teemahaastattelun keväinen ajankohta toi tiettyjä aspekteja kysymysten asettelulle, koska kasvattajat kertoivat työssäjaksamisensa kulkevan sykleissä koulujen lukuvuoden kanssa:

Onpa hyvä ajankohta tää kevät kysyä. No on aika kuormitettu fiilis verrattuna koulun alkujen fiilikseen. Nyt ehkä helpottaa ku kausi loppuu, ei tarvi ihan joka viikonloppu olla vetämässä pelejä. Mutta ehkä ite miettii, että mitä sen tilalle. Lapsukaiset on aivan kahvilla. Onko se yleistä? Että jos on erityisluokan lapsia, jotka ei edes erityisluokassa pärjää kahta tuntii, ni kertoo siitä että jotain isompaa on tapahtumassa, mitä ees mä en tajua. Koulutyötä ei voi tehdä lainkaa, ku pitää olla puhelinpäivystys päällä. Tosi hurjii päivii. Ei siinä mitään, ku siihen osaa suhtautuu. Työssäjaksamista omalla kohallani on helpottanut se ajatus siitä, ettei oo näiden juttujen kanssa kuitenkaa ihan yksin.

Joukkueen lajista riippuen, kasvattajan jaksaminen saattoi myös poiketa edellä mainitusta:

Omaan työjaksamiseen vaikuttaa just se vaihtelevuus ja se, että pelit alkaa ja lapset oottaa niitä ja ollaan kerran viikossa jäällä. Se on kiva. Ekana vuonna pyöri iltapäivätoiminta koululla ja muistan, että olin vuosi sitten aika hajalla. Siis silleen että oma mieli on nyt paljon korkeemmalla. Työssäjaksaminen on suht hyvällä tasolla.

Työn itsenäisyys nähtiin työhyvinvointia ja työssäjaksamista lisäävänä tekijänä:

Työhyvinvointiin vaikuttaa varmasti kaikilla positiivisesti se, että tää on itsenäinen projekti ja saa itse päättää ja vaikuttaa. Harvassa on ne työpaikat, missä pystyy itse suunnitella, vaikka sen opetteluun meneekin se pari vuotta.

Mun työhyvinvointia on se, että mä teen itsenäisesti tätä työtä. Miten mä avaisin sitä on, että miten mä suunnittelen ja miten mä teen. Se asiantuntemus mitä itsellä on joukkueesta, kukaan ei tule kyseenalaistamaan sitä. Ja jos tulee, niin ei kannata kuunnella. Mä tiedän ite mitä oon tekemässä.

Mun työssäjaksamista on tuettu joustavuudella. Ei olla tiukkapipoisesti, vaan annetaan omaa vastuuta ja tällä hetkellä vois sanoo, että luottamusta siihen, ettei hengitetä niskaan. Sitten jos on sellaista, ettei pääse vetää treenejä niin aina joku hoitaa. Rentous, joustavuus. Mä vaalin niitä tässä työyhteisössä.

Mulla on vapaus suunnitella ja sumplii. Jos on joskus iltaduunii ja pidempi päivä niin voit tulla aamulla myöhemmin. Joustavuus lisää jaksamista.

Keskustelussa nousi esiin yksittäisiä asioita, joiden avulla esimiehet ovat parantaneet joidenkin kasvattajien työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Se, että kasvattajan erityiset taidot ja lahjakkuudet hyödynnetään yhdistyksen toiminnassa ja johtavat riittävän haasteellisiin työtehtäviin, koettiin työssäjaksamista tukevana tekijänä. Parhaimman työhyvinvoinnin saavuttaa työn ollessa balanssissa vaatimusten ja työn hallinnan välillä (Pyöriä 2012, 11). Kasvatustyö itsessään on kuitenkin ”vain kasvattamista”, joten mahdollisten lisätehtävien saaminen koettiin motivoivaksi. Jos organisaatiossa onnistutaan resurssienhallinnassa, on sillä positiivinen vaikutus sekä yksilön että koko organisaation hyvinvoinnille (Pyöriä 2012, 12).

Erittäin hyvä tapa tukea ihmisen sitoutumista tai työssäjaksamista on se, että sä huomaat että jollain kasvattajalla on jonkin sortin erikoistaitoja, että niitä vahvistetaan ja otetaan yhdistyksen käyttöön. Se on työtä, jota voi tehdä yhdistykselle. Kyllä se on vaikuttanut työssäjaksamiseen tosi kovaa, että ne viimein on ymmärtänyt sen, millaisia

taitoja ja millaista osaamista mulla on. Siitä tulee olo, etten oo paikallaan vaan oon menossa eteenpäin tässä työssä. Tällaista ku tulee lisää, niin se lisää mielenkiintoa. Jos työssä ei oo tarpeeks haasteita, niin se vaikuttaa kovaa työssäjaksamiseen. Mä oon saanut mielettömiä haasteita, jotka vaikuttaa positiivisesti mun työssäjaksamiseen ja työssävihtyvyyteen.

Meidän esimiehet on raivannut tätä (työtä). 12 vuotta peruskasvattajan työtä ilman mitään etenemismahdollisuuksia: kyllä se jossain vaiheessa maistuu pakkopullalle väkisin kaikille. Vaikka olis kuinka sydän paikallaan. Se on niin pitkä aika, että se tuo sen luonnostaan. Tuntuu, että olisko täällä jotain muuta tekemistä.

