

Työnohjauksen erilaisia käytäntöjä

Satakunnan ammattikorkeakoulun
työnohjaajakoulutuksen 2015–2016 artikkelit

Eija Tuliniemi & Kari Rajaniemi (toim.)

Työnohjauksen erilaisia käytäntöjä

Työnohjauksen erilaisia käytäntöjä
Satakunnan ammattikorkeakoulun
työnohjaajakoulutuksen 2015–2016 artikkelit

Eija Tuliniemi & Kari Rajaniemi (toim.)

Satakunnan ammattikorkeakoulu
2017
Pori

Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sarja B, Raportit 2/2017
ISSN 2323-8356 | ISBN 978-951-633-220-1 (verkkójulkaisu)

Julkaisija:
Satakunnan ammattikorkeakoulu
PL 520, 28601 Pori
www.samk.fi

© Satakunnan ammattikorkeakoulu ja tekijät

Graafinen suunnittelu: SAMK Viestintä
Taitto: Heidi Valtonen, Vida Design Oy

SAMKin julkaisut ovat luettavissa ja ostettavissa verkkokirjakaupassa osoitteessa:
<http://samk.pikakirjakauppa.fi/>

SISÄLLYS

Esipuhe	9
Kari Rajaniemi: Työelämä muuttuu – työnohjaus tukee muutoksissa.....	10
Eija Tuliniemi: Näyttöön perustuva lähestymis- ja ajattelutapa vahvistaa työnohjausta	13
Sari Halonen: Näkökulman vaihtamisen taito ja sen työstämisen keinoja työnohjauksessa	15
Paula Ranne: Työnohjaajan oma jaksaminen	24
Elina Pärssinen: Työnohjaus ja työhyvinvointi – työnohjaus tutuksi somaattisessa hoitotyössä	36
Irene Hiedanpää: Esimies mukana työyhteisön työnohjauksessa	48
Kaarina Latostenmaa: Kymppikortit pöytään – vertaisuuden voimaa ja työkykyjohtamisteemoja esimiesten työnohjauksellisiin ryhmiin.....	57
Johanna Santanen: Vierelläsi-ryhmä – dialogisuus läheissijaisvanhempien ryhmätyönohjauksessa	73
Anna Härkälä ja Kaisu Lanki: Sijaisvanhemmuuden polulla – kokemuksia sijaisvanhempien ryhmätyönohjauksesta.....	86
Tuija Mäkinen: Ajatuksen murusia vapaaehtoistyön työnohjauksen avuksi.....	96
Heikki Lampinen: Onko työnohjaus tuntematon työväline työssä jaksamisen tukemiseen vapaaehtoisessa pelastus- ja ensiauttajatoiminnassa?	106
Erika Lindroos: Keho kertoo mitä mieli ei ymmärrä – kehotietoisuus työnohjauksen tukena	120

Esipuhe

Satakunnan ammattikorkeakoulun järjestämä työnohjaajien koulutus alkoi syyskuussa 2014 ja päättyi syyskuussa 2016. Koulutuksen laajuus oli 60 opintopistettä. Käsillä olevaan julkaisuun on koottu opiskelijoiden kehittämistehtävistään kirjoittamia artikkeleita. Kehittämistehtävän ydinajatuksena on ollut oman työnohjaajan roolin vahvistaminen sekä edelleen kehittää työnohjausta työskentelytapana. Artikkelit tuovat myös työnohjausta ja työnohjauksen erilaisia työtapoja näkyviksi.

Porissa 1.2.2017

Eija Tuliniemi ja Kari Rajaniemi

Työelämä muuttuu – työnohjaus tukee muutoksissa

Kari Rajaniemi

Työnohjaus on työmuotona ja käsitteenä vakiintunut sosiaali- ja terveysalan ammateissa toimivien keskuudessa. Ajan kuluessa ovat työnohjauskäsitteen määrittelyt muuttuneet ja työnohjaustyön sisältö on saanut uusia painotuksia. Noin 30 vuotta sitten oli työnohjauksen keskiössä sosiaali- ja terveysalan asiakkaan ja työntekijän välisen suhteen käsittely. Varsin pian todettiin kuitenkin tällainen terapiatyöstä tullut näkökulma suppeaksi. Työnohjauksen tavoitteellisuus, työn tekeminen ja työn kehittäminen haluttiin työnohjaustyön ja työnohjauskäsitteen määrittelyyn mukaan.

Työnohjauksen opetuksellinen merkitys korostui 1970–80-luvun vaihteessa työnohjauksen tavoitteellisen osa-alueen rinnalla. Ajateltiin, että kokeneen työntekijän vetämänä työnohjauksen yksi keskeinen tehtävä on opetuksellinen: työntekijän osaamisen kehittäminen. Näkemys oli, että opetuksellinen tavoite toteuttaa myös ohjattavien työn kehittämistä, jota organisaatioiden hallinto työnohjaukselta odotti.

Työnohjauksen erilaiset painotukset muun muassa opetukselliseen ja terapeuttiseen suuntaan johdattivat korostamaan työnohjauksen prosessiluonnetta. Työnohjaus alettiin hahmottaa prosessina, jonka tavoitteena on työntekijän omien voimavarojen, mahdollisuuksien ja ehkä heikkouksienkin löytäminen sekä tunnistaminen. Yksilötyönohjauksissa prosessiluonteisuuden ja opetuksellisen painotuksen läsnäolo muovasivat työnohjausta lähelle perinteistä terapiaa. Ryhmätyönohjauksellisen työotteen vahvistuttua tuli tilaa ja mahdollisuuksia pohtia sekä jakaa yhdessä työn tekemiseen ja työssä jaksamiseen liittyviä ajatuksia. Työnohjauksen tuloksena oli parhaimmillaan yhteisten työn tekemisen tavoitteiden määrittely sekä vertaistuki omalta työyhteisöltä.

Työnohjauskoulutuksen alkuvaiheen keskeisenä viitekehyksenä olivat psykoanalyttiset viitekehykset. Työnohjauksen teoreettisesta viitekehyksestä sekä työnohjaustyön perusteluista on ajoittain käyty kriittistäkin keskustelua. Työnohjauksessa tapahtuvaa oppimista ja työn kehittymisen prosessia on useimmiten kuvattu kokemuksellisen oppimisen mallin avulla. Psykodynaamisten viitekehysten rinnalle ovat tulleet ratkaisu- ja voimavarakeskeiset sekä systeemiset lähestymistavat. Aika yleistä on, että eri koulutusorganisaatioiden toteuttamisessa työnohjaajien koulutuksissa perehdytään ratkaisukeskeisiin, systeemisiin ja

psykodynaamisiin viitekehyksiin. Työnohjaajan käyttöteoriaa rakentavat myös ammattiin liittyvät koulutukset sekä työkokemus.

Työnohjaajan soveltama viitekehys ohjaa ja määrittää ohjaustyön työmenetelmiä. Viitekehyksestä riippuen keskeisinä työmenetelminä saattavat olla toiminnalliset menetelmät, kun taas toinen työnohjaaja kokee tärkeäksi luottamuksellisen ja avoimen dialogin luomisen. Ratkaisu- ja voimavarakeskeiselle työtöteelle on ominaista voimavarioihin keskittyminen sekä tavoitteellinen työntekijöiden osaamisen, kykyjen sekä kokemuksen hyödyntäminen. Rakentavan dialogin myötä tuetaan voimavaroja ja edesautetaan ratkaisujen löytymistä. Luottamusta muutokseen tuetaan keskustelun ja ohjauksessa läsnä olevien tarinoiden kautta. Psykiatri Ben Furman on kiteyttänyt ratkaisu- ja voimavarakeskeisen ajattelutavan kolmeen sanaan, jotka ovat toivo, tarinat ja luovuus.

Helsingin Sanomien artikkelissa (22.5.2016) esitettiin viisi keskeisintä suomalaista työelämää koskevaa muutosta. Työnteon arki ns. kiinteänä toimistotyönä on muuttunut. Muutos on kuitenkin ollut hidasta. Liikkuvan ja etätöiden osuus on merkittävästi kasvanut lähinnä johto- ja asiantuntijatehtävissä. Suomalaiset ovatkin etätöiden tekemisessä Euroopan kärkeä. Muutosta on myös tapahtunut siinä, että esimiehen ja alaisen roolit eivät ole organisaatioissa yhtä selkeästi rajattuja kuin ennen. Tämän myötä on oman työn organisoimisen vaade lisääntynyt. Sosiaali- ja terveysalalla koetaan kuitenkin edelleen tärkeänä, että esimies on lähellä ja tuntee alaisensa sekä alaistensa tekemän työn.

Työelämän muutosvauhti on ollut nopeata 1980-luvulta lähtien. Sopeutuminen muutokseen edellyttää työntekijältä aktiivisuutta, uteliaisuutta sekä kykyä uudistua ja hyväksyä muun muassa muutokseen liittyvää epävarmuutta. Epävarmuutta luo sekin, että aikaisempien työvuosien kokemus ei välttämättä tuo turvaa tai auta ennakoimaan murroksessa olevan työelämän tulevia haasteita. Suomalaisessa yhteiskunnassa on tapahtumassa merkittävä muutos monikulttuurisuuden lisääntyessä. Monikulttuurinen vuorovaikutus rikastuttaa niin asiakastyötä kuin työkaluareidenkin välistä vuorovaikutusta.

Työntekijöiden välinen vuorovaikutus on digitalisaation, matkapuhelinten ja jo aiemmin esimerkiksi sähköpostin myötä monipuolistunut. Tekniikka ja välineet kehittyvät nopeaan tahtiin, jonka vuoksi kehitystä on aktiivisesti seurattava. Tekniikka mahdollistaa monipuolisen ja välittömän yhteydenpidon työelämän verkostojen kesken. Hieman ristiriitaisesti väitetään kuitenkin, että uuden tekniikan myötä korostuvat yhdessä tekemisen taidot.

Työnohjauksen tavoitteet ja perustelut ovat työn ja työelämän kehittyessä muuttuneet. Edellä esiintuotujen suomalaisen työelämän muutostrendien valossa päätyy ajatukseen, että työnohjauksellisen työn tarve on vain vahvistunut. Työnohjauksen myötä voidaan nostaa esimerkiksi ryhmäohjauksissa keskusteluun erilaisia työn ja työorganisaatioiden muutoksiin liittyviä asioita. Tarvetta on edelleen löytää purkukeinoja sekä ratkaisuja peloille ja ahdistaville ajatuksille, mitä muutoksiin liittyy.

Työnohjauksen keskiössä ovat työ ja työn kehittäminen. Kun muutostrendeissä näkyy selkeästi työntekijän oman työn tekemisen organisoinnin vaade, voivat työnohjaukselliset keskustelut tukea näitä pohdiskeluja. Sähköposti, matkapuhelimet ja erilaiset tietotekniset ohjelmat ja sovellukset tukevat työn tekemistä, mutta myös aiheuttavat vaikeasti hallittavaa työkuormaa. Informaatioergonomian suunnittelu ja haltuunotto sopivat myös työnohjauksen teemaksi.

Työnohjauksen keskeisenä tehtävänä on ollut tukea työhyvinvointia ja työssä jaksamista; työnilokin on ollut esillä. Mielekäs ja mielenkiintoinen työ on yksilön hyvinvointia rakentava tekijä. Kun työnohjauksen avulla pystytään tukemaan työhyvinvointia ja työssä jaksamista, on työnohjaukseen käytetty aika perusteltua.

Työnohjaus on vähitellen saamassa jalansijaa uusien ammattiryhmien parissa. Esimerkiksi pelastustoimen eri tehtävissä on perinteisesti haastavia työtilanteita jälkipurettu ja kriisitukeakin on tarpeen mukaan järjestetty. Työnohjaus sopisi hyvin näiden työmenetelmien kanssa työntekijöiden tukemiseen.

Lähteet

Helsingin Sanomat 22.5.2016. Asiantuntijat kertovat työelämän viisi keskeisintä muutosta – näitä taitoja vastavalmistuvat tarvitsevat.

Kannisto, R., Lepokorpi, M. & Mattila, P. 2006. 30 vuotta työnohjausta Tampereella 1976–2006. Työn kehittämistä ja ammatillista kasvua. Tampere: Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveystoimen julkaisuja: 3/2006.

Näyttöön perustuva lähestymis- ja ajattelutapa vahvistaa työnohjausta

Eija Tuliniemi

Työnohjaajakoulutusryhmän opinnoissa yhtenä osuutena oli esitellä jotain itselle merkityksellistä oman työn osaamisaluetta. Aihealueina olivat muun muassa työhön perehdyttäminen, erilaiset toiminnalliset menetelmät sekä kehollisuuden ja ravinnon merkitys ihmisen hyvinvoinnille. Tästä tehtävästä tulikin monelle idea omaan kehittämistehtävään.

Näistä osaamisaluekuvauksista nousseet kehittämistehtävät ovat hyvä esimerkki näyttöön perustuvasta lähestymis- ja ajattelutavasta työnohjauksessa. Käsite näyttöön perustuva on ollut tuttu muun muassa hoitotieteessä ja lääketieteessä jo vuosikymmeniä ja sen käyttö on laajentunut myös muille aloille. Uusimmat suomalaisten työnohjaajien kirjoitukset ja kommentit tuovat vahvasti esille työnohjauksen näyttöön perustuvuutta, jopa vaatimusta siihen suuntaan. Työelämä on entistä vaativampaa ja työntekijöiden kaikenlainen tietotaito pitäisi saada hyötykäyttöön. Siinä on haastetta myös työnohjaukselle ja työnohjaajille. Pelkästään työnohjaajan työkokemukseen ja intuitioon perustuvalla ohjauksella ei pärjätä.

Osassa työnohjaajakoulutusryhmän kehittämistehtävistä päästiin lähelle tässä esillä olevaa näyttöön perustuvaa lähestymistapaa. Lähdettiin liikkeelle omasta kokemuksesta ja osaamisalueesta. Sitten tarkasteltiin aihetta tutkimuksen ja kirjoitetun tiedon, esimerkiksi ammattikirjallisuuden pohjalta. Osa opiskelijoista liitti tähän vielä pidempään työnohjaajana toimineen henkilön haastattelun, jolla sai kokemustietoa aiheesta. Lopuksi kaikki saatu materiaali koottiin muistilistaksi tai muuksi välineeksi työnohjauksen avuksi.

Wallin kuvaa artikkelissaan ”Näyttöön perustuva toiminta työnohjauksessa” tätä prosessia. Kun työnohjaaja saa tietää työnohjaustilanteessa ohjattavien työnohjauksen tarpeesta, hän ottaa ensin käyttöön oman asiantuntijuutensa, osaamisensa ja sisäisen tietonsa asian suhteen. Sitten hän laajentaa omaa näkemystään ulkoisella uudella tiedolla tutkimusten ja hyvien käytäntöjen kautta. Työnohjaaja arvioi kriittisesti keräämäänsä tieteellistä ja kokemustietoa ja integroi sitä työnohjattavien tarpeeseen työnohjaustilanteessa. Hän esittelee käyttämäänsä teoriaa tai mallia tarpeelliseksi katsomallaan tavalla: jossain tapauksissa laajemmin, jossain kapeammin. Työnohjauksen lopuksi ohjattavat ja työnohjaaja yhdessä arvioivat tieteellisen ja tutkimustiedon merkitystä asian eteenpäin viemisessä. Työnohjaaja arvioi myös omalta kohdaltaan näyttöön

perustuvuuden kohdentumista ohjauksessa. Hän reflektoi, arvioi ja oppii. Tässä prosessista käytetään yleisesti myös käsitettä käyttöteoria.

Tällaisessa prosessissa sekä ohjattavat, heidän työyhteisönsä että työnohjaaja oppivat uutta. Näyttöön perustuva lähestymis- ja ajattelutapa vaatii työnohjaajalta intensiivisempää sitoutumista työnohjattavien ohjaustarpeisiin ja omaa osaamista syventävää asennetta työnohjaustyöhön. Wallinin mukaan tällä työskentelymenetelmällä voidaan kehittää ja uudistaa koko työnohjausta.

Lähteet

Wallin, A. 2014. Näyttöön perustuva toiminta työnohjauksessa. Teoksessa: Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (toim.) 2014. Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. United Press Global, 38–51.

Kattainen, E. 2014. Työnohjaajan käyttöteoria. Teoksessa: Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (toim.) 2014. Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. United Press Global, 284–298.