Kun kysyimme, kuinka työnantaja tukee työssäjaksamista, saimme kirjavia vastauksia. Icehearts ry järjestää kasvattajilleen kaksi kertaa vuodessa Kasvattajapäivät, johon kokoontuvat kaikki Suomen kasvattajat. Kyseessä on eräänlainen virkistysviikonloppu.

Moniko ymmärtää meidän kasvattajapäivien merkitystä? Kyllä ne on sellaista, mikä poikkeaa normaalista työyhteisöstä.

Ei kasvattajapäivät oo mulle sellainen juttu. Joustavuus ja sellainen on tärkeitä. Jos kaikki tekis viikottain jotain liikunnallista yhdessä, niin se vois olla kivaa. Ei tarvis lähtee korpeen.

Mä oon erillisillä linjoilla. Kasvattajapäivät on tärkeitä. Kaikki, mikä poikkeaa normaalista ja on kimpassa järjestettyä, on tärkeitä. Ne on ainoot mahdollisuudet vaihtaa kuulumisia muiden paikkakuntien kanssa. Kyllä mä koen ne hirmu tärkeiksi. Isoin tuki on sitä, että jotenkin on luotu sellainen ympäristö, jossa kelle tahansa voi soittaa mistä tahansa aiheesta. Omassa työssäjaksamisessa pidän tätä isoimpana juttuna. Ei oo sellaista hierarkiaa. Tää on yhteisönä poikkeuksellinen.

Haastateltavat olivat yksimielisiä siitä, että muiden paikkakuntien kasvattajille kasvattajapäivät ovat henkireikä.

Me oltiin yksin ja se (kasvattajapäivät) oli ainoa paikka missä pysty olemaan ilman edustusnaamaria.

Työkavereiden sekä koko työyhteisön merkitys tuli jokaisen kasvattajan puheen-
vuorossa esiin: yksimielisesti koettiin, että kollegoista on tullut ystäviä vapaa-ajal-
lekin, mikä jo sinällään tukee työssäjaksamista. Myös kasvattajapäivien tärkeys
tuntui olevan lähes kaikille haastatelluille jokseenkin sama, sillä kasvattajapäivien
avulla kasvattajat saavat mahdollisuuden irtautua arjesta ja vaihtaa ajatuksia ja
kokemuksia samanhenkisten ihmisten kanssa.

Yksi kasvattajista kertoi, kuinka ulkopuolisten kannustava suhtautuminen Ice-
heartsin toimintaan lisää hänen työssäjaksamistaan. Hän kertoi, kuinka ihmiset
reagoivat positiivisesti kuullessaan Icehearts-toimintamallista. Toisaalta yhdistyk-
sen toiminnan tunnettuus on jo suhteellisen laaja-alaista, jolloin uusienkin yhteis-
työverkostojen luominen on aiempaa helpompaa.

Iceheartsin maine on hyvä ja ihmiset tukee. Ei muualla oo sellaista.
Ihmiset sanoo wau ja haluaa auttaa.

Maine näkyy myös koululla: rehtori on toiminnan takana ja opet
myös. Jos jouduttaisiin taistelemaan koulua vastaan, niin olisi se raskaam-
paa.

Kuten aiemmissa kappaleissa olemme ilmaisseet, työssäjaksamista tukevat mo-
net tekijät työn joustavuudesta tiiviiseen yhteisöön. Paradoksaalista kyllä, samat
tekijät jotka edesauttavat työhyvinvointia ja työssäjaksamista, voivat myös hei-
kentää niitä. Useampi kasvattaja ilmaisi haastattelutilanteessa, kuinka he kokevat
kuormittavaksi sen, että päätökset tehdään muualla, eivätkä työntekijät koe tule-
vansa kunnolla kohdatuksi tai kuulluksi. Kasvattajat kokivat myös, että tietynlai-
sen yhteisen kasvatustien noudattaminen on ajoittain haastavaa joukkueiden
eri-ikäisyyden vuoksi. Johtoportaalta tulevat ohjeet, ilman inhimillistä harkintaa,
koettiin myös rasitteena.

Mun pitää kyllä sanoa, että se kun resurssityöntekijä siirrettiin lyhy-
ellä varoituksella muualle, niin se heikentää työssäjaksamista.

Mulla oli hyvä resurssityöntekijä, mutta yksi soitto ja se lähti. Se vai-
kuttaa hirveen paljon mun työhön. Siitä ei kauheesti keskusteltu.

Multakin lähti. Se oli soitto edellisenä päivänä. Se tuli aika yllättäen. Nää vaikuttaa aika paljon. Multa meni kauan, ennen kuin mä tokenin, ettei mulla enää oo resurssityöntekijää.

Ihanaa että on tyypejä, mutta en voi luottaa siihen, että tää pysyy tässä.

Icehearts-työssä tärkein työkalu on kiintymys ja suhteen luominen. Se että jos me jeesustellaan siitä, kuinka kasvattaja on tällainen, niin ne muut ihmiset siinä ympärillä luo sitä suhdetta niihin (lapsiin) ja joukkuetta kanssa. Ei niitä (resurssityöntekijä) voi siirrellä kuin pelinappuloita. Pitää ymmärtää miten niitä siirretään ja muuta.