Näkökulman vaihtamisen taito ja sen työstämisen keinoja työnohjauksessa

Sari Halonen

Työnohjaajakoulutukseen liittyvässä kehittämistehtävässä tarkastellaan näkökulman vaihtamisen taitoa: mitkä tekijät vaikuttavat näkökulman vaihtamisen taustalla, mitä se edellyttää sekä ohjattavalta että työnohjaajalta ja miten sitä voisi työstää työnohjauksessa. Olen kiinnostunut aiheesta, koska työyhteisössä käsittelemme työhön liittyviä asioita joskus liiankin henkilökohtaisesta näkökulmasta. Tällöin tilanne voi näyttäytyä siten, että yksilöt tarkastelevat asioita kukin omalta kannaltaan, juuttumalla vain yhteen näkökulmaan, ja asian yhteinen pohdinta ja tarkastelu useasta eri näkökulmasta unohtuu.

Toisen ihmisen kohtaaminen haastaa meitä jokapäiväisessä elämässä sekä yksityisellä että yleisellä tasolla. Miten me suhtaudumme tilanteisiin, joissa huomaamme olevamme toisen henkilön kanssa asiasta eri mieltä? Pyrimmekö pitämään kiinni omasta näkemyksestämme ja yritämme osoittaa mahdollisimman perustellusti sen, miksi toisen henkilön näkökulma on ”väärä” tai ei niin ”hyvä” kuin omamme? Vai asetummeko kuuntelemaan toisen ajatuksia ja siten väistämättä ryhdymme kyseenalaistamaan omaa näkemystämme ja näin muuttamaan omaa tapaamme suhtautua tilanteeseen?

Kehittämistehtävään pohjautuvaa artikkelia voi luonnehtia kuvaukseksi siitä, mitä näkökulman vaihtaminen tarkoittaa ja miten sitä voidaan hyödyntää käytännön työnohjaustilanteissa. Voisiko näkökulman vaihtamisen taidosta löytyä väline minkä avulla työelämään liittyviä kysymyksiä ja vuorovaikutushaasteita voitaisiin ratkaista luovemmin ja rakentavammin? Näkökulman vaihtamisen taito pitää sisällään muun muassa ymmärtämisen taidon, kyvyn ihmetellä, kyseenalaistaa ja perustella. Artikkelin tavoitteena on tarkastella näkökulman vaihtamisen taidon lähtökohtia filosofian, hermeneutiikan ja psykoterapian viitekehysistä. Lisäksi tuodaan esille muutama käytännön esimerkki siitä, miten näkökulmana vaihtamisen taitoa on pyritty kehittämään työnohjauksessa.

Esimerkki näkökulman vaihtamisen taidon hyödyntämisestä käytännön ohjaustilanteessa

Minulla oli ohjattavana kuuden hengen työyhteisö. Tavoitteena oli muun muassa löytää yhteisiä toimintamalleja henkilökunnan keskinäiselle yhteistyölle ja kuulluksi tulemiselle. Lisäksi työstettiin lasten ja perheiden kohtaamiseen liitty-

viä vuorovaikutustilanteita. Yksi ryhmäläinen otti esille tilanteen, joka liittyi lasten tuomiseen päivähoitoon. Häntä mietitytti lapsen vanhemman tapa toimia. Lapsi oli alle kolmevuotias ja oli sopeutunut hyvin hoitopaikkaan. Tuomistilanteessa lapsi lähti luottavaisesti vanhemman luota hoitajan syliin tai leikkimään muiden lasten kanssa. Vanhempi palasi useita kertoja takaisin eteisestä siihen tilaan, jossa lapsi oli ja jätti useaan kertaan hyvästit lapselleen ennen töihin lähtöä. Henkilökunnan mukaan tilanne päättyi poikkeuksetta niin, että lapsi ryhtyi itkemään vanhemman perään ja vasta sen jälkeen vanhempi poistui. Keskustelimme tästä tilanteesta työnohjausryhmässä ja mietimme tilannetta sekä lapsen että vanhemman ja henkilökunnan näkökulmasta.

Ryhmässä nousi esille ajatus siitä, että vanhempi "tahallaan" toimii tällä tavalla ja tekee "kiusaa" lapselleen ja henkilökunnalle. Kaikki ohjattavat olivat yhtä mieltä siitä, että lapselle tilanne on raskas: aluksi hän oli hyvällä mielellä mutta tilanteen edetessä alkoi itkeä ja vanhemman on kuitenkin pakko lähteä töihin. Pyysin jokaista miettimään minkälainen tilanne yleensä saattaa olla vanhemmalle, kun hän tuo lastaan päivähoitoon eli mistä syistä perhe saattaa päätyä kodin ulkopuoliseen hoitopaikkaan. Tämä kysymys sai ohjattavia pohtimaan monesta eri näkökulmasta perheiden tilannetta (taloudelliset syyt, molempien vanhempien halu käydä töissä, "pakko" jostakin syystä johon saattaa liittyä vanhemman taholta "huonoa omaatuntoa").

Lisäksi pyysin heitä tarkastelemaan tuomistilanteeseen liittyviä mahdollisesti erilaisia tunteita pohjautuen siihen, että ollaan päädytty valitsemaan lapselle hoitopaikka kodin ulkopuolelta. Ohjattavat toivat esille erilaisia tunteita epäluottamuksesta mustasukkaisuuteen, kateuteen ja huoleen. Lisäksi ohjattavat pohtivat minkälaisia aamuja perheissä koetaan ennen kuin lapsi tuodaan päivähoitoon (mm. kiirettä johon saattaa liittyä äänen korottamista, halua jäädä lapsen kanssa kotiin tai lapsi ei halua lähteä, huonosti nukuttu yö jne.). Tarkastelimme seuraavaksi tunteita ja niiden ilmenemistä erilaisissa tilanteissa heidän työpäivänsä aikana. Ohjattavat löysivät moninaisia tunteiden kokemuksia. Tunteiden ilmenemistä ei koettu voitavan estää, mutta niitä voi käsitellä ja niiden merkitystä työssä voi siten pohtia. Tästä pääsimme miettimään ammatillaisen tapaa tehdä työtään ja tiedostaa siihen liittyviä tunteita ja vastaavasti pohtimaan vanhempien (asiakkaiden) näkökulmasta tilannetta, joka liittyy vanhemman ja lapsen väliseen "erotilanteeseen". Lopuksi pyysin ohjattavia pohtimaan, miten esimerkin tilanteessa olisi hyvä jatkossa henkilökunnan toimia. Keskustelun jälkeen yhteiseksi ajatukseksi muodostui asian puheeksi ottaminen vanhemman kanssa.

Edellä kuvatussa ohjaustilanteessa tarkoituksena oli käyttää roolinvaihtoa, joka Alhasen ym. (2012, 121–122) mukaan ei ole näyttelystä, vaan pyrkimystä asettua toisen henkilön tilanteeseen ja tarkastella asiaa hänen näkökulmastaan. Ohjattavia ohjattiin asettumaan vanhempien tilanteeseen silloin, kun nämä tuovat lastaan päivähoitoon. Heitä ohjattiin myös pohtimaan erilaisia tekijöitä, joiden pohjalta vanhemmat tekevät ratkaisuja tai valintoja lapsen päi-

vähoidon suhteen sekä tarkastelemaan lapsen ja vanhemman välistä tunnesuhdetta ja päivähoitoon ”jättämisen” herättämiä tunteita.

Työnohjaajan roolissa on oltava laaja joukko erilaisia vaihtoehtoisia lähestymistapoja sekä henkistä joustavuutta erottaakseen minkälainen lähestymistapa sopii mihinkin tilanteeseen. Mattilan (2011, 188–190) mukaan tämä on edellytyksenä sille, että kykenemme kuulemaan ja ymmärtämään mitä muut sanovat. Meidän tulee siis olla avoimia kaikelle keskustelulle toisten ihmisten kanssa yli kulttuurirajojen. Näin voimme hankkia mahdollisimman laajan kokonelman vaihtoehtoisia tapoja, joilla aktivoida ohjattavia tarkastelemaan omaa tapansa ajatella ja sitä kautta synnyttää uutta ajattelua käytännön toimintaan.

Alhanen ym. (2012) näkee, että työnohjaajan tulee toimia dialogisen vuorovaikutuksen ohjaajana ja auttaa ohjattavia hyödyntämään toistensa kokemuksia ja yhdessä tavoittelemaan uusia näkökulmia asioihin. Työnohjaajan tulee varmistaa omalla toimintatavallaan, että kaikenlaiset kokemukset pääsevät esille ja ne otetaan vakavasti. Ryhmätyönohjauksessa tilanne on usein se, että jokainen puhuu vuorollaan ja muut kuuntelevat. Haasteeksi saattaa muodostua yhtä aikaa puhuminen, ja tällöin ohjaajan tulee miettiä sopivia keinoja puheenvuorojen rajaamiseksi. (Alhanen ym. 2012, 64–69).

Esimerkki näkökulman vaihtamisen taidon hyödyntämisestä käytännön ohjaustilanteessa

Olimme kokoontuneet kuuden hengen työnohjausryhmän kanssa muutamia kertoja, kun erään kokoontumiskerran alussa yksi ryhmämme jäsen tuli viimeisenä paikalle ja oli selvästi ”tuotunut”. Hän istahti tuolille ja puuskahti. Kysyin haluaisiko hän jakaa kaikkien kanssa asian, joka häntä harmittaa. Hän ryhtyi kertomaan tapauksesta, jonka yhteydessä hän ei voinut ymmärtää eikä hyväksyä asiantuntijan toimenpiteitä. Asia liittyi alle kouluikäiseen lapseen, jolla oli haastetta hahmottamisen ja karkeamotoriikan alueilla. Keskustelujen ja tapaamisten jälkeen asiantuntija oli ehdottanut, että lapsen käyttöön hankittaisiin videopeli (fiiv), jota lapsi voisi innostua käyttämään. Henkilön ”tuotuminen” liittyi tähän ratkaisuun, koska hänen mielestään kyseinen lapsi olisi tarvinnut luistelua, hiihtoa, pelaamista ja pyöräilyä.

Tiedustelin miten hänen mielestään tilanteessa olisi pitänyt ”menetellä”? Vanhempia olisi pitänyt tukea liikkumaan lapsensa kanssa. Esitin lisää kysymyksiä: jos näin olisi toimittu, niin olisiko lapsen tilanne hänen mielestään muuttunut? Mikä mahtoi hänen mielestään olla asiantuntijan pääasiallinen tavoite? Asiantuntijan tavoitteeksi hän näki liikunnan lisäämisen lapsen arjessa. Jatkoisin vielä kysymysten tekemistä ja tiedustelin häneltä, minkälaisia vaihtoehtoja hän näki näiden vastaustensa pohjalta asiantuntijalla olevan, jos tavoitteena oli lapsen liikunnan lisääminen? Henkilön ilme muuttui hämmentyneeksi ja hän totesi, että ei ollut ajatellut asiaa ollenkaan tästä näkökulmasta. Kysyin häneltä voisiko asiantuntijaa pitää erittäin ammattitaitoisena ja tarkkanäköisenä ratkaisunsa suh-

teen? Tapausta tuntematta, olisiko ollut mahdollista, että asiantuntija tiedosti lapsen tarpeen (liikunta) äärettömän hyvin ja löysi keinon jolla lisätä lapsen liikunnan tarvetta ja johon vanhemmat olivat valmiita sijoittamaan taloudellisia resursseja? Henkilön ilme ja olemus muuttuivat hetkessä tunnetilasta toiseen. Hämmennyksen, tuohtuneisuuden ja vihaisuuden tunteet väistyivät ja hänen olemuksensa muuttui rentoutuneeksi, mieli avoimemmaksi ja tilanne näyttäytyi hänelle aivan toisesta näkökulmasta – kuten hän itse totesi. Ohjaajan esittämät kysymykset pohjautuvat tarkkaan ohjattavan kuuntelemiseen ja luovaan ajatteluun. Ohjattavan puheesta tulee pyrkiä erottamaan mitä ohjattava pyrkii puheessaan kertomaan ja mikä on asian ydin tai huolen aihe. Ohjaajan ei pidä tulkita ohjattavan puhetta, mutta tarkentavien kysymysten tekeminen on osa tarkkaa kuuntelemista.

Ruutu & Salmimies (2015) näkevät työnohjaajan tärkeäksi taidoksi myös kyvyn auttaa ohjattavaa näkemään mikä häntä työssään motivoi, mitkä ovat hänen vahvuutensa ja minkälaisia mahdollisuuksia työtehtävät hänelle tarjoavat, kun niitä tarkastellaan vaihtelevista näkökulmista. Myönteisen muutoksen soveltaminen käytännön työtilanteisiin ja vuorovaikutussuhteisiin edellyttää uuden ajattelun syntymistä. Edellä kuvatussa ohjaustilanteessa pyrittiin laajentamaan ohjattavan näkökulmaa ja sitä kautta avartamaan ohjattavan ymmärrystä kyseistä asiakokonaisuutta kohtaan. Ohjaustilanteessa tuotiin esille tilanteeseen liittyvät faktat (lapsen avun tarve ja motorisen aktiviteetin lisääminen). Sen jälkeen tuotiin esille tunteita ja arvoriitioita (tuohtuminen, lapsen etu). Sen jälkeen käsiteltiin ohjattavan tulkintaa asiasta (asiantuntijan ratkaisun kyseenalaistaminen) ja lopuksi pohdittiin asiantuntijan tavoitetta ja sen suhdetta tilanteen loppuratkaisuun (liikunnan tarpeen lisääminen, vanhempien valmiudet osallistua lapsen liikunnan lisäämiseen). Ohjaustilanteessa ohjattavan ajattelulle ja ymmärryksen laajentumiselle tuli enemmän tilaa sen jälkeen, kun asiaa tarkasteltiin faktojen ja asiantuntijan tavoitteen (liikunnan lisääntyminen lapsen elämässä pelin avulla) näkökulmasta. Tilanteen herättämät negatiiviset tunteet väistyivät ja ohjattava pystyi näkemään asiantuntijan ratkaisun hyödyn eli liikunnan lisääntymisen lapsen elämässä. (Ruutu & Salmimies 2015, 17, 157–161).

Alhanen ym. (2012) näkevät työnohjauksen tilaisuutena tarkastella ja kehittää ohjattavan oman työn tekemistä. Tällöin työnohjaus toimii keinona tai välineenä parantaa tämänhetkistä työelämän laatua ja mielekkyyttä. Työnohjauksen kautta haetaan apua muun muassa oman työn parempaan ymmärtämiseen, työn kuormittavuuden säätelyyn sekä työyhteisön erilaisiin haasteisiin. Työnohjaajan tulee siis olla selvillä työnohjauksen tehtävistä ja mahdollisuuksista osana sen hetkistä työelämää. Kyetäkseen auttamaan ohjattavaa tarkastelemaan (eli refleктоimaan) omaa työtään työnohjaajan tulee olla tietoinen oppimiseen, työyhteisön vuorovaikutustilanteisiin (esim. ryhmän kehitysvaiheet) liittyvistä tekijöistä. Aidon kuuntelemisen ja kysymysten esittämisen kautta työnohjaaja auttaa ohjattavaa pohtimaan ja tarkastelemaan työn tekemisensä tapaa ja niitä asioita, jotka ohjaavat häntä työn tekemisessä. (Alhanen ym. 2012, 27–47.)

Ruutu & Salmimies (2015) tarkastelevat työnohjaajan roolia toimijuuden käsitteen kautta. Toimijuuden käsite liittyy ihmisen vahvaan tietoisuuteen siitä, mitkä mahdollisuudet hänellä on omassa työssään ja työtehtävissään vaikuttaa asioihin. Lisäksi hänellä tulee olla käsitys siitä, mihin asioihin hän pystyy vaikuttamaan ja mihin ei. Tämän päivän työelämässä meillä on paljon työntekijöitä, jotka kokevat olevansa kuormitettuja. Kuormittavuuden kokemukseen liittyy usein ajatus, että mahdollisuutta vaikuttaa omiin asioihin työssä ei aina ole. Tällöin työnohjaajan tärkein tehtävä on auttaa ohjattavaa näkemään toimijuutensa. Asioita ja työtehtäviä arjen erilaisissa tilanteissa tulee tällöin tarkastella uusista näkökulmista kuuntelemalla ja ymmärtämällä ohjattavan kokemuksia menemättä kuitenkaan hänen tunnetilaansa mukaan. (Ruutu & Salmimies 2015, 16–17, 184.)