Viime aluepäivillä mulle tuli käskyjä, joilla ei ole minkäänlaista realiteettia. Se ei pohjaudu millään lailla realismiin mun joukkueen kanssa, ehkä jonkun toisen jengin kanssa joo. Esimiehet on tuoreita ja varmaan vielä mieltii, miten hommaa tehdään. Näissä kohtaa mä toivoisin perinpohjaista perehtymistä sen joukkueen tilanteeseen. Ja sitten pehmeitä tapaa, keskustelevaa tapaa. Ei silleen, että sulta lähtee joku tyyppi tonne, eikä sulta oo edes kysytty millainen tilanne sulla on päällä.

Ei tehdä päätöksiä ylhäältä alaspäin vaan keskustelemalla kasvattajan kanssa. Mä väitän, että sillä on suuri merkitys työssäjaksamiseen. Ehkä viihtyvyyteen enemmän.

Useimmat kasvattajat olivat yksimielisiä siitä, että jokainen on loppujen lopuksi henkilökohtaisesti vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan ja työssäjaksamisestaan. Kasvattajalta saatetaan kysyä, kuinka tämä jaksaa ja selviääkö? Usein vastaus on sama, kuin muillakin: selviän.

Työn mielekkyydestä puhuttaessa selvisi, että Icehearts-kasvattajan tekemä työ on lähtökohtaisesti aatteellista työtä: useat kasvattajat pitävät työtään enemmän elämäntapana kuin palkkatyönä:

Tällä hetkellä musta tuntuu, että tää on mun elämäntyö ja sitten joku maksaa kuun lopussa palkan. Tätä mä haluan tehdä, eikä tää tunnu työltä—mä oon maailman etuoikeutetuimpia ihmisiä. Vaara on siinä, ku on innokkaita nuoria jätkeä, jotka tekee tärkeeksi katsomaansa työtä, niin se voi mennä yli positiivisellakin tavalla. Ei aina tuu burnout

ku työ on ollut paskaa. Se voi tulla myös, ku työ on niin helkkarin mielenkiintoista.

Kasvattajilla on käytössään Excel-pohjainen työajanseuranta, jonka koettiin parantavan työssäjaksamista huomattavasti. Työajanseurannasta koettiin olevan suuri hyöty, sillä sen avulla kasvattaja kykenee helpommin rajaamaan työaikaansa ja tekemäänsä työtä. Eräs pidempään kasvattajana toiminut kertoi, että ennen työajanseurantaa hänellä ei ollut mitään käsitystä, mikä on työtä ja vapaa-aikaa.

Monta vuotta mä oon painanut laput silmillä. Mä en oo laskenut mitään tunteja. Ku on tullut olo, että oot 24 h töissä, niin sulla ei oo muuta elämää ja muut elämän osa-alueet on kärsinyt, perhe ja ystävät ja harrastukset, ku oot ollut uppoutunut. Nyt mä lasken kylmästi tunteja ja rajaan siten, ja nään mitä mä oon tehnyt, hyödyttääkö tätä tehdä ja onko tässä mitään järkeä? Se jäsentää mun työtä ja rajaa. Tää vuosi on ensimmäisiä vuosia pitkästä aikaa, kun tunnen että on keväät. Ei mulla oo mitään hätää.

Työajanseurantaa pidettiin kollektiivisesti hyvänä työkaluna myös siksi, että siinä on luokiteltu työn kohteet erikseen. Lomakkeessa on siis eri kohdat esimerkiksi mentoroinnille, itseopiskelulle, ulkomaan matkoille ja niin edelleen. Kaikki työ ei siis ole suoranaista kasvatustyötä lasten parissa.

Ennen mä olin lasten kanssa ja sitte menin himaan ja häsläsin kaikki joukkueenjohtajahommat ja soittelin muille. Aattelin, ettei tää oo mun työtä vaan jotain ekstra. Nykyisin mä merkkään joka ikisen puhelunkin ylös. Se on mun työaika. Mä tiedän, että se (työajanseuranta) on tehnyt mun työstä näkyvää ja mun työn laatu on noussut ihan sikana. Oon enemmän jaksava ja se on ehdottoman hyvä asia.

Työajanseuranta on tuonut hyvänlaista realismia siihen, mikä on tekemisen arvoista ja on auttanut jaksamisessa. Lähinnä se auttaa huomaamaan, että mennään liian lujasti. Osaa jäsentää omaa työtään.

Nykyisellään työnohjauksen tavoitteena on tukea työntekijöitä jaksamisessa ja taata samalla työn laadun pysyvyys (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen

2007, 22). Icehearts ry tarjoaa kasvattajilleen kuukausittaista työnohjausta ulkopuolisen työnohjaajan turvin. Lähtökohtaisesti työnohjaus koetaan tarpeelliseksi työhyvinvointia ja työssäjaksamista tukevana tekijänä, mutta tässäkin teemassa työyhteisön tuen tärkeys nousi työnohjausta suurempaan asemaan. Työnohjauksen vuorovaikutuksessa rakentuva minä on jatkuvasti muuttuva konstruktio, jossa analysoidaan omaa itseä ja työtä avoimessa kaksinpuhelussa (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 124).