Miten sitten ohjattavan puheessa tulee esille Ruudun ja Salmimiehen kuvaama vahva toimijuus? Ohjatessani pientä kahden henkilön vahvuista työnohjausryhmää minulla oli ilo nähdä ohjattavassa vahvaa toimijuutta. Työnohjauksen tavoitteena oli tukea ohjattavien jaksamista arjen haastavissa ohjaustilanteissa ja kehittää välineitä oman työn monipuoliseen tarkasteluun. Opetustyö erityistä tukea tarvitsevien lasten kanssa on haastavaa. Työhön liittyy myös toimiminen erilaisissa asiantuntijaverkostoissa ja oppilaiden vanhempien tukeminen kasvatustehtävässä. Työssä toimiminen edellyttää erityisopettajalta vahvaa tietoisuutta tehtävästään, mikä tuli esille toisen ohjattavan puheessa jokaisen oppilaan tarkan kuvailemisen kautta. Lisäksi toinen ohjattava kuvaili tarkasti niitä ohjauksellisia tilanteita, joissa kukin oppilas tarvitsi omanlaistaan tukea. Sitoutuneisuus sekä oppimis- että kuntoutusprosessin eteenpäin viemiseen tuli puheessa esille laajan tiedon hankkimisen sekä sen käytännön työhön nivomisen kautta. Vahva toimijuus tuli esille myös kykynä pohtia omaa osaamistaan, ja tilanteeseen valitsemansa toimintatavan realistisena tarkasteluna yhdessä työtoverin kanssa. Tähän liittyy oleellisesti myös laajan vastuun ja osittaisen vallan tiedostaminen sekä mahdollisuus toimia itsenäisesti omassa työtehtävässä. Tämä tuli puheessa esille esimiehen roolin tarkastelun yhteydessä. Molemmat ohjattavat kokivat esimiehen arvostavan heidän työtään, mikä näkyi esimerkiksi esimiehen tukena haastavissa tilanteissa.

Martela (2014) tuo esille ihmisen kolme psykologista perustarvetta, jotka ovat merkityksellisiä ihmisen sisäisen motivaation syntymiselle ja sille, miten esimerkiksi sitoudutaan ja omistaudutaan työhön. Perustarpeista kyvykkyyks liittyy ihmisen kokemukseen siitä, kuinka vapaa hän on itse päättämään tekemisistään. Kokeakseen kyvykkyyttä työtehtävissään ihmisellä tulee olla valinnan- ja toiminnanvapautta. Pakotettuna ihminen ei koe asiaa omakseen ja tekeminen tuntuu ulkoa ohjatulta. (Martela 2014, 48–49.)

Mistä näkökulman vaihtamisen taidossa oikeastaan on kysymys?

Mattila (2011) näkee näkökulman vaihtamisen taidon kykynä katsoa elämässä vastaan tulevia tilanteita vaihtoehtoisista näkökulmista. Kyky kertoo ihmisen

henkisestä joustavuudesta mikä taas näyttäytyy luovana sopeutumiskykynä monissa elämäntilanteissa. Alati muuttuvassa yhteiskunnassa vuorovaikutusta ja kanssakäymistä erilaisissa tilanteissa erilaisten ihmisten kesken helpottaa taito nähdä asioita yllättävistäkin näkökulmista. (Mattila 2011, 19–20.)

Mattilan (2011) mukaan näkökulman vaihtamisen taitoa tarvitaan muun muassa selviytymisessä yhteiselämästä toisten ihmisten kanssa. Sosiaalinen vuorovaikutus edellyttää onnistuakseen jatkuvaa kykyä huomioida kuulijan näkökulma. Toisten ihmisten ymmärtäminen edellyttää kykyä huomioida vastaavasti mistä näkökulmasta puhuja asioita tarkastelee. Käytännössä tämä tulee esille esimerkiksi tilanteessa, jossa puhutaan tupakan polton merkityksestä. Näkökulma vaihtuu sen mukaan, minkälainen tausta asiasta puhuvalla henkilöllä on (lääkäri, tupakoiija, tupakan tuottaja, valtion virkahenkilö). (Mattila 2011, 24.)

Ruutu & Salmimies (2015) näkevät työnohjaajan eettisten periaatteiden tukevan ohjaustyötä ja sen prosessimaisuutta, jossa tulee esille moninaisia kysymyksiä oikeasta ja väärästä toimintatavasta liittyen siihen, kenen näkökulmasta asiaa tarkastellaan (Ruutu & Salmimies 2015, 38–39).

Näkökulman vaihtamisen taito filosofian, hermeneutiikan ja psykoterapian viitekehyksistä

Näkökulman vaihtamisen taito ei ole tämän päivän keksintö, vaan sitä on osattu hyödyntää jo antiikin Kreikassa ja Roomassa. Tarkastelen filosofian, hermeneutiikan ja psykoterapian viitekehyksistä lyhyesti näkökulman vaihtamisen taitoon liittyviä keskeisiä elementtejä. Ne ovat ymmärtämisen taito, kuulluksi tuleminen, kyky ihmetellä ja kyseenalaistaa.

Mattilan (2011) mukaan näkökulman vaihtamisen taitoon liittyy oleellisesti kyky ihmetellä ja pohtia tarkastelun kohteena olevaa asiaa tai ilmiötä useasta eri näkökulmasta. Antiikin Kreikassa ja Roomassa eläneet filosofit pitivät näkökulman vaihtamisen taitoa hyvänä selviytymiskeinona, koska siihen liittyi oleellisesti ajatus siitä, että kykenemällä vaihtamaan näkökulmaa pystyy myös osoittamaan, että jokaisella asialla on hyvät puolensa. (Mattila 2015, 13–20.)

Filosofian olemukseen kuuluu Hakalan, Kopperin & Nissisen (2002) mukaan viisauden rakastaminen ja sen nähdään alkavan ihmettelystä. Filosofinen ajattelu edellyttää kykyä kyseenalaistaa sellaisiakin asioita, joita ei pidetä edes ajattelemisen arvoisina. Vain tällä tavalla toimimalla on mahdollista päästä kosketuksiin tiedon kanssa. (Hakala, Kopperi & Nissinen 2002, 7–11.)

Hankamäen (2003) mukaan kahden tai useamman henkilön välinen keskustelu kuuluu filosofian peruslähtökohtiin. Puhumalla voidaan ratkaista merkittävästi ongelmia, mutta puhumalla voidaan myös tuottaa ongelmia. Puhuminen ei ole koskaan ollut pelkkää ajatusten vaihtoa, vaan siihen on liittynyt myös vallan

tavoittelua ja sitä on pidetty poliittisena taitona, jonka avulla saadaan asioita hoidettua julkisissa verkostoissa. (Hankamäki 2003, 30–31.)

Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen (2012) tuovat esille, kuinka työnohjaajan tulee tukea ohjattavaa tuomaan esille tämänhetkisiä kokemuksiaan ja puhumaan niistä juuri sillä tavalla kuin ne elävät heidän mielessään eikä toistamaan ajatuksiaan tietyistä tilanteesta. Ohjaajan tulee myös ohjata ohjattavia liittymään toisen ohjattavan puheen sisältöihin eli näin ohjattavat harjaantuvat liittämään omia mietteitään osaksi sitä, mitä ovat kuulleet toisen puhuvan. Tällä toimintamallilla vältetään yksinpuhেলা ja edesautetaan jaetun yhteisen kokemuksen syntymistä tietyistä tilanteesta. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2012, 64–65.)

Jaspers (2015) näkee filosofian päämääräksi kommunikaation syntymisen ihmisestä toiseen. Kommunikaation ja yhteyden aikaansaamiseksi meidän tulee käyttää muun muassa ihmettelyn, kyseenalaistamisen ja perustelun keinoja, sillä ihminen tulee kokonaiseksi vain suhteessa toiseen ihmiseen. (Jaspers 2005, 32–33.)

Yhteyden aikaansaamisen pohjalta Mattila (2015) näkee tärkeänä kehittää näkökulman vaihtamisen kykyä ja näin luoda uusia ulottuvuuksia vastaanottaa ja hallita yhteiskunnassa ilmeneviä ilmiöitä ja tilanteita. Ohjaustilanteeseen liittyy muun muassa itsensä alttiiksi asettaminen, kuunteleminen, ymmärtäminen ja toisen asemaan asettuminen eli asian näkeminen toisen silmin. Huumori on monelle ihmiselle keino, jonka avulla selviytyä ja hallita elämässä eteen tulevia vaikeita tilanteita. Se antaa usein etäisyyttä koettuun asiaan ja henkilö voi kokea jossain määrin hallitsevansa tilannetta voidessaan valita miten siihen suhtautuu eli miten määrittelee tilanteen uudelleen (Mattila 2015, 30–31.)

Hankamäen (2003) mukaan hermeneutiikan käsitteeseen liittyy oleellisesti ymmärtämisen taito, joka tulee esille vuorovaikutuksessa tulkitsijan ja tulkittavan välillä. Ymmärtäminen nähdään kuitenkin aina toisin ymmärtämisenä eli aina ollaan tilanteessa, jossa tulkitsija ymmärtää kohdettaan paremmin tai huonommin. Näkemykseen sisältyykin ajatus, että ihmisen hankkima tieto on peräisin erehdysten kautta tapahtuvasta oppimisesta. (Hankamäki 2003, 160–164.)

Alhanen ym. (2012) näkevät oppimisen koko elämänkaaren mittaisena tapahtumana. Hyödyllisten asioiden lisäksi opimme myös haitallisia asioita ja virheellisiä käsityksiä. Lisäksi mahdollisuutemme muuttaa omaa toimintaamme myönteiseen suuntaan ei aina tarkoita, että käytännössä näin toimisimme. Oppiminen työelämässä saattaa yksinkertaisimmillaan olla pinnallista reagointia haastaviin tilanteisiin, joissa yrittämällä ja erehtymällä pyritään löytämään toimivampia työskentelytapoja pohtimatta sen tarkemmin miksi jokin toimintatapa tuottaa parempia tuloksia kuin jokin toinen. Pitkän ajan kuluessa tämänkaltaisen toimintatapa muodostuu joustamattomaksi ja toistamme samankaltaisia ratkaisumalleja. (Alhanen ym. 2012, 28–29.)

Työnohjaajan toiminta ohjattavien kanssa saattaa Alhasen ym. (2012) mukaan näyttäytyä välillä haastavana ja välillä innostavana. Ohjattavien moninaiset työelämän tilanteista nousevat kysymykset aiheuttavat riittämättömyyden tunnetta myös työnohjaajalle, joka ei aina pysty kattavasti vastaamaan ohjattavien tarpeisiin ja odotuksiin. Työnohjaajan tulee pyrkiä ymmärtämään, mistä näkökulmasta ohjattava asiaa tarkastelee ja sen pohjalta saada ohjattavaa tarkastelemaan muita näkökulmia esittämällä esimerkiksi kysymyksiä: Mitä asiakkaat tästä ajattelevat? Mitä työtoverisi ajattelevat? (Alhanen ym. 2012, 24–25, 65.)

Näkökulman vaihtamisen taitoon ja sen toteutumiseen työnohjaustilanteessa liittyy oleellisesti ohjattavan tarve tulla kuulluksi. Tarve liittyy kiinteästi psykoterapian työskentelytapoihin. Työnohjaus ja psykoterapia eivät ole sama asia, mutta kuulluksi tuleminen on molemmissa keskeinen elementti. Työnohjauksessa keskitytään ohjattavan työhön ja työroolin kehittämiseen. Saarinen (2010) näkee psykoterapian keinona, jonka avulla ihmisen on mahdollista käydä läpi omaa elämäänsä ja auttaa hahmottamaan paremmin omia toiveita ja tarpeita. Jokaisen ihmisen elämään liittyy tavallisia elämänkriisejä seurustelu-suhteiden katkeamisesta ystävän menettämiseen. Äkillisen kriisin yhteydessä tulemme usein selvyyteen siitä, minkälainen tapa meillä on reagoida yllättävissä tilanteissa. Vakavan kriisin yhteydessä saatamme kokea fyysisiä tai psyykkisiä seuraamuksia – erityisesti, jos kriisi jää käsittelemättä. (Saarinen 2010, 10–12.)

Tikkasen (1998) mukaan psykoterapiassa asiakkaalle tarjoutuu mahdollisuus yhteistyössä koulutetun psykoterapeutin kanssa nähdä asioita uudella tavalla ja näin uskaltautua kohtaamaan aikaisemmin haastavaksi kokemansa tilanne (Tikkasen 1998, 12–13). Mattilan (2011) väitöstutkimuksessa käytettiin asiakkaan kanssa näkökulman vaihtamisen tekniikkaa: autettiin käsittelemään ja puhumaan asiasta uusin käsittein. Asiakkaalle tarjoutui mahdollisuus tarkastella asiaa toisesta näkökulmasta, ”uudessa valossa”. Tämän tekniikan tarkoituksena on saada asiakas näkemään vaihtoehtoisia tapoja ajatella ja toimia. (Mattila 2011.)

Työnohjaus voi toimia yhtenä välineenä vastata työn tuottamiin haasteisiin. Se liittyy keskeisesti arkityöhön ja siihen liittyvään pohdintaan: miten minä toimin työssäni, mitä tavoitteita minulla on ja miten minä voisin kehittyä yksilönä ja työyhteisön jäsenenä. Alhasen ym. (2012) mukaan työnohjaajan tulee mahdollistaa ohjattavien välinen kuulluksi tuleminen ja ohjata kehittämään esille tulleita ajatuksia ja toimintamalleja. Työnohjauksen yhtenä tavoitteena on erilaisten näkökulmien esille tuominen ja uudenlaisten ideoiden syntymisen mahdollistaminen. (Alhanen ym. 2012, 17–29.)

Pohdintaa

Kyky ihmetellä ja kyseenalaistaa, kyky perustella, ymmärtämisen taito ja kuuluksi tulemisen mahdollistaminen liittyvät tapaamme kohdata itsemme ja toinen ihminen. Kukapa meistä ei haluaisi tulla kuulluksi tai aidosti ymmärretyksi?

Nämä laatusanat ovat esiintyneet erikseen ja yhdessä jo monia satoja vuosia sitten. Samoin näkökulman vaihtamisen taito on ollut elämänohjeena jo antiikin Kreikassa. Psykoterapiaan liittyvä ehdoton edellytys tulla kuulluksi antaa näkökulman vaihtamisen taidolle perustan, joka on keskeistä myös työnohjaustilanteissa. Siinä työnohjaaja asettuu kuulemaan työnohjattavan puhetta ja pyrkii näin kuulemaan mitä sanottavaa ohjattavalla kullakin hetkellä on.

Mikä tekee näkökulman vaihtamisen taidosta ajankohtaisen nyky-yhteiskunnassa ja vuorovaikutussuhteissa? Joku viisas on joskus sanonut, että silloin kun asiat sujuvat, meidän ei tarvitse kiinnittää huomiota siihen, miten toistemme kanssa kommunikoidimme tai miten asioita tuomme esille. Vuorovaikutustaitoja ja erilaisia lähestymistapoja tarvitsemme silloin, kun asiat eivät ota sujuakseen. Yhteiskunnan muuttuminen, työtehtävien moninaistuminen ja useissa verkostoissa toimiminen lähes samanaikaisesti haastaa meitä ja joudumme pysähtymään ja pohtimaan tapaamme toimia.

Näkökulman vaihtamisen kyky on taito, jota voi kukin kehittää ja näin saada uusia ulottuvuuksia omaan tapaansa tarkastella asioita ja kohdata tilanteita myös toisen ihmisen näkökulmasta. Työnohjaajan työssä näkökulman vaihtamisen taidon kehittäminen on mahdollista sekä yksilö- että ryhmäohjauksessa. Työelämään liittyvät kysymykset ja haasteelliset vuorovaikutustilanteet ovat usein moninaisia ja niihin saatetaan suhtautua tunnevaltaisesti. Tällöin näkökulman vaihtaminen, asian tarkastelu useasta eri näkökulmasta, mahdollistaa tunteiden jättämisen taka-alalle ja tilanteen tarkastelun asiana, jonka henkilö on työssään kohdannut. Kysymysten asettaminen sekä luovien (joskus jopa hassujen) toimintamallien pohtiminen erilaisissa tilanteissa antaa käsiteltävään asiaan etäisyyttä ja auttaa näkemään sen ”uudessa valossa”.

Lähteet

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas., M., Soini, T. & Soininen, J. 2012. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Hakala, O., Kopperi, M & Nissinen, V. 2001. Filo. Opas aloittelevalle filosofille. Helsinki: Tammi.

Hankamäki, J. 2003. Dialoginen filosofia. Teoria, metodi ja politiikka. Helsinki: Yliopistopaino.

Jaspers, K. 2005. Johdatus filosofiaan. Keuruu: Otava.

Mattila, A. 2011. Näkökulman vaihtamisen taito. Helsinki: WSOY.

Ruutu, S & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Helsinki: Talentum.

Saarinen, M. 2010. Psykoterapiaan? Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto.

Tikkanen, T. 1998. Psykoterapiaopas. Monta tietä itsetuntemukseen ja illoon. Juva: WSOY.