Ei työnohjaus saa olla esimiestyön korvike. Pitäis pystyy juttelee sellaisen ihmisen kanssa työyhteisössä, joka tietää: ei työnohjauksen ulkopuoliset tyypit tiedä. Pitäis olla työyhteisön sisällä kokemusta ja turvaa. Esimies vois käydä kääntymässä. Olis ihan eri asia jutella casetapauksesta, ku tyyppi tietää lapset.

Sen huomaa, että ite on työnohjauksen jälkeen kiinnittänyt huomiota siihen, ettei tee mitään ylimääräisiä asioita. Aika lailla mutkat suoriks.

Sosiaalialan työtä tehdään omalla persoonalla, joten jokaisessa asiakaskohtauksessa on myös ammattilaisen ydin, sydän, läsnä (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 121).

5.3 Esimiehen lähestyttävyys

Suhde lähiesimieheen tuli puheeksi jokaisen teeman aikana. Kasvattajat pitivät kaiken kaikkiaan suhdetta esimiehiinsä hyvänä, vaikkakin dialogista vuorovaikutusta olisi toivottu enemmän. Esimiehen lähestyttävyys ei sinällään ole haasteellista, vaan pikemminkin kokemus yksisuuntaisuudesta. Robertson ja Cooper (2011, 92) toteavat teoksessaan Gillbreathin ja Bensonin tutkimuksesta, jossa tarkasteltiin esimiehen käyttäytymisen vaikutusta työntekijöiden työhyvinvointiin: kävi ilmi, että esimiehen käyttäytymisellä on suora vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin, niin hyvässä kuin pahassakin. Jokainen kasvattaja kertoi puheenvuorossaan, kuinka esimiehille voi aina soittaa pulmien tullessa esiin. Kasvattajat kuitenkin toivoivat, että esimiehet jalkautuisivat kentälle ja olisivat aktiivisesti yhteydessä heihin, vaikka mitään erityistä ei olisikaan tapahtunut.

Aina saa soittaa ja kelle vaan. Aina käyn toimistolla. Lähestyttävyydessä ei oo ongelmaa. Toivon, ettei vaatis aina jotain insidenttiä et tultais käymään. Meille on sanottu, ettei siihen oo mahdollisuuksia. Sellainen ei järjesty. Juteltiin, että meidän pitäis olla aktiivisia. Puhuminen onnistuu kenen tahansa kanssa. Vastaus on kuitenkin ollut, että käsittämätön määrä tuntiöitä tulee (mikäli esimiehet vierailisivat joukkueissa).

Oon vähän kaivannut niinku, että pystyisi esimiespuolelta tulee joku kerran kuussa kattoo toimintaa tai kysymään mitä kuuluu.

Kaikki kasvattajat eivät kuitenkaan kokeneet tarvetta esimiesten vierailuille joukkueissa.

Ei välttämättä tarvi tulla täällä käymään niin useesti. Siitä ei oo mitään hyötyä. Juttelen kollegoiden kanssa. Se on ihan sama tuleeko johto kerran kuussa vai viikottain, kun ei ne tiedä meidän toiminnasta.

Kasvattajat korostivat useasti, kuinka he arvostavat esimiestensä työtä, vaikkakin se eroaa kovin kasvatustyöstä. Puheenvuoroissa kerrottiin muun muassa, kuinka yhdistyksen hallinnossa tehtävä työ on yhdistyksen kivijalka.

Toivon, että se olis pomojen käytäntö raahautua kentälle. Perustyö on kuitenkin se millä on väliä, vaikken halua aliarvioida toimistotyötä ja rahoituksen hankintaa.

Mitä jos ne joskus olis kiinnostuneita siitä että miten menee. Jos puhutaan, että meillä on lähiesimies niin se konkreettisesti tarkoittaa että lähi. Se on lähellä ja se tarkoittaa että se tois työntekijälle turvaa jos on joku kriisitilanne. Jos jotain tapahtuu: jos joku lapsi syyttää sua vaikka pahoinpitelystä, niin lähiesimies tietää, että se seisoo sun selän takana. Opettajan kanssa konflikteja: sulla on lähiesimies, joka tietää puolustaa sua jos sä sen puolustuksen ansaitset. Sitten se että mulle ei mee läpi, että hankitaan rahoituksia ja laajennetaan toimintamalleja, jos tavallaan ne nykyiset kasvattajat on heitteillä. Ehkä liian voimakas sana.

5.4 Mentorointi

Viimeinen teemamme oli mentorointi työyhteisössä. Kysyimme, millaisena se näyttäytyy jokapäiväisessä työssä ja toisaalta, millaista sen toivottaisiin olevan. Icehearts ry:llä ei ole varsinaisia virallisia mentoreita, joten kasvattajat kertoivat oman aktiivisuuden olevan avainasemassa mentoroinnin suhteen. Henkilökohmainen, psykososiaalinen tuki on ensisijaisen tärkeä näkökulma mentoroinnissa (Craig, Allen, Reid, Riemenschneider & Armstrong 2012, 952).

Se näkyy sellaisessa viikottaisessa rytmissä omassa työssä. On ollut päiviä, ku sä et tarvii jeesiä tai muuta. Mä oon kokenut isoimpana sen, että aloitettiin yhteinen saliharrastus. Sitte sinne intoutui tulee muitakin. Samat kundit on mun työnohjausryhmässä ja niiltä mä saan tukea.

Sitä, että saan jonkun vastauksen. Ison osan työajasta selvitän (muille) mitä tää työ on ja mitä mä teen. Varmaan sekin selittäminen kirkastaa sitä itselleni. Koen mentoroinnin niin, ettei tarvita valmiita vastauksia, vaan että saa jonkun kanssa kerrottua omia juttuja auki. Riittää, että toinen nyökkää.

Oli ihanaa, kun tulit pitää treenit. Lapset oli ihan läöpällä. Ne totteli sua ja oppi samalla. Mun ei tarte yhtään selittää. Jos tulee joku vieras, en voi olla yhtään varma. Tiedän, että kyseessä saman firman kasvattaja, joten se hoitaa treenit samalla tavalla. Ei tarvinnu jännittää. Mä katoin mallia sulta, ja seuraavalla kerralla tein itse samalla tavalla kuin sä. Eikö tää oo mentorointia?

Jos mä meen kollegan treeneihin, niin mä kerään pallot ja sidon nauhat, mutta en rupee neuvomaan kasvatuksessa. Jos mä meen käymään tyttötoiminnan treeneihin, niin mä voin opettaa tytöt syöttämään, mutta kasvatusasioihin en puutu. Se on kasvattajan ja lasten välinen asia.

Olennainen osa mentorointia on kommunikaatio. Usein se on epävirallista, kasvokkain tapahtuvaa kysymysten ja vastausten vaihtoa mentorin ja suojatin välillä (Craig ym. 2012, 952).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Käytimme teemahaastattelurungon pohjana vuoden 2014 työhyvinvointikyselyn tuloksia, joissa ilmeni kasvattajien kaipaavan tukea. Se, millaista tukea he tarkemmin kaipasivat, oli tutkimuskysymyksemme. Kautta linjan haastattelutuloksista ilmeni, että kasvattajien suurimpana tukena ovat kollegat. Kollegoilta kasvattajat saavat vertaistukea, mikä ilmeni kautta haastattelun. Kollegojen sekä vertaistuen lisäksi tietyt asiat toistuivat läpi haastattelutilanteen: resurssityöntekijän tai muulla tavoin tarjottavien lisäkäsien jatkuva tarve, esimies-alaisuuden monologisuus sekä tunne siitä, että esimiehet eivät juuri ole kasvattajiin spontaanisti yhteydessä, ellei nimenomaista tarvetta ole. Jäimme pohtimaan, minkä vuoksi kasvattajat eivät ole ottaneet etäisyyden tunnetta puheeksi esimiestensä kanssa? Kertoivathan he haastattelussa, kuinka tiivis ja tukea antava työyhteisö heillä on. Ylipäättään haastattelutilanteesta sekä tulosten analysoinnista jäi meille molemmille tunne, että pinnan alla kytee jotain sanomatonta. Kasvattajat korostivat työn itsenäisyyden olevan hieno ja motivaatioita tukeva asia, mutta samanaikaisesti sitä pidettiin rasitteena. Me opiskelijoina pidämme ensiarvoisen tärkeänä avoimuutta ja läsnäoloa, vaikka se tarkoittaisikin oman työyhteisön arvioimista kriittisesti. Ammattiosaamiseen liittyy olennaisesti myös taito kritisoida tietoa, kyky itsereflektioon ja taito uuden oppimiseen (Lohi & Niiranen 2005, 23).

Kasvattajien koulutustaustavaatimukset ovat Iceheartsilla toissijainen asia: sosi-aali- ja terveysalan koulutusta ei vaadita, vaan tärkeämpää on olla ”oikea tyyppi”. Mietimme, asettavatko ammatilliset eroavuudet automaattisesti kasvattajat erilaiseen asemaan Iceheartsin hierarkiassa? Ehkä tämä on juuri yksi niistä asioista, joista ei puhuta kasvattajien keskuudessa. Koulutustaustan merkityksellisyys heiveröisten perheiden kohtaamisessa nousee pintaan; vaaditaan tiettyjä vuorovaikutuksellisia metodeja ja enemmän kuin ”oikeaa tyyppiä”, että osaa auttaa ja tukea perheitä kokonaisuutena.

6.1 Työssä tarvittava tuki

Haastattelumme suurin anti oli saada vastaus suurelle kysymykselle: Mitä tukea tarvitset työssäsi? Kaikki haastatellut kasvattajat korostivat luotettavien li-säkäsien tarvetta. Kasvattajien mielestä myös esimies-alaissuhteen tulisi olla nykyistä keskustelevampi molempiin suuntiin, mutta tällaisen suhteen syntymistä tuntuu vaikeuttavan esimiesten ulkopuolisuus joukkue toiminnasta. 75 prosenttia haastattelemistamme kasvattajista kertoi, että ”ne ei tunne mun joukkuetta, ei ne voi auttaa”. Kasvattajat kertoivat saaneensa päteviä perusteluja esimiehiltä näkymättömyyteen kenttätössä, mutta uskoivat silti, että tämäkin asia olisi vain järjestelykysymys.