Työnohjaajan oma jaksaminen

Paula Ranne

Työnohjauskoulutukseen liittyvässä artikkelissa tarkastelen työnohjaajan omaa jaksamista. Työnohjaus auttaa työntekijöitä, mutta tutkimusta siitä, miten työnohjaajat itse huolehtivat omasta jaksamisestaan ja mitkä asiat sitä tukevat, on vähän. Työnohjaajien eettisten ohjeiden perusteella työnohjaajat ovat velvoitettuja huolehtimaan omasta jaksamisestaan ja pohtimaan kriittisesti omaa ammatillista työskentelyään. Työnohjaajana kehittyminen ja jaksaminen voidaan nähdä koko uran kestäväenä prosessina.

Työnohjaajana toimiminen on vaativa tehtävä. Työnohjaajat kohtaavat työssään ihmisiä, jotka ovat kokeneet vaikeita tilanteita, stressiä, muutosta ja kuormittavia asioita. Tuen tarjoaminen ohjattaville voi olla sekä haastavaa ja kuormittavaa että palkitsevaa. Työnohjaustehtävä tarjoaa emotionaalisia ja kognitiivisia haasteita, mutta myös vaihtelevuutta omaan perustehtävään ja mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen.

Työnohjauskoulutuksen kehittämistehtävän valintaan vaikutti kiinnostukseni selvittää työnohjauskoulutuksessa olevien ajatuksia siitä, miten he tulevana työnohjaajina aikovat huolehtia omasta jaksamisestaan ja mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tehtävän edetessä päätin verrata opiskelijaryhmältä kerättyjä ajatuksia työnohjaajina toimivien ajatuksiin ja toteutin omassa työyhteisössäni kyselyn työnohjaajina toimiville henkilöille. Tavoitteena oli tarkastella opiskelijoiden ja kokeneiden työnohjaajien näkemyksiä työnohjaajan jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ja muistuttaa työnohjaajia oman jaksamisen merkityksestä tehtävässä, jossa ihmissuhdekuormitusta ja tunnekuormitusta ei voi välttää. Kehittämistehtävässä koostin kyselyjen perusteella esiin nousseet jaksamiseen liittyvät asiat ja tutustuin kirjallisuuden ja tutkimusten avulla lisää näihin teema-alueisiin. Itsestä huolehtiminen ammatillisesti ja henkilökohtaisesti on tärkeä tehtävä työnohjattavien, mutta myös itsemme kannalta.

Työnohjaajan oman jaksamisen merkitys

Miksi koulutetut, kokeneet, taitavat ja fiksut työnohjaajat voivat väsyä työnohjaustyötä tehdessään, vaikka he tietotasolla tietävät, miten jaksamista ylläpidetään? Mitä selittäviä tekijöitä taustalta löytyy ja mikä auttaa jaksamaan? Selityksiä löytyy varmasti sekä yksilön että ammattialan ajattelutavoista, uskomuksista,

arvomaailmasta, ihanteista, tärkeinä koetuista elämäntarkoituksista ja persoonallisuudesta. Jaksaminen ilmenee varsin moninäkökulmaisena. Ydinasiat jaksamisessa ovat monin tavoin yhteisiä lähes kaikessa intensiivisessä ohjaus-, valmennus- ja terapiatyössä, joissa työtä tehdään ihmisten kanssa.

Pysähdy siis hetkeksi, hengitä syvään ja pohdi: ”Onko sinulla aikaa olla tässä ja nyt?”. Kyky olla läsnä nykyhetkessä on monelle meistä vaikeaa. Nykyisin työelämässä korostuu tehokkuus, hektisyys, laatu, tuloksellisuus, asiantuntemus ja kyky selviytyä jatkuvassa muutoksessa. Ellen Bakerin (2005, 55, 60–61) huomio elämänmenosta ja ihmisten tavasta täyttää kaikki aika jollakin toiminnalla on tätä päivää. Ihminen tarvitsee kuitenkin ajoittain aikaa myös joutilaisuuteen, hiljaisuuteen ja siihen, että voi keskittyä vain itsensä kanssa olemiseen. Nämä omat hetket auttavat arjen hektisyyden vastapainona selkiyttämään ajatuksiamme ja mahdollistavat omaa kehittymistä ja kasvua ihmisenä.

Työnohjaus on vaativa tehtävä ja edellyttää, että työnohjaaja tunnistaa oman jaksamisensa rajat ja pitää huolta omasta hyvinvoinnistaan. Työnohjaajan tärkein työväline on hänen oma persoonansa ja sen käyttäminen (Keski-Luopa 2001, 451–459). Itsestään huolehtiminen on jokaisen työnohjaajana toimivan velvollisuus, kuten kaikkien niiden, joiden tehtävänä on hoitaa ja auttaa muita (Baker 2005, 11).

Kokemuksellinen hyvinvointi on ihmisen kokonaisvaltainen arvio suhteessa itseensä ja maailmaan. Hyvinvointi ei ole pysyvä asia, vaan sitä pitää rakentaa läpi koko elämän ja ylläpitää monien eri tekijöiden avulla. Hyvinvointia edistää työnohjaajan persoonaan, koulutukseen ja kokemukseen perustuva vahva ammatti-identiteetti. Hyvinvointi koostuu erilaisista asioista; on tärkeää tarkastella omia arvojaan ja verrata niitä omaan tapansa toimia (Suoninen 2010, 291–319). Auttajat ovat hyviä huolehtimaan toisista, mutta omien tarpeiden tunnistaminen ja kohtaaminen ei ole itsestäänselvyys. Tommy Hellstenin mukaan (1996, 36, 92) auttajan on tärkeä voida itse hyvin ja huolehtia omien tarpeidensa tyydyttämisestä. Auttajan menettäessä voimavaroja hän ei kykene auttamaan muita. Auttajan pitää siis suojella itseään ja pitää huolta omasta jaksamisestaan. Tärkeää on opetella myös kieltäytymään työnohjauksista, jos työtä on jossain tilanteissa oman kokemuksen mukaan liikaa.

Työnohjaajana työmme lähtökohtana on jokin alustava käsitys ja kokemus omasta ihmisyydestämme ja ihmisenä olemisesta. Tuo kuva muodostuu teorioista, havainnoista, elämyksistä ja arvoista pohjautuen omaan elämänhistoriaamme (Lindqvist 1990, 65). On tärkeää, että opettelemme tuntemaan itsemme, kuka olen, mistä tulen, mikä on minulle tärkeää, millaiset arvot ovat minulle tärkeitä, mitä olen oppinut elämäni varrella, mitkä ovat vahvuuteni, mitä kehitettäviä asioita minulla on ja mitä toivon elämältä. Ihmiskäsityksemme muovautuu ja rakentuu vuorovaikutustilanteissa ja jokainen kohtaaminen jättää jälkiä.

Opiskelijaryhmän oppimistehtävä ja heille tehty kysely

Työnohjaajaopiskeluryhmämme yhtenä oppimistehtävänä keväällä 2015 oli perehtyä työnohjaajan omaan jaksamiseen ja rajoihin. Tehtävä oli pohtia, mitä on työnohjaajan ammattitaito ja miten työnohjauskellisen ammattitaidon kehittäminen linkittyy omasta jaksamisesta huolehtimiseen. Toiseksi piti tutustua Martti Lindqvistin ajatuksiin omasta keskeneräisyydestä ja oman varjon kohtaamisesta ja pohtia miten hänen esille nostamansa näkökulmat linkittyvät työnohjaajan ammattitaitoon ja työssä jaksamiseen.



Kuva 1. Mitä ammattitaito on. Lähde: Työvälineitä osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin 2009.

Sovimme, että kerään ryhmämme oppimistehtävistä laatimat yksilötehtävät ja teen yhteenvedon asioista, joita he oppimistehtävissään nostivat esille työnohjaajan omasta jaksamisesta ja siitä huolehtimisesta. Jaksamista tukeviksi tekijöiksi nousivat itsetuntemus, koulutus, oma työnohjaus, vertaistuki, työn määrä ja yksityiselämä.

Työnohjaustyön ydin on työnohjaajan itsensä omatuntemus, koska työtä tehdään omalla persoonalla. Ammatillisen osaamisen edellytyksenä on työnohjaukseen vaadittava ja siihen pätevöittävä koulutus. Tähän liittyy jatkuvan oppimisen periaate eli täydennys- ja jatkokoulutusten tärkeys oman ammattitaidon kehittymiseksi ja jaksamisen turvaamiseksi. Suomen työnohjaajat ry. määrittelee työnohjaajakoulutukseen hakeutuville kritee-

rit, joissa painotetaan ammatillista koulutusta ja vähintään viiden vuoden työtuntemusta omasta ammatista. Lisäksi painotetaan vankkaa työelämän tuntemusta, omaa elämänkokemusta ja omaa kokemusta työnohjattavana olemisesta.

Työnohjaajan oma työnohjaus tuli esille monilla ryhmäläisillä. Oma työnohjaus mahdollisti ammatillisen kehittymisen, oman työn analysoinnin ja oppimisen. Työnohjauksessa tunnekuorman vähenee ja oppii tunnistamaan omaa rajallisuuttaan. Varsinkin aloittelevana työnohjaajana on tärkeä hyväksyä oma keskenäisyys ja sitä kautta olemaan kuormittumatta liikaa.

Vertaisryhmät koettiin voimaannuttavina. Niissä osallistujat saavat vinkkejä selviytymiseen ja vahvistusta siihen tunteeseen, etteivät ole yksin. Vertaisryhmissä saadaan intoa ja ideoita. Useimmat kuitenkin toivat esille, että jaksamista edellyttäisi tuki kokeneemmilta, ja mentoreiden käyttö tuli esille. Vertaisryhmissä pitäisikin olla pitempään työnohjaajina toimineita.

Työ ja vapaa-ajan pitäminen tasapainossa nähtiin jaksamiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Nyky-yhteiskunta asettaa tälle erityisen suuria haasteita. Jaksamiseen vaikuttaa merkittävästi työn määrä, ja sen vuoksi on tärkeää tarkastella tätä jo ennen kuin huomaa sen vaikuttavan jaksamiseensa. Työhallinnan tunne ja työmäärän selvät rajat edesauttavat jaksamista. Tämä tuli esille monessa pohdinnassa.

Jaksamista tukevana tekijänä lähes kaikki ryhmäläiset nostivat tärkeänä näkökulmana esiin oman yksityiselämän. Perhe, ystävät, hyvä fyysinen kunto, kulttuuri, luonto, ravinto, hengellisyys, erilaiset harrastukset, pysähtyminen, riittävä lepo ja positiivinen elämänasenne koettiin jaksamista suojaavina tekijöinä.

Ensimmäisen opiskeluvuotemme keväällä 2015 opiskeluryhmämme kokoontuessa Kullaalla sijaitsevalla Tammen tilalla viettämään yhteistä ryhmäpäivää, esittelin ryhmäläisten tehtävien pohjalta tehtyä yhteenvetoa. Koska se jäi vielä mielestäni yleiselle tasolle, halusin saada konkreettisempaa tietoa siitä, miten työnohjauskoulutuksessa olevat itse pitivät huolta jaksamisestaan ja esitin heille seuraavat kysymykset:

1. Mainitse kolme asiaa, joita itse käytät oman jaksamisesi takaamiseksi?
2. Mikä mahdollistaa edellisen?
3. Mikä voi estää ja miten voitat esteen?

Täydennyskoulutus ja erilaiset lisäkoulutukset nousivat opiskeluryhmässämme tärkeimmiksi asioiksi, joita he käyttäisivät oman jaksamisensa tukemiseksi. Toiseksi ryhmäläiset nostivat vertaistuen. Kolmantena tuli esille vapaa-aika, joka koostui erilaisista voimaannuttavista asioista. Tärkeimmiksi tässä kohden nousi hyvä fyysinen kunto ja positiivinen elämänasenne.

Oma motivaatio, aktiivisuus ja ajan organisointi olivat merkityksellisimmät asiat, kun kysyttiin mikä mahdollistaa sen, että käyttää valitsemaansa tapoja oman jaksamisen tukemiseen. Omaan itseensä tutustuminen, uskallus mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle ja oman rajallisuuden hyväksyminen koettiin merkittäviksi. Tärkeimmäksi esteeksi nousi kiire ja liian täysi työkalenteri. Organisoimalla tehostamalla, muistamalla huolehtia riittävästä tauoista ja laatimalla itselleen mahdollisuuksien mukaan väljemmän kalenterin, useimmat kokivat voivansa voittaa kiireen tuoman esteen. Oma työnohjaus ja vertaistuki koettiin erittäin tärkeiksi.

Työnohjaajina toimivien kysely

Omassa työyhteisössäni järjestettiin syksyllä 2015 sisäisinä työnohjaajina toimiville vuosittainen koulutusiltapäivä, jonka tavoitteena oli syventää tietoja ja taitoja. Tässä yhteydessä minulta oli pyydetty opiskelijapuheenvuoro aiheena: ”Koulutusterveiset: työnohjaajan oma jaksaminen”. Kerroin oman kehittämistehtäväni pohjalta työnohjaajan jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä ja viittasin yhteenvetoon, jonka olin tehnyt opiskelijaryhmältämme saaduista oppimistehtävistä. Samassa tilaisuudessa teetin pienimuotoisen kyselyn koulutukseen osallistujille. Kyselyssä kartoitin tekijöitä, joiden avulla työnohjaajat huolehtivat omasta jaksamisestaan, ja mikä auttoi heitä kuormituksen hallinnassa. Kerroin, että tulen vertaamaan heiltä saamiini vastauksia opiskeluryhmältämme saamiini vastauksiin. Sovimme, että voin hyödyntää vastauksia kehittämistehtävästä laadittavassa artikkelissa.

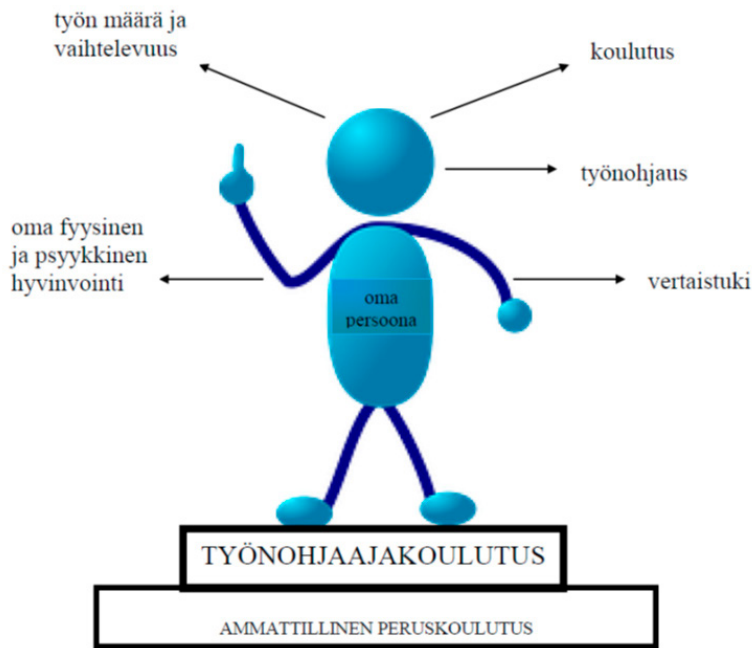
Kyselyyn vastasivat kaikki koulutusiltapäivään osallistuneet 23 henkilöä. Heistä pohjakoulutukseltaan suurin osa oli sairaanhoitajia. Työnohjaajakoulutuksen oli vastaajista suorittanut 13. Kuudella vastaajalla oli kokemusta sekä yksilö-, ryhmä- että työyhteisöjen työnohjauksista. Koulutusiltapäivään osallistuneista 17:llä oli lisäksi terapiakoulutus. Yleisin oli kognitiivisen psykoterapian koulutus, mutta edustettuina olivat myös voimavarakeskeinen ratkaisuterapia, traumaterapia, perheterapia, psykodynaaminen psykoterapia ja kuvaterapia. Vastaajista viidellä oli yli 15 vuoden kokemus työnohjaajana toimimisesta, kuusi vastaajaa oli toiminut työnohjaajina 5–10 vuotta, lopuilla kokemus oli alle 5 vuotta.

Työnohjaajille tehdyssä kyselyssä tärkeimmiksi omaan jaksamiseen vaikuttavista asioista nousivat oma työnohjaus, yleinen omasta hyvinvoinnista huolehtiminen, työnohjausten määrän rajaaminen, koulutus ja vertaistuki. Monissa vastauksissa painotettiin oman itsensä ja omien voimavarojensa tuntemista ja toisaalta oman rajallisuuden muistamista. Työnohjaajina toimivat kokivat, että kuormituksen hallinnassa auttavat kokemus sekä työstä että elämästä yleensä, rajaaminen ja realiteetit. Työnohjaajana toimiminen nähtiin mahdollisuutena laajentaa omaa työnkuvaa ja sen tuovan vaihtelevuutta omaan perustehtävään. Lisäksi työnohjaajan tehtävä koettiin hienona näköalapaikkana ja op-

pimisen paikkana, joka avaa uusia ajatuksia, näkökulmia ja mahdollisuuden oppia itsestään uutta.