Pääsääntöisesti työnohjausta pidettiin hyvänä asiana, mutta rivien välistä oli luettavissa, että kasvattajat kokivat työnohjaajien ulkopuolisuuden Icehearts-toiminnasta vaikeuttavan työnohjauksen tavoitteellisuuden toteutumista. Pohdimme, että irrallisuuden kokemukseen saattaa vaikuttaa Iceheartsin yhteisöllinen toimintatapa. Kuten aikaisemmassa kappaleessa (3.1) mainitsimme, perustuu yhteiskunta yhteisöllisyydelle. Ilman jatkuvaa yhteisöllisyyden kokemusta ja vuorovaikutusta, ihmislaji kuihtuu (Kaipio 1999, 25). Työnohjausta itsessään ei välttämättä kuitenkaan koettu työtä tukevaksi elementiksi, vaan pikemminkin se, että työnohjausryhmässä on tuttuja kollegoja, joilta muutenkin saa tukea tarvittaessa.

6.2 Työssäjaksamiseen vaikuttavat tekijät

Haastattelutuloksista ilmeni, että työssäjaksaminen vaihtelee vuodenajan mukaan. Alkusyksyllä, koulujen alkaessa, työssäjaksaminen on huipussaan. Toisaalta koulujen loma-ajat aiheuttavat lapsissa erilaista oireilua, joka vaikuttaa välillisesti kasvattajankin jaksamiseen. Kasvattajat kertoivat, kevätlukukauden olevan aina syyskautta raskaampi; lapset ovat väsyneempiä ja haastavia tilanteita esiintyy useammin.

Kasvattajien puheenvuoroissa nousi esiin myös työkavereiden antama tuki ”aallonpohja-aikoina”: koettiin, että kollegoilla on samankaltaiset tuntemukset jaksamisestaan, samaan vuodenaikaan. Tämä ilmiö madalsi kynnystä vertaistuelliseen vuorovaikutukseen.

Työnohjauksen merkitys työssäjaksamiseen nähtiin vaihtelevana. Kasvattajat kertoivat, että työnohjaus ei ole case-pohjaista, eivätkä he siten pysty työnohjauksessa varsinaisesti asiakasasioita purkamaan. Osa kasvattajista kuitenkin koki ryhmämuotoisen työnohjauksen ”hyvänä juttuna”, vaikkakin työnohjauksesta puhuttaessa puheenvuorot automaattisesti ohjautuivat kasvattajapäiviin. Ice-heartsin järjestämät vuosittaiset kasvattajapäivät nähtiin voimaannuttavana tapahtumana: tilaisuutena johon voi tulla ilman roolia.

6.3 Työhyvinvointi

Työn itsenäisyys oli kaikkien kasvattajien mielestä ehdottomasti työhyvinvointia tukeva elementti. Koettiin, että vastuun ottaminen omasta joukkueesta ja sen toiminnasta paransi työhyvinvointia. Työn itsenäinen luonne mahdollisti työajan suunnittelun ja oman ajankäytön priorisoinnin. Kasvattajat kertoivat, että koska ovat ”omia pomojaan”, on heillä myös hyvinvointia parantava vapaus päättää itse tekemisistään esimiehen ollessa kuitenkin aina taustatukena puhelinsoiton päässä.

Työajanseuranta nähtiin työhyvinvointia edistävänä tekijänä: kasvattajat kertoivat olevansa enemmän perillä aiemmin tekemistään ylitöistä, esimerkkinä mainittakoon ilta-aikoina tehdyt puhelinsoitot, joita ei ennen työajanseurantaa merkitty minnekään. Työajanseurannalla on ollut myös suoria vaikutuksia työn laatuun: työntekijä keskittyy oikeisiin asioihin ja turha ”häslääminen” on jäänyt pois.

6.4 Mentorointi käytännössä

Varsinaisia nimettyjä mentoreita Iceheartsilla ei ole. Kasvattajat toivat esiin haastattelussa, että he ovat kaikki mentoreita toisilleen. Mentorointi ymmärrettiin enemmänkin vertaistuellisena olemisena: yhteisenä salibandyharrastuksena ja vapaa-ajan ajanviettona. Toisaalta kasvattajat kertoivat, että puhelinsoitot kollegalle ovat nekin mentorointia: riittää että kollega tekee samaa työtä ja näin ollen ymmärtää mistä puhutaan. Koettiin, että valmiita vastauksia ei tarvita vaan jopa pään nyökkäys riittää ilmaisemaan empatian sekä ymmärryksen.

Erään joukkueen kasvattaja koki, että mallin ottaminen toiselta kasvattajalta on mentorointia. Esimerkkinä mainittakoon oman joukkueen harjoituksiin viety kollegalta opittu toimintatapa.

7 POHDINTA JA AMMATILLINEN KASVU

Teemasta riippumatta, tietyt asiat toistuivat haastattelussa, jolloin voimme tulla johtopäätökseen, että nämä asiat ovat sellaisia, joihin tulisi Iceheartsilla puuttua.

Esimiehet koettiin kautta linjan helposti lähestyttäviksi, mutta toivottiin heidän olevan aktiivisempia kasvattajien suuntaan. Kasvattajat toivat esille toiveen, että esimiehet ottaisivat tavakseen vierailla joukkueissa vaikka kerran kuussa, jotta lapset ja kukin toimintaympäristö tulisi paremmin tutuksi. Kasvattajat kokivat, että esimiehet ovat tavallaan irrallaan joukkueiden toiminnasta ja lapsista yksilötasolla, mikä johtaa siihen, että tukea haetaan mieluummin kollegoilta, jotka tietävät käytännön toiminnasta enemmän.