Työnohjaajan jaksamiseen vaikuttavat tekijät

Työnohjaajan jaksamiseen vaikuttavat siis monet tekijät. Nostan esille vielä niitä asioita, joita ryhmäläisemme ja jo työnohjaajina toimivat ottivat esille. Peilaan niitä kirjallisuuteen ja tutkimustietoon. Pyrin hahmottamaan asiaa seuraavan kuvan perusteella:



Kuva 2. Työnohjaajan oma jaksaminen

Oma persoona ja käyttöteoria

Työnohjaaja tekee työtä omalla persoonallaan; oman persoonan käyttö ammatillisessa vuorovaikutuksessa edellyttää tietoisuutta omasta persoonasta (Huhdankoski 2010, 14). Arvot, asenteet, kokemukset, mielipiteet, tiedot ja taidot sisältyvät persoonaamme. On opeteltava tuntemaan itsensä ja huolehtimaan omasta jaksamisestaan. Itsestä huolehtimiselle ei ole yhtä oikeaa mallia, ja se on monelle henkilökohtainen ja ammatillinen haaste. Jaksamisen kannalta on tärkeää, että opetelomme varaamaan itsellemme hetkellisiä tai pidempiä hengähdystaukoja. Oma aika tarjoaa tilaa tuntea, kuulla ja kuunnella omaa itseään, aikaa koota itsensä ja keskittää ajatuksensa. Hiljainen, rauhallinen aika on tärkeää merkittävien asioiden läpikäymiselle. (Baker 2005, 74). Itsenäinen työ korostaa työntekijän vastuuta työhyvinvoinnistaan. Itsetuntemus on tärkeää:

ihminen voi hyvin, kun on tietoinen siitä, mitä itselle kuuluu ja mikä itselle sopii. On tärkeää sisäistää, miksi juuri tämä työ on tärkeää ja tämä toimintamalli sopii itselle ja omalle persoonalle.

Käyttöteoria muodostuu henkilön omista tiedoista, kokemuksista, asenteista ja arvoista. Se muodostaa ihmisen ajattelun perustan perusoletuksineen ja uskomuksineen ja syntyy persoonallisten kokemusten tuloksena. (Keski-Luopa 2001, 108–109, Kattainen 2014, 284.) Työnohjaajan on tärkeää ymmärtää omaa sisintään voidakseen ymmärtää muita. Työnohjaajan on kyettävä tunnistamaan omia tunteitaan ja osattava tutkia tunnereaktioitaan, jotka liittyvät työnohjaustilanteisiin. Miten itse suhtaudun työnohjauksessa esille tuleviin asioihin, miten kykenevä olen kohtaamaan ja käsittelemään esille nousevia asioita, ilman järjestyttäviä, kielteisiä ja lamaavia tunteita? Dialogi ja reflektointi ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat käyttöteoriamme vahvistumiseen ja tunnistamiseen. Tämä edellyttää kiinteää yhteydessä olemista muiden samaa työtä tekevien kanssa, jolloin asioita voidaan peilata erilaisista näkökulmista. Oman itsensä tunnistaminen ja tunnistaminen ja itsensä kanssa käytävä keskustelu on tärkeää, koska se on perustana työnohjaajan ammattipohjaa rakentaessa. Työnohjaajan tulee olla rehellinen itseään kohtaan ja pitää huolta tärkeimmästä työkalustaan eli omasta itsestään. On tärkeää, että työnohjaaja on tasapainossa itsensä kanssa ja pystyy näkemään rajallisuutensa.

Työnohjaajana jaksamiseen vaikuttaa myös työnohjaajan oma positiivinen asenne ja motivaatio. Oman työn arvostaminen kannustaa ja antaa voimia ja tekee työstä kiinnostavaa. Voidaan nähdä, että persoonallisuuden piirteet voivat suojata uupumukselta. Optimistiset, toiveikkaat henkilöt todennäköisemmin kokevat positiivisia tunteita ja löytävät sitä kautta positiivisia merkityksiä ja myös palautuvat nopeammin uupumuksesta. (Viitanen 2015, 31.)

Koulutus ja työkokemus

Opiskelijaryhmän ja työnohjaajina toimineiden vastuksissa tärkeimmäksi jaksamiseen vaikuttavista tekijöistä tuli koulutus. Työnohjaajan yksilöllinen osaaminen pohjautuu ammatilliseen peruskoulutukseen, työkokemukseen, työnohjaajakoulutukseen sekä kokemukseen työnohjaajana toimimisesta (Kallasvuo ym. 2014, 300). Tämä osaaminen kehittyy työuran edetessä. Ammatillisen osaamisen takeena on työnohjaukseen vaadittava ja siihen pätevöittävä koulutus. Suomen työnohjaajat ry määrittää kriteerit työnohjaajakoulutukseen hakeutuille ja työnohjausta antavalle työnohjaajalle. Esimerkkeinä niistä mainittakoon ammatillinen peruskoulutus, vähintään viiden vuoden työkokemus ja hyvä työelämän tuntemus. Työnohjaajan perusosaamiseen liittyy työnohjausteorioiden tunteminen ja työnohjaukseen liittyvien toimintaperiaatteiden tuntemus. (Kallasvuo ym. 2014, 300.) Työnohjaajan käyttämä metodiikka ja sen taustalla olevat käsitykset vaikuttavat myös jokaisen työnohjaajan toiminnassa. Erilaisten metodien, asioiden tarkastelu- ja käsittelytapojen, käyttö voi

estää työnohjaajaa kuormittumasta liikaa ja toisaalta lisätä työn hallintaa. Koulutus tukee työnohjaajaa rajojen löytämisessä ja niistä kiinni pitämisessä. Rajojen tunnistaminen edellyttää itsetuntemusta ja työn moniulotteista tuntemista. (Huhdanmäki 2010, 15.)

Omaa ammatillista osaamista on tärkeää ylläpitää täydennys- ja jatkokoulutusten avulla. Jatkokoulutuksen merkitys perustuu elinikäiseen oppimiseen, yhdistettynä oman persoonan kehittämiseen (Paunonen-Ilmonen 2016). Kehittyminen edellyttää ammatillista vuorovaikutusta muiden työnohjaajien kanssa. Työnohjaajan on tärkeää kehittää ja arvioida omia työskentelytapojaan. Vahva ammatti-identiteetti edistää työnohjaajan omaa hyvinvointia ja on merkityksellinen asia liittyen jaksamiseen työnohjaajana. (Heroja 2014, 258.) Työnohjaajan tehtävässä on kehitettävä teoreettista osaamista unohtamatta omaa persoonaansa. Ammatillisuuden kehittyminen mahdollistuu peilaamalla omia työtapoja toisiin työnohjaajiin, joilla on käytössään erilaista osaamista ja menetelmiä (Kattainen 2014, 259). Ammatillisuuden kehittäminen on merkittävässä roolissa, kun puhutaan työnohjaajan omasta jaksamisesta. Koska työnohjaus on välillä myös kuormittavaa, ammatillinen osaaminen toimii myös ammatillisena suojana. Epävarmuuden sietäminen ja kyky irrottautua tunnereaktioista karttuu kokemuksen myötä (Karila 2008, 449).

Suomen työnohjaajat ry:n mukaan työnohjaajalla tulee olla riittävän pitkä työkokemus. Työnohjaajaa varmasti auttaa monet omasta työhistoriasta nousevat asiat. Työkokemus tarjoaa myös peilauspintaa työnohjauksessa esiin nouseviin kysymyksiin ja se voi osaltaan parantaa jaksamista.

Työnohjaus

Ammatillinen itsestään huolehtiminen määritellään sitoutumiseksi esimerkiksi työnohjaukseen, joka edistää työnohjaajan oman persoonan käyttöä ammattiroolissa tavalla, joka ylläpitää työnohjaajan hyvinvointia (Viitanen 2015, 30). Se voidaan näin nähdä suojaavaksi tekijäksi ja sitä kautta se auttaa työnohjaajaa jaksamaan työssään. Työnohjaus herättää erilaisia tunteita ja siksi työnohjaajan tulee olla selvillä omista tunteistaan ja osattava tarkastella niitä (Kattainen 2014, 286). Työnohjaus auttaa käsittelemään työhön liittyviä tunnetasoja ja auttaa irrottautumaan kuormittavista asioista. Tämä edellyttää vankkaa itsetuntemusta. (Karila 2008, 455.) Omassa työnohjauksessa on mahdollisuus käsitellä näitä asioita ja saada tukea.

Työnohjaajan oma työnohjaus voidaan nähdä pysähtymispaikkana, jossa on mahdollisuus tutkia oman persoonan vaikutuksia työhön. Työnohjaaja työskentelee ohjattaviensa kanssa yleensä yksin ja kohtaa monimutkaisia ja haasteellisia asioita erilaisissa työyhteisöissä. Tehtävässä edellytetään avointa kuuntelemista ja ymmärtämistä. Omassa työnohjauksessaan työnohjaajalla on mahdollisuus purkaa kokemuksiaan ja selvittää tunteitaan. Työnohjauksella on

merkitystä työnohjaajan henkilökohtaisen työhyvinvoinnin ja jaksamisen näkökulmasta. Työnohjauksen merkitystä työn laatuun ei voida väheksyä. Se mahdollistaa ammattieettisen työskentelyn ja sen kehittymisen. Työnohjaus laajentaa ja syventää tietoisuutta omasta toiminnastamme; syventää ja vahvistaa ammatillista itsetuntemusta. Oma työnohjaus antaa kokemuksen hoidetuksi tulemisesta ja vahvistaa luottamusta työnohjauksen merkitykseen. (Malkavaara-Kalinen 2003, 20–33). Työnohjaajan oma työnohjaus on mielestäni perusedellytys työnohjaajana toimimiselle. Oma kokemus auttaa ymmärtämään mistä työnohjauksessa oikeastaan on kysymys.

Vertaistuki

Vertaistuki on järjestelmällistä tukitoimintaa kahden ihmisen välillä tai ryhmässä. Vertaistukeen osallistuvat ovat tasavertaisia keskenään ja toimivat yleensä sekä tukijoina että tuettavina. Vertaistuki perustuu samankaltaisten elämänkokemuksien ja elämänvaiheiden läpieläneiden ihmisten keskinäiseen tasa-arvoisuuteen, keskinäiseen solidaarisuuteen, kuulluksi ja ymmärretyksi tulemiseen sekä kohtaamiseen ja keskinäiseen tukeen. Aktiivinen kuuntelu on tärkeä osa vertaistukea. Vertaisryhmässä on siis keskeistä vastavuoroinen, sosiaalinen tuki ja voimaantuminen.

Verkostoituminen muiden työnohjaajina toimivien kanssa toimii ammatillisen kehittymisen apuna ja auttaa jaksamaan yksinäisessä työtehtävässä. Kiinteä yhteistyö samaa työtä tekevien ja kokeneempien kollegoiden kanssa antaa peilauspintaa kuormittavaan työhön ja toimii myös kannattelevana voimana. (Kause 2009, 38–41.)

Työn määrän hallitseminen ja työn vaihtelevuus

Työnohjaajan jaksamiseen vaikuttaa tietysti työn määrä. Työyhteisöjen ristiriitatilanteet ja haasteelliset ohjaustilanteet ja niissä esille tulleet asiat voivat olla henkisesti ohjaajalle hyvinkin haastavia ja menevät huomaamatta ”ihon alle”. (Kause 2009, 39.) Tämä voi vaikuttaa työnohjaajan jaksamiseen.

Moni työnohjaaja tekee työnohjaustyötä muun työn ohella. Tällöin on tärkeää määritellä se, paljonko tekee työnohjaustyötä ja montako ohjattavaa voi olla kerralla. Tekeekö pelkästään yksilöohjauksia vai ohjaako myös ryhmiä ja työyhteisöjä? Miten aikatauluttaa työnsä? Pelkästään työnohjausten määrä ei vastaa näihin kysymyksiin, vaan pitää tarkastella myös niitä prosesseja missä vaiheessa kussakin työnohjaussuhteessa mennään. Kokenut työnohjaaja pystyy tarkastelemaan näitä kysymyksiä paremmin kuin vasta työnohjaustyötä aloitteleva. Suunnitteleamalla voi työstään saada vaihtelevamman ja monipuolisemman, jolloin myös työn kuormittavuus on tasaisempaa. (Karila 2008, 452–455).

Sydänmaalakka (2016, 40–41) puhuu ammatillisesta kunnosta, jolla hän tarkoittaa, että on selkeät työtehtävät, tavoitteet ja riittävä osaaminen. Myös palautteen saaminen on tärkeää. Koska työnhajaajana työ usein on yksintehtävää, on tärkeää jaksakseen johtaa omaa toimintaansa. Voidakseen johtaa itseään on opittava ottamaan etäisyyttä ja katsottava itseään helikopteriperspektiivistä. Silloin havaitsee sen, että ei toimi yksin. Me kuulumme aina johonkin yhteisöön ja voidaksemme kohdata toisen ihmisen on opittava pitämään huolta itsestään.

Jaksamisen kannalta työn merkityksellisyys on tärkeä asia. Siksi olisi tärkeää, että jokainen meistä voisi tehdä itselleen, muun muassa omalle luonteelleen, sopivaa työtä. Jos omat ominaisuudet ja työ eivät kohtaa, se voi alkaa uuvuttaa. Joskus omat ja työnantajan arvot eivät kohtaa. Työnhajaaja voi toimia yksityisyrittäjänä, mutta varsin moni tekee työnhajaustyötä osana muuta työtätehtäväänsä. Mikäli työnhajaaja toimii organisaatiossa, on ratkaisevaa, tarjoaako organisaatio riittävästi tukea ja osoittaako johto arvostavansa tätä tehtävää. (Malkavaara-Kalinen 2003, 20–26.)

Omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnosta huolehtiminen

Omasta jaksamisesta huolehtiminen on merkittävä haaste. Pohjan hyvinvoinnille ja jaksamiselle muodostaa hyvä fyysinen kunto. Fyysisestä kunnosta ja ihmissuhteiden hoitamisesta ja erilaisista mielihyvää itselle tuottavien asioiden kokemisesta työnhajaaja saa voimaa kestää työn aiheuttamaa räsitusta. Sydänmaalakka (2016, 40–41) kuvaa kehoa mielen temppeliksi, joka tulee pitää kunnossa. Hyvinvointi koostuu mielen, kehon, tunteiden ja arvojen sekä tekemisen tasapainosta. Olipa kyse kehosta, työstä tai tunteista, staattista hyvinvoinnin tilaa ei ole, vaan niitä pitää koko ajan kehittää.

Työnhajaajan tulee olla tietoinen oman auttamisen säällönsä rajallisuudesta ja ajoittain on hyvä pyrkiä tyhjentämään kaikki ajattelu pois työnhajaukseen liittyvistä ajatuksista ja antaa itselleen lupa hengähtää.

Johtopäätökset

Jokainen meistä on yksilö. Koemme omaan jaksamiseemme vaikuttavat asiat kukin omalla tavallamme. Perustekijöitä työnhajaajan jaksamiseen liittyen ovat riittävä osaaminen, kohtuullinen työmäärä, hyvä fyysinen ja psyykinen terveys. Jokaisella on rajansa, ja yksilölliset keinot hallita kuormittumista ovat erilaisia. Tärkeintä on siis tunnistaa omat voimavaransa ja reagointitapansa. Sopiva määrä haasteellisuutta tuo tyydytystä ja auttaa jaksamisessa. Useimmille tehtävän merkityksellisyys on tärkeä jaksamiseen vaikuttava seikka.

Tätä kehittämistehtävää tehdessä tarkastelin koulutuksessa olevien työnohjaajaopiskelijoiden ja jo työnohjaajina toimivien näkemyksiä työnohjaajan jaksamiseen yhteydessä olevista tekijöistä. Itseäni yllätti se, että oma työnohjaus ei ollut itsestäänselvyys työnohjaajana toimimiselle. Varsinkin aloitteleville työnohjaajille koen sen ammatillisen kehittymisen vuoksi erittäin tärkeäksi ja vertaistuki, joka nousi esille, ei sitä mielestäni korvaa.