Haastattelun tuloksista on pääteltävissä, että työn itsenäisyys koettiin harvinaislaatuksena ja positiivisena. Aistittavissa oli kuitenkin vastuun tuoma taakka etenkin, jos lisäkäsiä ei ole saatavilla tai jos varsinaista vastuuta ei voi antaa. Kasvattajien kertomuksista tuli kuva, että työn itsenäinen luonne antaa vapauksia suunnitella omaa työtään, mutta toisaalta työn suunnittelu on haastavampaa ja yksinäisempää niille, jotka eivät voi luottaa esimerkiksi resurssityöntekijän apuun. Pohdimme, että olisi kaikin tavoin reilua kasvattajia kohtaan karsia resurssityöntekijöistä alalle soveltumattomat pois, koska epäsovivan resurssityöntekijän tuomat murheet tuntuivat rasittavan kaikkia kasvattajia.

Kasvattajien käyttämä Excel-pohjainen työajanseuranta tuntuu olevan vahvasti työhyvinvointia parantava työkalu. Ennen työajanseurantaa kasvattajat tekivät itseltäänkin huomaamattaan ylitöitä, koska iltaiset puhelinkeskustelut eivät välttämättä tunnu varsinaiselta työltä. Kasvattajat kertoivat työajanseurannan antaneen heille itselleenkin selkeän kuvan siitä, mihin kaikkeen työaikaa kuluu; mikä on turhaa ja mihin menee oikeasti eniten aikaa. Pohdimme, että aloittaville kasvattajille olisi tarpeen saada perehdytystä siihen, miten työtunnit jakautuvat työtehtävien kesken. Tässä voisi apuna käyttää esimerkiksi kasvattajan ”keskiverto-päivää”, koska etenkin uusille kasvattajille työtehtävien priorisointi toi lisähaasteita.

Ammatillisen kasvun valossa opinnäytetyön tekeminen oli kaikin tavoin kehittävä prosessi. Vaikka olemme opinnoissamme eri vaiheissa, toinen noviisi ja toinen valmistuva, sujui yhteistyömme hienosti. Toki sisarussuhteemme ja se, että olemme kaksosia, toi tiettyjä etuja kirjoitusprosessiin, vaikka opinnäytetyön tekeminen olikin prosessi, jollaista emme ole aiemmin yhdessä tehneet. Vietämme muutenkin aikaa yhdessä ja tiedämme toistemme tavat toimia. Kun toisen vahvuutena on nopea kirjoittaminen kymmensormijärjestelmällä, toinen osasi enemmän etsiä oikeanlaisia lähteitä. Ammatillisesti olemme samalla tasolla opiskelusta riippumatta. Toisella on pidempi alan työkokemus ja toisella opinnot loppusuoralla.

Kirjoitusprosessin aikana olemme molemmat saaneet lisää käytännön kokemusta tutkimuksen tekemisestä ja olemme oppineet tuottamaan uutta, akateemista tietoa tutkimuksemme avulla. Olemme oppineet ymmärtämään Icehearts ry:n asiakasperheiden tarpeet sekä olemme sisäistäneet kasvattajien työn merkityksen perheiden voimavaraistamisessa. Koemme, että eettinen herkkyytemme on lisääntynyt tutkimuksemme avulla: Iceheartsin asiakasperheiden elämäntilanteet ovat kovin vaihtelevia ja kasvattajien työ monipuolista sekä pitkälle kantavaa. Icehearts ry:n kasvattajien tekemä työ keskittyy usein nimenomaan huono-osaisuuden poistamiseen sekä yhteiskunnassa vallitsevan tasa-arvon edistämiseen.

8 LÄHTEET

- Alasuutari, Pertti 2001. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Craig, Christopher A.; Allen, Myria W.; Reid, Margaret F.; Riemenschneider, Cynthia K. & Armstrong, Deborah J. 2012. The Impact of Career Mentoring and Psychosocial Mentoring on Affective Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover Intention. *Administration & Society*. 45(8), 949–973.
- Ekonomilehti 2015. Hyvinvointi lisää työtehoa. Viitattu 30.9.2015.
<http://www.ekonomilehti.fi/hyvinvointi-lisaa-tyotehoa/>.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Halme, Nina & Perälä, Marja-Leena 2014. Lapsiperheiden huolet ja avunsaanti. Teoksessa Johanna Lammi-Taskula & Sakari Karvonen (toim.) Lapsiperheiden hyvinvointi 2014. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy, 216–226.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu - teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hännikäinen, Maritta & Rasku-Puttonen, Helena 2006. Johdanto: päiväkotia ja koulu vuorovaikutuksellisinä yhteisöinä. Teoksessa Kirsti Karila, Maarit Alasuutari, Maritta Hännikäinen, Anna Raija Nummenmaa & Helena Rasku-Puttonen (toim.) Kasvatusvuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 11–16.
- Icehearts 2014. Työhyvinvointi 2014–perusraportti. PDF-raportti yhdistyksen omaan käyttöön. Tuloste tekijöiden hallussa.
- Icehearts-kasvattaja 2015. Teemahaastattelu. Mikkolan koulu, Vantaa. 30.4.2015
- Kaipio, Kalevi 1999. Kasvattava yhteisö. Jyväskylä: Jyväskylän koulutuskeskus Oy.

- Kallio, Kirsi Pauliina; Stenvall, Elina; Bäcklund, Pia & Häkli, Jouni 2013. Arjen osallisuuden tukeminen syrjäytymisen ehkäisemisen välineenä. Teoksessa Jukka Reivinen & Leena Vähäkylä (toim.) *Ketä kiinnostaa? Lasten ja nuorten hyvinvointi ja syrjäytyminen*. Helsinki: Gaudeamus, 69–87.
- Karasek, Robert A. Jr. & Theorell, Töres 1990. *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve; Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari 2007. *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsinki: Edita.
- Kilpala, Vellu 2015. *Aluejohtaja*, Suomen Icehearts ry. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 18.3.2015.
- Leiter, Michael P. & Maslach, Christina 2014. Interventions to prevent and alleviate burnout. Teoksessa Michael P. Leiter, Arnold B. Bakker & Christina Maslach (toim.) *Burnout at work*. New York: Psychology Press, 145–167.
- Lohi, Salla & Niiranen, Vuokko 2005. Yksin tätä työtä ei voi tehdä—sosiaalityöntekijöiden osaamisen tuki ja osaamisen jakaminen lastensuojelutyössä. Helsinki: Miktor.
- Niemelä, Miika 2015. *Henkilöstö- ja hallintojohtaja*, Suomen Icehearts ry. Helsinki. Henkilökohtainen tiedonanto 24.3.2015.
- Nikander, Pirjo 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 432–445.
- Pyöriä, Pasi 2012. Hyvinvoiva henkilöstö, menestyvä organisaatio. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Hakapaino, 7–22.
- Pölkki, Pirjo 2004. Lastensuojelutyön tutkimus- ja kehittämistoiminta. Teoksessa Annamaija Puonti, Tuula Saarnio & Anne Hujala (toim.) *Lastensuojelu tänään*. Helsinki: Tammi, 270–319.
- Robertson, Ivan & Cooper, Cary 2011. *Well-being, Productivity and happiness at work*. Hampshire: Palgrave Macmillan.

- Ruusuvuori, Johanna 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 425–431.
- Ruusuvuori, Johanna; Nikander, Pirjo & Hyvärinen, Matti 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–38.
- Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOYpro.
- Strömmer, Matti 2005. Lapsen suojelua arkityön äärellä. Teoksessa Pirjo Salminen (toim.) Yhdessä kasvattamaan. Jyväskylä: PS-Kustannus, 45–52.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos i.a. Ehkäisevä lastensuojelu. Viitattu 20.3.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/ehkaiseva-lastensuojelu>.
- Turkka, Ilkka & Turkka, Ville 2008. Icehearts, Joukkue kasvun tukena. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Törrönen, Maritta & Vornanen, Riitta 2004. Lastensuojelun ehkäisevä työ. Teoksessa Annamaija Puonti, Tuula Saarnio & Anne Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Helsinki: Tammi, 154–191.
- Vartiamäki, Teemu & Niemelä, Miika 2013. Icehearts-koulun kyljessä. Vaasa: Arkmedia Oy.
- Viitala, Riitta 2014. Jotenkin häiriöks—Etnografinen tutkimus sosioemotionaalista erityistä tukea saavista lapsista päiväkotiryhmässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Wikström, Gustav & Salminen, Pirjo 2005. Hyvä kasvatus on yhteiskunnan rakentamisen kulmakivi. Teoksessa Pirjo Salminen (toim.) Yhdessä kasvattamaan. Jyväskylä: PS-Kustannus, 7–14.

LIITE 1 Teemahaastattelurunko

Teema 1: Tuki työhön

- Millaista on käytännön arki työssäsi?
- Millaisissa tilanteissa koet eniten tarvitsevasi tukea?
- Millaista tukea saat ja keneltä?
- Millaisia konkreettisia neuvoja olet saanut? Mistä? Miten?
- Millaisia konkreettisia neuvoja koet tarvitsevasi?

Teema 2: Työssäjaksaminen

- Millaiseksi arvioisit oman työssäjaksamisesi tällä hetkellä?
- Kuinka työnantaja panostaa työssäjaksamiseen?
- Mihin asioihin toivoisit lisää apua ja/tai tukea, jos saisit itse päättää?
- Mitkä asiat mielestäsi vaikuttavat työssäjaksamiseesi?
- Minkälaiseksi koet esimiehen lähestyttävyyden? Muuttaisitko sitä jotenkin?

Teema 3: Työhyvinvointi

- Mitkä asiat vaikuttavat työhyvinvointiisi?
- Minkä asioiden arvelet vaikuttaneen sen muuttumiseen, mikäli se on muuttunut?
- Kuinka työnantaja tukee työhyvinvointia?
- Jos saisit itse päättää, millaista työhyvinvointia tukevaa toimintaa toivoisit saavasi?

Teema 4: Mentorointi

- Millaista mentorointi on työssäsi tällä hetkellä?
- Minkälaista toivot mentoroinnin olevan?
- Onko mentoroinnilla sinulle merkitystä?

MITEN SUN JOUKKUEELLA MENEE?



○

KYSY AINA VÄLILLÄ



VOISITKO
TULLA
KÄYMÄÄN?.

MUUTEN VAAN

TARVIITKO APUA JOSSAIN?



MÄ JEESAN SUA



MÄ EN JÄTÄ
SUA YKSIN.

IKINÄ