Pentti Sydänmaalakka (2016, 40–41) kiteyttää mielestäni hyvin ajatuksen siitä, että olet ”oman elämäsi toimitusjohtaja”. Työnohjaajana toimiessa oma jaksaminen lähtee siitä, että tunnemme itsemme ja osaamme pitää huolta itsestämme. Tämän jälkeen pystymme pitämään huolta myös muista. Ja työnohjaajille sanottakoon: muista, että ”tämä ei ole pikamatka”!

Lähteet

Baker, E. 2005. Työvälineenä oma persoona. Helsinki: Edita Prima.

Hellsten, T. 1996. Ihminen tavattavissa: kohtaamisen taito. Helsinki: Kirjapaja.

Heroja, T. 2014. Työnohjaaja oman työnsä tutkijana. Teoksessa Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (toim) Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. EU: United Press Global, 258–259.

Huhdankoski, S. 2010. Myötätuntouupumus diakonisen yksilötyön vuorovaikutuksen haastajana. Opinnäytetyö. Diakonia ammattikorkeakoulu Pieksämäki. Viitattu 26.1.2016. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2010112415266>

Kallasvuo, A., Kyrönseppä, U. & Sipiläinen, P. 2014. Työnohjaajuutta tutkiva ryhmä – avain työnohjaajan sisäiseen kasvuun. Teoksessa Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti, R. & Wallin, A. (toim.) Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. EU: United Press Global, 299–321.

Kause, H. 2009. Ajatuksia työnohjaajan työstä ja ammatillisen identiteetin kehittymisestä. Osviitta 4, 38–41.

Kattainen, E. 2014. Työnohjaajan käyttöteoria. Teoksessa Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Sääntti R. & Wallin, A. (toim) Parempaa työelämää etsimässä. Tutkiva ote työnohjaukseen. EU: United Press Global, 284–287.

Keski-Luopa, L. 2001. Työnohjaus vai superviisaus. Oulu: Kirjapaino Kaleva.

Karila, I. 2008. Terapeuttinen jaksaminen. Teoksessa Kähkönen, S., Karila, I. & Holmberg, N. (toim) Kognitiivinen psykoterapia. Helsinki: Duodecim, 445–459.

Lindqvist, M. 1990. Auttajan varjo. Helsinki: Otava.

Malkavaara-Kalinen, E. 2003. Jaksamisen lähteillä. Terapeuttien työ ja elämä toisiaan rikastuttamassa. Perheterapia 3, 20–33.

Paunonen-Ilmonen, M. 2016. Työnohjaajien elinikäinen oppimisprosessi. Viitattu 26.1.2016. <http://suomentyonohjaajat.fi/Osviitta/Marita.htm>

Suomen työnohjaajat ry 2016. Viitattu 26.1.2016. <http://suomentyonohjaajat.fi>

Suoninen, E. 2010. Hyvinvointi ja pahoinvointi. Teoksessa Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., Lahikainen, A. & Ahokas, M. (toim.) Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: SanomaPro, 291–319.

Sydänmaalakka Pentti, 2016. Olet oman elämäsi toimitusjohtaja. TELMA. Työelämän kehittämisen erikoislehti 1, 40–41.

Työvälineitä osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin 2009. Työnohjausopas. Työvälineitä osaamisen kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Vantaan kaupunki, henkilöstökeskus 5, 4.

Viitanen, H. 2015. Auttamisen hinta – sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumista selittävät tekijät. Pro gradu -tutkielma. Turku: Turun yliopisto. Käyttäytymistieteiden ja filosofian laitos.



Työnohjaus työelämän arjessa – työnohjaus tutuksi

Elina Pärssinen

Olen ollut yli 20 vuotta yhtäjaksoisesti työelämässä. Tänä aikana työ ja työn tekeminen on muuttunut sekä oman henkilökohtaisen kokemuksen lisääntymisessä että työyhteisön ja organisaation muuttuessa. Olen aina ollut kiinnostunut sekä yksittäisten ihmisten käyttäytymisestä ja käyttäytymisen motiiveista että työyhteisöjen toimintaan vaikuttavista tekijöistä. Työ ja työyhteisö on ollut minulle aina tärkeä, mutta oma kokemukseni ja tietoni työnohjauksesta on ollut hyvin vähäistä työurani aikana. Tämä on yksi motiivini kehittämistehtävän aiheen valintaan. Haluan, että työnohjaus on osa jokaisen oman työn kehittämistä ja työssä oppimista sekä työyhteisöjen toiminnan kehittämistä. Toivon, että työnohjaus nähdään muunakin kuin äärimmäisten tilanteiden viimeisenä ratkaisukeinona.

Psykiatrisessa hoitotyössä sekä sosiaalityössä työnohjaus on arkipäivää ja samaa haluan sen olevan myös somaattisessa hoitotyössä. Vaikka ajatusteni lähtökohta on omasta ammatistani johtuen terveydenhuoltoalalta, työnohjaus ei ole vain terveydenhuoltoalan ”oikeus”, vaan työnohjausta voidaan käyttää millä alalla tahansa. Varsinkin nyt, kun lähes päivittäin saadaan kuulla uutisista työmarkkinoiden epävarmoista ajoista ja julkisen alan kestävyysvajeesta, on entistä tärkeämpää pitää huolta työntekijöiden jaksamisesta.

Uskon, että työnohjauksen avulla työntekijä on motivoitunut ja halukas kehittämään omaa työtään ja omalta osaltaan työyhteisöään. Viime kädessä tästä hyötyy myös työnantaja, vaikkapa mahdollisten sairauspäivien vähentymisellä. Olen miettinyt, miksi työnohjausta ei osata tai haluta käyttää useammin. Koe taanko asia niin, että työnohjaus on merkki heikkoudesta? Varsinkin ihmishuolityössä oman persoonan käyttö työvälineenä on haastavaa. Kun siihen lisätään vielä jatkuvat muutospaineet työelämässä, on melko yleistä, että työhyvinvointi ja työssä jaksaminen vaativat enemmän huomiota.

Haluan tällä kirjoituksellani kertoa, mitä työnohjaus on ja mitä pitää ottaa huomioon työnohjausta aloitettaessa.

Mitä työnohjaus tarkoittaa?

Työnohjaus on yksinkertaistettuna työntekijän pohdintaa omasta työstä yhdessä koulutetun työnohjaajan kanssa. Työnohjausta järjestetään joko yhdelle työntekijälle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työnohjauksen lähtökohtana on siis työntekijän työ ja siitä esille nousevat asiat.

Koulutettu työnohjaaja johdattaa työnohjaustilannetta eteenpäin. Yleensä koulutus kestää vähintään kaksi vuotta, ja sinä aikana opiskelija alkaa rakentaa omaa käyttöteoriaansa työnohjaajana. Ojasen (2006, 86) mukaan ”käyttöteoria on ajattelun sisäinen ohjausjärjestelmä, henkilökohtainen viitekehys. Se on eräänlainen ihmisen sisään rakennettu säännöstö”.

Mitä käyttöteoria tarkoittaa työnohjauksessa?

Jokainen työnohjaajaksi opiskeleva joutuu miettimään omaa työnohjaajan käyttöteoriaansa ja työnohjaajan identiteettiänsä. Jokaisella on jonkinlainen arvomaailma ja ihmiskäsitys, joiden mukaan on jo elämänsä elänyt. Harvoin sitä tulee aktiivisesti mietittyä, mutta esimerkiksi ristiriitatilanteissa oma arvomaailma antaa viitteitä ratkaisuun. Kattainen (2014, 288) kirjoittaa artikkelissa, joka pohjautuu hänen työnohjaajakoulutuksen lopputyöhön, että ”työnohjaajan käyttöteoria muodostuu eletyssä elämässä opitusta ymmärryksestä, jossa keskeisiä persoonaa muokkaavia tekijöitä ovat koulutus, kokemus ja kiinnosutus.”

Kenen hyvänsä, varsinkin ihmissuhdetyössä olevien kannattaisi aktiivisesti miettiä omaa käyttöteoriaansa. Se auttaa kohtaamaan uusia tilanteita ja auttaa ymmärtämään omaa toimintaa eri tilanteissa. Työnohjauksessa työnohjaaja tavallaan auttaa ohjattavaa löytämään tämän omaa käyttöteoriaa, siis sitä miten toimia omassa työssään ja työyhteisössä. Ojasen mukaan työntekijän oman käyttöteorian kehittäminen auttaa häntä ymmärtämään työtään koskevia uskomuksia, ennakkoluuloja ja rutiineja. Hänen mukaansa kriittinen reflektio auttaa ammattitaidon kehittymiseen. (Ojanen 2006.)

Kun työnohjaajaa valitaan, olisi hyvä, jos työnohjaajalta kysyttäisiin hänen toimintansa teoria- tai arvopohjaa. Työnohjauksessa ei ole yhtenäistä työnohjauksen teoriaa, vaan työnohjaukset pohjautuvat muun muassa psykoterapiasta tuttuihin teorioihin. Samoin työnohjaajan aiempi ammatti voi antaa omanlaisensa lähestymistavan työnohjaukseen.

Fundeeratas hiuka työtäm tai hianost sanottun, reflektoida

Reflektio on oman toiminnan pohtimista. Kun puhutaan työnohjauksesta, työnohjaaja auttaa ohjattavaa refleктоimaan, siis pohtimaan, omaa työtään ja toimintaansa työssään. Harvat meistä normaalissa työarjessaan ehtivät sitä tehdä kaiken keskellä. Yleensä pysähtymiseen tarvitaan jokin muutos tai tapahtuma, joka sysää työntekijän miettimään omaa työtään tai työyhteisön

tilaa. (Alhanen, Kangasaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 46.) Työnohjauksessa annetaan aikaa käsitellä työssä eteen tulevia asioita.

Reflektio etenee tiettyjen vaiheiden kautta. Tällöin työnohjaaja, tiedostaessaan reflektion vaiheet, osaa auttaa ohjattavaa eteenpäin. Alkusysäyksen uuden tilanteen pohtimiselle antaa yleensä jonkinlainen muutos työssä. Riippuen henkilön luonteesta, luottamuksesta omaan ammatilliseen taitoon ja aikaisemmista kokemuksista, jokainen reagoi omalla tavallaan tilanteeseen. Yleensä, varsinkin isoissa muutoksissa, tunteet ovat melko vahvasti mukana asioiden alkuvaiheessa. Työnohjauksessa voi tällöin mennä hetki, että saadaan suurin tunneryöppy käsiteltyä ja vasta sen jälkeen päästään aloittamaan varsinaisen muutoksen pohtimista. (Alhanen ym. 2011, 46–47.)

Ensihämmästyksen jälkeen alkaa tilanteen jäsentely. Tässä vaiheessa työnohjaaja auttaa työntekijöitä hahmottamaan tilannetta esittämällä tarkentavia kysymyksiä. Pikkuhiljaa ongelma saadaan rajattua sellaiseksi, että sitä voidaan käsitellä työntekijän näkökulmasta. Seuraava vaihe reflektiossa on ennakointi. Se tarkoittaa sitä, että mietitään erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, joiden käyttökelpoisuutta pohditaan ajatusten tasolla. Tarkoituksena ei siis ole alkaa heti kokeilla kaikkia ratkaisuvaihtoehtoja, vaan mietitään niiden vaikutuksia työhön, omaan itseen ja niin edelleen. Kun saadaan valittua sopivimmalta tuntuva ratkaisu, sitä aletaan kokeilla käytännössä. Sen jälkeen seuraa arviointi, jonka tarkoituksena on tarkastella valitun ratkaisuvaihtoehdon toimivuutta. (Alhanen ym. 2011, 47–53.)

Reflektion kehä vaikuttaa kovin kaavamaiselta ja totta onkin, että riippuen ongelman luonteesta eri vaiheet etenevät hieman eri vauhtia. Kuitenkin reflektion kehän tiedostaminen auttaa työnohjaajaa kuljettamaan ohjattavaa eteenpäin. Samalla ohjattavalle toivottavasti tulee uusi tapa käsitellä toisia eteen tulevia asioita rauhallisesti jäsentäen. Reflektion tarkoitus on siis saada työntekijä ja työyhteisö toimimaan muutoksista huolimatta. Kun reflektiota ohjaa ulkopuolinen ammattilainen, tietynlainen objektiivisuus säilyy.

Kuuntele! Muuten kielesi tekee sinut kuuroksi

Cherokeeiden sananparren sisältävä väliotsikko olisi meille kaikille sopiva ohje. Työnohjauksessa työnohjaajat pyrkivät kuuntelemaan herkällä korvalla työnohjattavia ja auttavat ohjattavia kuuntelemaan toisiaan. Meidän pitäisi siis kuunnella toisiamme, eikä vain olla kuulevinamme. Kun kuulemme mitä toinen sanoo, voimme liittyä kuulemaamme omin ajatuksin. Yhteisen kuuntelun ja ajatustenvaihdon jälkeen tuloksena parhaassa tapauksessa on uusi, yhteinen mielipide käsiteltävästä asiasta. Silloin ollaan lähellä dialogista vuorovaikutusta. (Alhanen ym. 2011, 64–66.)

Arjen työtilanteissa ja niistä puhuttaessa helposti toistamme omia mielipiteitämme sen enempiä miettimättä. Omat ennakoasenteemme vievät huomamatta ajatuksemme kiertämään samaa kehää ja toistamaan vanhaa ilman, että

saisimme aikaan uusia toimintatapoja tai ajatuksia. Helposti vanhan toistaminen saa myös negatiivisen sävyn ja luo epämiellyttävää ilmapiiriä työyhteisöön. Työnohjaajan yhtenä tavoitteena on dialogisen vuorovaikutuksen avulla saada työnhjattavat reflektoimaan omaa työtään ja siihen liittyviä ilmiöitä. Dialoginen vuorovaikutus tarvitsee onnistuakseen luottamuksellisen ilmapiirin. Luottamuksellisessa ilmapiirissä uskalletaan tuoda esiin vaikeitakin asioita ja asioita, jotka ovat vielä keskeneräisiä. Kun käydään dialogia, kunnioitetaan toista osapuolta ja tunnustetaan se, että omat mielipiteet eivät ole ainoita oikeita. Tarkoituksena ei ole kääntää toisen mielipide vastaamaan omaa, vaan yhdessä keskustellen saada molemmille sopiva lopputulos. Dialoginen vuorovaikutus on aluksi vaikeaa, sillä helposti lähdemme puolustamaan omia mielipiteitämme, jopa väittelyyn asti. Toki ristiriitaisiakin tilanteita tulee työnhjauksessa, kuten työelämässäkin, mutta dialogisen keskustelun opittuamme ymmärrämme, että mielipiteet ”riitelevät”, eivät keskustelijat. Dialogin tavoitteena on siis löytää jotain uutta; keskustelun lähtökohtana ovat nykyhetki ja siitä nousevat tunnelmat. (Alhanen ym. 2011, 63–71.)

Kaiken taustalla etiikka

Kaiken ammatillisen toiminnan taustalla on koulutuksen ja työkokemuksen tuoma ammattitaito. Eri aloilla on ammattiin liittyvä eettinen säännöstö. Suomen työnhjaajat ry (STORY) on määritellyt työnhjaajien eettiset ohjeet, jotka koostuvat neljästä eri alueesta. Ne ovat työnhjaajan suhde tilaajaan, suhde ohjattavaan, suhde itseen ja arviointi. (Suomen työnhjaajat ry:n internetsivut 2016.)

Jo koulutuksen aikana ja varsinkin työnhjauksia tehdessä työnhjaajan tulee tiedostaa ja pohtia ohjauksen eettisiä elementtejä. Mikä eri tilanteissa on oikein ja väärin? Mikä minun roolini työnhjaajana on tässä työnhjauksessa? Jokainen työnhjaaja tekee työtään omalla persoonallisuudellaan ja työnhjaajien eettisissä säännöissä onkin maininta, että ”työnhjaaja on aidosti oma itsensä, sillä hänen persoonallisuutensa on hänen tärkein työvälinsä” (Suomen työnhjaajat ry:n internetsivut 2016). Työnhjauksia ei luonnollisestikaan tehdä työnhjaajan tarpeista lähtien, vaan hänen on ammattitaidollaan tuettava ohjattavien ammatillista kasvua. Tämä tarkoittaa työnhjaajan jatkuvaa reflektiota omaa työtään kohtaan. Työnhjaajan eettiseen toimintaan suhteessa omaan itseen kuuluu myös omasta jaksamisestaan ja hyvinvoinnistaan huolehtiminen. Myös sen tunnustaminen, että omat taidot tai jaksaminen eivät riitä uuden työnhjauksen aloittamiseen, on eettistä toimintaa paitsi itseä, myös ohjattavia ja heidän organisaatiota kohtaan.

Työnhjaajan ja ohjattavien suhde on ehdottoman luottamuksellinen. Vaito-olovelvollisuus on yksi tärkeimpiä eettisiä kysymyksiä työnhjauksessa. Jos työnhjauksen tilaaja, joka on yleensä työnantaja, haluaa kuulla työnhjauksen edistymisestä, on työnhjaajan yhdessä ohjattavien kanssa sovittava mitä asioita tilaajalle kerrotaan. Näin ollen työnhjaajan tulee miettiä myös omaa suhdettaan tilaajaan sekä tilaajan edustajaan, joka usein on ohjattavan esimies.

(Ruutu & Salmimies 2015, 35–44.) STOryn mukaan ”Työnohjaaja on lojaali ohjattavalle, ohjattavan esimiehille, työnantajalle ja organisaation perustehtävälle” (Suomen työnohjaajat ry:n internetsivut 2016).

Työhyvinvointi on kokonaisuus – mikä on työnohjauksen rooli?

Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin näin: ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.” (Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut 2016.)

Aikaisempina vuosina työhyvinvoinnin ja työsuojelun painopiste on ollut työpaikkojen ja työntekijöiden fyysisten osa-alueitten parantaminen ja vahvistaminen. Monilla laeilla ja ohjeilla on saatu työolosuhteet näiltä osin hyväksi. Työn ja ajan muuttuessa myös muut ihmisen ja työpaikan osa-alueet ovat nousseet tärkeämpään asemaan hyvän työhyvinvoinnin saamiseksi työyhteisöihin.

Työhyvinvointi sisältää fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin. Käytännössä hyvä työhyvinvointi on kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen. Laajempana käsitteenä mukaan tulee myös yhteiskunta, jonka tehtävänä on luoda puitteita lakeja ja tukea antamalla ja organisaatio, joka noudattaa lakeja ja luo omalta osaltaan hyvän työilmapiirin. Pelkät puitteet ei kuitenkaan riitä, vaan jokaisen yksittäisen työntekijän rooli on merkittävä omassa ja työyhteisön hyvinvoinnissa. Jokaisen yksilön oma fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi on osa laajempaa kokonaisuutta. (Virolainen, 2012, 11–12.) Manka (2006) jakaa työhyvinvoinnin viiteen osa-alueeseen, jotka ovat organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työ ja minä itse. Virolainen ja Manka molemmat tarkastelevat siis työhyvinvointia eri osa-alueiden muodostamana kokonaisuutena.

Minä itse, psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi

Minä itse muodostuu Mankan (2010, 15–16) mukaan asenteista, psykologisesta pääomasta, terveydestä ja fyysisestä kunnosta. Hyvästä fyysisestä kunnosta on osoitettu olevan hyötyä myös henkisessä hyvinvoinnissa. Ajoittain raskaskaan työ ei aiheuta liikaa väsymistä, ja näin ollen stressin tunne vähenee ja työn hallinnan tunne lisääntyy. Onkin harmi, että taloudellisesti niukkoina aikoina lyhytnäköisesti poistetaan henkilöstön liikunnalliseen hyvinvointiin tarkoitettuja rahoja. Työpaikoilla jokaisen vastuulla on huolehtia omasta fyysisestä hyvinvoinnista käyttämällä apuvälineitä taakkojen nostamiseen ja noudattamalla ergonomisia työtapoja. Koska työpaikkojen fyysiset olosuhteet on saatu esimerkiksi työsuojelun avulla paremmiksi, on psyykkinen hyvinvointi noussut yhä keskeisemmäksi työhyvinvoinnin osa-alueeksi. Virolaisen mukaan psyykkinen hyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn stressaavuuden, työpaineet

ja työilmapiiriin. Hänen mukaansa yksi suurimmista tekijöistä psyykkisen hyvinvoinnin alenemisessa on kiire. (Virolainen 2012, 18.)

Kiireen tunne ei ainakaan vähene tällä hetkellä, koska yhä pienemmällä henkilömäärällä pyritään tekemään samat työt, varsinkin kunnallisilla aloilla, kuten terveydenhuollossa. Lisäksi Virolainen nostaa esiin tunteet työssä ja henkisen työhyvinvoinnin. Virolaisen mukaan ihminen on emotionaalinen ja hänellä tulisi olla mahdollisuus myös työpaikoilla ilmaista tunteitaan ja tuntemuksiaan. Tämä ei tietenkään tarkoita epäasiallista käytöstä asiakkaita tai työtovereita kohtaan, vaan mahdollisuutta puhua tuntemuksistaan ja mielipiteistään työyhteisössä. Jos työntekijä kokee, ettei hänellä ole tähän mahdollisuutta, hän tukahduttaa tunteitaan, mikä aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. (Virolainen, 2012, 19).

Virolainen (2012, 26–27) nostaa esiin henkisen hyvinvoinnin työpaikoilla. Hänen mukaansa se ei tarkoita mitään mystistä tai uskonnollista, vaan esimerkiksi se, miten työpaikoilla kohdellaan työkavereita ja asiakkaita on osa henkistä hyvinvointia. Työn merkityksellisyyden kokeminen ja työstä nauttiminen on myös osa henkistä työhyvinvointia. Laajemmin ajateltuna myös oman ja työpaikan arvomaailman samankaltaisuus ja työn merkitys laajemmin yhteiskunnassa lisää työntekijän henkistä työhyvinvointia. Manka kirjoittaa psykologisesta pääomasta työntekijän sisäisenä voimavarana. Psykologisessa pääomassa on neljä ulottuvuutta: itseluottamus, toiveikkaus, optimismi ja sitkeys. Hän puhuu elämänhallinnan tunteesta, jolla on ratkaiseva vaikutus jokaisen hyvinvointiin. Elämänhallinnan tunteen avulla voidaan saavuttaa eri elämän tavoitteita ja sen avulla pärjää arjessa. (Manka 2006, 153.) Psykologisen pääomansa avulla työntekijän on helpompaa kohdata eteen tulevia suuriakin muutoksia tai haasteita. Helpottavaa on, että psykologista pääomaansa voi kehittää koko ajan.

Työ ja työyhteisö työhyvinvoinnin osana

Hyväksi koettu työhyvinvointi on yksi merkittävä tekijä, jolla saadaan pidettyä osaava henkilökunta organisaatiossa. Varsinkin nykyään ja nuoremmilla sukupolvilla työhyvinvointi on merkittävämpi työssä jaksamisen kriteeri kuin palkka. Mitä siis pitää sisällään hyvän työpaikan työhyvinvointi? Hahtela (2014, 28–36) on kehittänyt hyvän työpaikan kriteerit terveydenhuollon organisaatioiden tueksi. Kriteereiden johtavaksi teemaksi tuli yhteisöllisyys, mikä tarkoittaa sitä, että työhyvinvointi on kaikkien vastuulla, ei pelkästään johdon ja organisaation. Kriteereiden pohjana ovat muun muassa kotimaiset työhyvinvointitutkimukset, joissa tärkeiksi ovat nousseet muun muassa kokemus työn hallinnasta ja oikeudenmukainen johtaminen, erityisesti tunne siitä, että pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja tulee kuulluksi. Hyvän työpaikan kriteereiden osa-alueet ovat toimivat käytännöt, osallistuva johtaminen, työn palkitsevuus, asiantuntijuuden kehittyminen, korkeatasoinen hoidon laatu sekä työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen. (Hahtela 2014, 28–31.) Virolainen (2012, 50) on samoilla linjoilla kirjoittaessaan, että työn itsenäisyys, suhteet työkavereihin, työn mielenkiintoisuus ja haasteellisuus sekä uusien asioiden oppiminen ovat merkit-

täviä työssä viihtymisen kriteereitä. Konkreettisen työn pitää olla tasapainossa työntekijän kokeman työn hallinnan kanssa. Jos työntekijä kokee työnsä olevan liian vaativaa tai toisaalta liian helppoa, molemmat vaikuttavat työntekijän työviihtyvyyteen. Tilanteesta riippuen voi työntekijä joko passivoitua, kyynistyä tai stressaantua. Esimerkiksi kehityskeskustelujen avulla esimies ja työntekijä voivat löytää sopivan haastavan työn työntekijälle, (Virolainen 2012, 83–85.)

Työyhteisöön kuuluvat kaikki siinä työpaikassa työskentelevät. Näin ollen jokainen yksittäinen työntekijä on omalta osaltaan vastuussa koko työyhteisön työhyvinvoinnista. Omalla asennoitumisellaan voi merkittävästi joko parantaa tai huonontaa työpaikan ilmapiiriä. Edelleenkin kaikilla työpaikoilla ei aktiivisesti puhuta työyhteisötaidoista, vaikka niistä on saatavilla paljon tietoa. Heiskanen (2014, 177) kirjoittaa, että ”jokaisella yksilöllä on käytössään myös valtava ja vaikuttava, työhyvinvointia edistävä voima: oma esimerkillinen käytös omassa työyhteisössä”. Hän korostaa tiimityön merkitystä ja omaa oppimista yhteistyön avulla.

Miten johtaminen ja organisaatio vaikuttavat työhyvinvointiin?

Useissa eri lähteissä korostetaan johtajuuden merkitystä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvoinnin pitäisi olla automaattisesti osa johtajuutta. Onko näin? Virolaisen mukaan työhyvinvoinnin panostaminen tulee nähdä samanlaisena investointina kuin mikä tahansa rahallinen tai materiaallinen investointi. Kun työhyvinvointi on osa organisaation arvomaailmaa, näin todennäköisesti myös tapahtuu. Hän kirjoittaa myös, että johtamisella ja johtamistyyllillä on merkitystä työhyvinvointiin. Esimiehen näkyminen työn arjessa, hänen avoin vuorovaikutuksensa ja tasapuolinen suhtautumisensa työntekijöihin parantavat työntekijöiden työhyvinvoinnin tunnetta. Tunne siitä, että esimies on osa työyhteisöä, parantaa työilmapiiriä. (Virolainen 2012.)

Erilaisten organisaatioiden haasteena on aina muutos ja sen hallittu johtaminen. Muutos yleensä aina aiheuttaa epävarmuutta ja jopa pelkoa työntekijöissä. Muutoksen yhteydessä jokainen ensisijaisesti miettii omaa selviytymistään ja sen jälkeen koko työyhteisön selviämistä. Tunteet saavat helposti normaalia suuremman vallan, elleivät organisaatio ja esimiehet ole valmistautuneet muutoksen johtamiseen. Muutoksen sietäminen on helpompaa, jos työntekijän tulevaisuudenusko säilyy ja hän kokee ammatti-identiteettinsä vahvana. Avoin ja rehellinen informaatio on muutosjohtamisen kulmakiviä. (Työhyvinvointi muutoksessa 2007.)

Oikeudenmukaisen johtamisen sanotaan suojaavan työntekijän terveyttä (Linna, Elovainio, Virtanen & Kivimäki 2012, 45–47). Linna ym. (2012) ovat osoittaneet, että oikeudenmukaisella johtamisella on vaikutus koettuun terveyteen, psyykkiseen rasittuneisuuteen ja sairauspoissaoloihin. Näin ollen johtamisella ja organisaation kulttuurilla on haasteellinen rooli työntekijöiden työhyvinvoinnissa.

Onko työnohjauksella rooli työhyvinvoinnissa?

Ytimekäs vastaus on kyllä. Työnohjauksen tarkoituksenaan on, että työntekijä, joko yksin tai osana ryhmää, reflektoi omaa työtään ja samalla vahvistaa omaa ammatti-identiteettiään ja työn hallintaa. Sen lisäksi työnohjauksen avulla voidaan käsitellä koko työyhteisöä koskevia asioita. Työnohjauksessa tarkastellaan muun muassa työn perustehtävää, työtä mahdollistavia rakenteita ja vuorovaikutusta eri osapuolten välillä. (Mäkipää 2014, 180–181.)

Koivu (2014) on tutkinut väitöskirjassaan hoitohenkilökunnan työnohjausta ja työhyvinvointia erikoissairaanhoidon. Hän kirjoittaa, että sekä esimiehen käsitys työnohjauksesta että esimiehen ja työntekijöiden suhteet vaikuttivat työyksikön työnohjauskulttuuriin. Tutkimuksen perusteella onnistunut työnohjaus ylläpitää ja edistää työhyvinvointia. Koivun mukaan työnohjaus on yksi keino muutosten aiheuttamien haasteiden käsittelyyn. Työnohjauksen hän näkee investointina henkilöstöön, mikä puolestaan ehkäisee työstressiä ja vähentää työyhteisöongelmia. Luonnollisesti nämä vaikuttavat kaikkien työhyvinvointiin ja sitä kautta asiakkaiden ja potilaiden saamaan hoitoon. Hän kiteyttää, että ”tutkimustulosteni perusteella työnohjauksen järjestäminen on esimiehen keino voimaannuttaa työntekijöitä”. (Koivu 2014, 112–117.)

Työnohjaus ei ole pelkästään työntekijöiden oikeus. Esimiehen merkitys on huomattava työyhteisön hyvinvoinnissa, joten esimiehen on huolehdittava myös omasta jaksamisestaan. Myös esimiehet ja johtajat saavat halutessaan työnohjausta. Varsinkin niin sanotut väliportaan esimiehet voivat kokea olevansa puun ja kuoren välissä joutuessaan välittämään informaatiota eri syistä tiukentuvista olosuhteista. Työnohjaajien joukossa on erityisesti johdon työnohjaajiksi koulutautuneita, joilla on omaa esimieskokemusta.

Työnohjaus työelämän arjessa – pieni opas työnohjausta aloitettaessa

Miksi työnohjaukseen?

Työnohjauksen tarkoituksena on auttaa työntekijää pohtimaan omaa työtään. Siihen hakeutumiseen on monia eri syitä. Työelämään liittyvät muutokset voivat kuormittaa työntekijöitä, ja työnohjauksen avulla heitä autetaan sopeutumaan muutoksiin ja vahvistetaan heidän ammattitaitoansa. Samalla tarkoituksena on ylläpitää ja lisätä työmotivaatiota. Työnohjauksen tavoitteena on, että työntekijän ammatti-identiteetti vahvistuu. Työntekijä, jolla on vahva ammatti-identiteetti, on valmiimpi kohtaamaan työelämän muutoksia ja hän haluaa kehittää työtään organisaation tavoitteiden mukaisesti. Samalla työn hallinnan tunne lisääntyy ja vaikuttaa työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

Työyhteisöä voi kohdata erilaisia kriisejä tai työyhteisön ilmapiirissä on ongelmia. Tällöin työnohjaus on yksi keino tilanteen rauhoittamiseen ja parantamiseen. Työnohjauksen avulla voidaan ehkäistä työuupumusta, mutta työnohja-

usta ei voi käyttää työuupumuksen hoitoon. Tällaisissa tilanteissa pitää ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon. Työnohjauksessa on tärkeää, että työntekijä saa rauhassa miettiä työtään ja omaa rooliaan työntekijänä. Tätä ei välttämättä ehdi tehdä työn lomassa.

Työnohjauksen muodot

Työnohjausta voidaan järjestää yksilö-, ryhmä- tai työyhteisötyönohjauksena. Nimensä mukaisesti yksilöohjauksessa työntekijä on yksin työnohjaajan kanssa. Tämän ohjausmuodon etuna on, että ohjaustilanteessa päästään pureutumaan juuri kyseisen työntekijän asettamiin tavoitteisiin. Ryhmätyönohjauksessa on yleensä 3–8 työntekijää. He eivät ole välttämättä samasta työyhteisöstä, vaan tekevät saman tyyppistä työtä eri yksiköissä. Jos ryhmän muodostaa tietyn työyhteisön henkilökunnasta muutama henkilö, on työnohjaajan huolehdittava siitä, ettei työyhteisön poissaolevien henkilöiden asioita pohdita ryhmässä. Koko työyhteisön asioita voidaan miettiä yhteisötyönohjauksessa. Tällaisissa ohjauksissa voidaan vahvistaa yhteisiä työn tavoitteita ja kehittää yhteisön jäsenten välistä vuorovaikutusta.

Työnohjaajan valinta

Työnohjaajan valinta voi joskus olla haastavaa. Työnohjaajan työ on luottamuksellista ja vaitiolovelvollisuus on tärkeä periaate. Sen vuoksi saattaa olla vaikeaa saada työnohjaajilta referenssiluetteloa heidän tekemistään töistä, mutta he kertovat mielellään minkälaisia ohjauksia he ovat tehneet. Suomen työnohjaajat ry:n internetsivuilla voi etsiä oman alueensa työnohjaajia. Rekisterin ylläpito ja tietojen päivittäminen on työnohjaajien itsensä vastuulla. Monesti työnohjaaja valitaan suositusten perusteella.

Kun työnohjaajaa hakee, ensimmäisiä mietittäviä valintakriteerejä on, haluaako työnohjaajan olevan samalta alalta kuin työyhteisö. Kuten usein, tässäkin ei ole oikeaa vastausta. Työnohjaajan, joka on työskennellyt samalla alalla, voi olla helpompaa ymmärtää työyhteisön arkea, ja hänelle ei tarvitse juurta jaksain kertoa toiminnan perusasioita. Toisaalta erilaisesta työkuulttuurista tulevalta voi olla uusia käyttökelpoisia, yllättäviäkin, ajatuksia. On tärkeää selvittää työnohjaajan koulutus. Suomen työnohjaajat ry on määritellyt työnohjaajan koulutuksen kriteerit, ja kaikki sen jäsenet täyttävät kriteerit ja ovat sitoutuneet noudattamaan yhdistyksen eettisiä ohjeita.

Työnohjaajan käyttöteoria ja työnohjauksen eettiset ohjeet

Työnohjaajat tulevat eri aloilta ja heillä on alansa teoria ja arvopohja. Jokaisella on myös oma henkilökohtainen ihmiskäsityksensä ja maailmankuvansa. Nämä kaikki viitoittavat työnohjaajan toimintaa, antavat perustan työnohjaajan käyttöteorialle. Osa työnohjaajista käyttää pääosin keskustelua ohjaustilanteissa, toisilla voi olla esimerkiksi erilaisia toiminnallisia menetelmiä tai kirjoittamista.

Suomen työnohjaajat ry:n eettiset periaatteet määrittelevät työnohjaajan suhteen tilaajaan, ohjattavaan, työnohjaajaan itseensä sekä arvioinnin. Työnohjaa-

ja on aina lojaali ohjattavalle, tämän esimiehelle, työnantajalle ja organisaation perustehtävälle. Työnohjaaja ei ota työyhteisön johtajuutta, vaan hän työskentelee luottamuksen ja avoimuuden ylläpitämiseksi. Työnohjauksen pohjana on organisaation perustehtävän vahvistaminen. Työnohjaajan velvollisuus on omalta osaltaan noudattaa tilaajan kanssa tehtyä sopimusta.

Työnohjauksen perustana on ohjattavan perustehtävä ja työnohjauksen tuloksellisuutta arvioidaan siltä kannalta. Työnohjauksen alussa määritellään tavoitteet, joita voidaan tarkistaa prosessin aikana. Työnohjaaja ja -ohjattava yhdessä sopivat palautteen annosta esimiehelle ja tilaajalle.

Työnohjauksen tärkeimpiä arvoja on luottamuksellisuus. Työnohjaajaa ja työnohjausta sitovat vaitiolovelvollisuus. Näin ollen työnohjaaja ei toimi välittäjänä työntekijän ja esimiehen välillä. Samoin ryhmätyönohjaukseen osallistuvilta edellytetään, etteivät he keskustele ryhmässä käsiteltyjä asioita ulkopuolisten kanssa. Kaikissa eteen tulevissa asioissa tärkeää on avoin ja rehellinen vuorovaikutus.

Työnohjaajan tärkein työkalu on hänen persoonallisuutensa. Tästä johtuen työnohjaajan on kriittisesti arvioitava omaa toimintaansa ja huolehdittava oman voimavarojensa turvaamisesta.

Työnohjauksen toteutus ja järjestelyt

Kun työnohjaustarve on todettu ja sopiva työnohjaaja löydetty, sovitaan käytännön järjestelyistä. Alussa työnohjattava ja ohjaaja keskustelevat työnohjauksen tavoitteista. Selvitetään, mitä ohjattava työnohjaukselta haluaa ja mitä työnohjaajalla on tarjota. Voidaan myös sopia 2–3 kerran koeajasta, jonka jälkeen päätetään, jatketaanko työnohjausta. Koeajan pituus on myös hyvä kirjata sopimukseen.

Työnohjaus on aina pidempiaikainen prosessi. Yleensä sopimus tehdään vähintään vuodeksi kerrallaan. Tapaamisia on hyvä järjestää 3–4 viikon välein. Yksilötyönohjauksessa tapaaminen kestää noin tunnin ja ryhmätyönohjauksessa tunnista kahteen tuntiin. Työnohjaus on työntekijän työaika, joten esimerkiksi sairauslomalla työnohjausta ei järjestetä.

Työnohjausta voidaan järjestää joko työnohjaajan omassa työtilassa tai työpaikan tiloissa. On kuitenkin toivottavaa, ettei työnohjausta pidetä esimerkiksi työpaikan kahvihuoneessa, vaan tilassa, joka on selvästi erillään työpisteestä. Tällöin työnohjauksessa saadaan riittävän rauhallinen työskentelymahdollisuus. Myös työnohjauksen lopettamiseen on varattava riittävästi aikaa.

Kun ennalta sovittu sopimus on umpeutumassa, voidaan miettiä, onko tarkoituksenmukaista jatkaa. Voi olla, että työnohjaukselle ei enää ole tarvetta. Joka tapauksessa on tärkeää käsitellä lopettamisen syyt. Viimeinen tapaaminen va-

rataan loppuarviolle, jossa käydään koko prosessia ja sen tuomia ajatuksia ja tunteita läpi.

Työnohjaussopimus

Työnohjauksesta on aina tehtävä kirjallinen sopimus, jonka osapuolet allekirjoittavat. Sopimukseen kirjataan työnohjaajan sekä työnohjattavien tiedot. Sopimuksessa määritellään myös työnohjauksen tarve ja tavoitteet. Siihen kirjataan myös prosessin kesto ja paikka, missä työnohjaus järjestetään. Sopimuksessa määritetään myös työnohjaajalle maksettava palkkio ja pitääkö se sisällään matkakulut, päivärahat tai muut kustannukset. Tärkeää on myös sopia, miten toimitaan, jos työnohjaus keskeytyy tai jopa peruuntuu kokonaan. Sopimukseen kirjataan myös työnohjaajan palkkioista peruuntumisten varalta. Suomen työnohjaajien internetsivuilta löytyy sekä sopimusluonnos että muutenkin hyödyllistä informaatiota ohjauksen tilaajalle.

Oppaan lähteinä käytetty:

Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas- valmentava ja ratkaisukeskeinen ote.

Alhanen, K., Kangasaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjaajan käsikirja.

Yhteenveto ja pohdinta

Haluan kirjoituksellani tuoda työnohjausta tutummaksi esimerkiksi omassa työyhteisössäni ja arkipäiväistä sen käytön. Taloudellisen tilanteen kiristyessä helposti rajataan määrärahoja henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavissa asioissa. On totta, että työnohjauksen vaikuttavuutta on tutkittu vähän, mutta uskon vakaasti, että työnohjaajan kanssa käydyt työnohjaukset auttavat henkilöstöä kehittämään omaa työtään ja jaksamaan niukkenevissä resursseissa. Sekä negatiiviset että positiiviset vaikutukset näkyvät usein pitkänkin ajan päästä. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen on noussut melkein pä tärkeämmäksi työssä pysymisen kriteeriksi kuin työstä saatava palkka. Tämä koskee erityisesti nuoria ja tulevaisuuden työntekijöitä. Heidän maailmansa ja lähtökohtansa on hyvin erilainen kuin aikaisempien sukupolvien. Pysyvätkö perinteiset alat muutoksessa mukana?

Eri tutkimuksissa on todettu, että työhyvinvointi lisää työntekijöiden tuottavuutta. Myös heidän halunsa kehittää omaa työtään kasvaa. Asiakkaat ovat yhä enemmän kiinnostuneita organisaation arvoista ja yhteisöllisestä vastuullisuudesta. Hyvän työyhteisön ilmapiiri välittyy asiakkaille positiivisena kokemuksena.

Olen eri keskustelujen pohjalta tullut siihen tulokseen, että kehittämistehtäväni on edelleen tarpeellinen. Huolimatta lisääntyvästä työnohjauksesta ja valmistuvien työnohjaajien määrästä, työnohjaus itsessään on monille vieläkin vierasta. Työnohjauksen tunnettavuudesta keskustellaan myös työnohjaajien tietopan-

kissa Facebookissa, joten edelleen on tehtävä työtä työnohjauksen tunnetta-
vuuden puolesta.

Tämä lähes kahden vuoden matka sairaanhoitajasta aloittelevaksi työnohjaa-
jaksi on ollut tunteiden ylä- ja alamäkeä. Alun innostuksen jälkeen on tullut
epävarmuus, väsyminen, epätietoisuus, mutta nyt opiskelun ollessa loppusuo-
ralla jälleen varmuus siitä, että valintani lähteä opiskelemaan työnohjaajaksi on
ollut oikea.

Matka on vasta aluillaan ja tuo mukanaan jälleen ylä- ja alamäkiä. Olen kui-
tenkin taas yhden kokemuksen verran valmiimpi niitä kohtaamaan tiedostaen,
ettei tyyni meri merimiestä tee. Kiitos kaikille tämän kahden vuoden aikana
mukanani matkalla olleille.

Lähteet

Alhanen, K., Kangasaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen J. 2011.
Työnohjauksen käsikirja. 2.painos. Helsinki: Tammi.

Hahtela, N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön
vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca, 28–36.

Heiskanen, A. 2014. Työpahoinvoinnin hinta. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.) Hoitotyön
vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca, 162–177

Koivu, A. 2014. Työnohjauksen vaikutukset työhyvinvointiin. Teoksessa T. Heroja, A. Koski,
P. Seppälä, R. Sääntti & A. Wallin (toim.) Parempaa työelämää tekemässä – tutkiva ote
työnohjaukseen. United Press Global, 109–120.

Linna, A., Elovainio, M., Virtanen, M. & Kivimäki, M. 2012. Oikeudenmukaiseksi koettu
johtaminen. Teoksessa T. Oksanen (toim.) Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta.
Helsinki: Työterveyslaitos, 45–53.

Manka, M-L. 2006. Tiikerinloikka työn iloon ja menestykseen. 3. Painos. Helsinki: Talentum.

Mäkipää, S. 2014. Työyhteisön kehittämisen keinot. Teoksessa I. Ranta & E. Tilander (toim.)
Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca, 178–190.

Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen- ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Gaudeamus

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

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Helsinki; BoD – Books on Demand.

Työhyvinvointi muutoksessa 2007. 2. Painos. Helsinki: Valtionkonttori, Kaiku-palvelut.

Suomen työnohjaajat ry:n internetsivut 2016. www.story.fi

Sosiaali- ja terveysministeriön internetsivut 2016. www.stm.fi

Esimiehen mukanaolo työnohjauksessa

Irene Hiedanpää

Idean omaa kehitystehtävääni varten sain työnohjausopiskelujen ensimmäisinä lähipäivinä. Työnohjauskokemukseni vuosien varrelta perustuvat ainoastaan työnohjausistuntoihin, joissa oma esimies on ollut mukana yhtenä ohjattavana muiden joukossa. Minusta tilanne oli aina luonnollinen, ja oli helppo puhua työhön liittyvistä asioista hänen läsnä ollessaan.

Työnohjaajakoulutuksen aluksi keskustelimme työnohjauksesta, myös esimiehen mukanaolosta. Ihmettelin joidenkin opiskelijoiden mielipiteitä, sillä he olivat vahvasti sitä mieltä, että esimies ei saisi koskaan olla mukana työyhteisön tai ryhmän työnohjauksessa yhtenä osallistujana. Tästä tuli aihe omalle kehitystehtävälleni.

Päädyin tarkastelemaan esimiehen mukana oloa. Kerron neljän kokeneen työnohjaajan näkemyksiä ja kokemuksia asiasta. Haastattelin neljää työnohjaajaa, joilla on kymmenien vuosien kokemus työyhteisöjen ja ryhmien työnohjauksesta. He kaikki korostivat sitä, miten vähän koko työyhteisön työnohjausta yleensä pyydetään, ja toisaalta he kertoivat kaikki samantyyppisistä haasteista työyhteisöjä ohjattaessa. He totesivat, että on vaikea erottaa työyhteisön työnohjausta ja ryhmätyönohjausta toisistaan. Kokemuksia ja ajatuksia näistä molemmista työnohjaustavoista näillä työnohjaajilla oli tietenkin runsaasti.

Kyselin haastateltavilta, mistä syistä heidän mielestään työyhteisöön pyydetään työnohjausta. Tiedustelin myös, mitkä asiat heidän mielestään vaikuttavat työyhteisön työnohjauksen onnistumiseen ja mitkä vaikeuttavat onnistumista.

Työyhteisön työnohjaus

Ruutu ja Salmimies (2015) kuvaavat työnohjauksen tarkoituksiksi ohjata sekä ryhmiä että yksilöitä ja pyrkiä reflektiivisten keskusteluiden avulla lisäämään ohjattavien persoonallisia ja ammatillisia valmiuksia. Vuorovaikutustaidoissa sekä ohjattavien työssä tapahtuu kehittymistä, ongelmien hallinta työssä paranee sekä itsetuntemus ja henkinen kasvu lisääntyvät. Työnohjaaja tukee ja haastaa ohjattavia ja näin vahvistaa heidän myönteisiä puoliaan positiivisen palautteen avulla. Työnohjaaja yrittää samalla laajentaa ohjattaviensa näkökulmia, ajattelumalleja sekä uskomusjärjestelmiä ja tarvittaessa rohkaisee heitä

muuttamaan niitä. Työnohjaajalla on hyvä olla riittävä itsetuntemus ja kykyä rajata toimintaansa sekä käyttäytymistään juuri työnohjaajan roolissa. (Ruutu & Salmimies 2015, 15.)

Työyhteisön työnohjaus on prosessi, johon osallistuu joko toiminnallinen osa työyhteisön organisaatiosta tai koko työyhteisö kokonaisuudessaan. Tavoitteena on kirkastaa yhteisiä tavoitteita, kehittää työntekoa tukevia rakenteita ja edistää vuorovaikutusta työyhteisön jäsenten välillä. Myös johtajuutta ja yhteispeliä eri jäsenten välillä tarkastellaan. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2013, 137.)

Yhteistyönohjaus eroaa muusta ryhmätyönohjauksesta siinä, että ohjattava ryhmä toimii myös omana ryhmänään työnohjauksen ulkopuolella. Työyhteisön vallitseva sisäinen dynamiikka vaikuttaa myös työnohjausprosessissa. Siinä vallitsevat valtarakenteet, jännitteet, roolit ja ihmissuhdeverkostot tuovat oman lisänsä myös työnohjaustilanteeseen ja saattavat näkyä siinä monellakin eri tavalla. Tämä saattaa tehdä työyhteisön ohjaamisesta todella haastavaa, jopa hämmentävää ja tukalaa. (Alhanen ym. 2013, 138.)

Esimiehen mukanaolo työyhteisön työnohjauksessa nyt ja aiemmin

Suomalaisen työnohjauksen juurilla -kirjassa pohditaan työnohjauksen alkuaikojä ja esimiehen osallistumista ja tietoisuutta työnohjauksesta. Kirkon alalla, jossa työnohjausta tehtiin ensin, otettiin esimies mukaan alkukeskusteluihin 1970-luvulla. Työnohjauksen huomattiin olevan vaikuttavaa toimintaa, ja siksi pidettiin perusteltuna, että esimieskin saisi tietää, millaisia vaikutuksia työnohjauksen avulla saataisiin työyhteisöön. Ajateltiin myös, että koska esimies on vastuussa työajan käytöstä ja resursseista, hänellä on myös oikeus tietää, paljonko työnohjauskertoja on ja mitä asioita käsitellään. (Ranne, Keskinen & Taipale 2014, 18.)

Sosiaalityön alalla 1970-luvulla mietittiin, voiko esimiehen läsnä ollessa puhua kaikista asioista ja voiko puhutuista asioista seurata sanktioita tai esimiehen ylenkatsetta. Anna-Maija Immaisi kertoo, että modernissa työnohjaustyössä on tärkeää noudattaa vaitiololupausta, ja määritellä tarkkaan, mitä johdolle kerrotaan, jotta saadaan kaikki työnohjauksen aikana noussut tieto hyödynnettyä ja työyhteisön toiminta sujuvaksi. Hän puhuu siis työnohjauksen vaikuttavuuden varmistamisesta sitouttamalla johtokin tavoitteisiin, jotta taattaisiin, että työnohjausprosessin päätyttyä ei palata samoihin vanhoihin toimintamalleihin, vaan oppimisprosessi jatkuu ohjauksen jälkeen. (Ranne, Koskinen & Taipale 2014, 19.)

Raina (2012) puhuu ryhmän kaksoistehtävästä. Hänen mielestään ei tarpeeksi kiinnitetä huomioita työyhteisön kiinteyden ja eheyden huomioimiseen ja työntekijöille painotetaan vain perustehtävän merkitystä. Hänen mielestään sekä eheydestä että kiinteydestä pitää huolehtia, jotta yhteisöllisyys toteutuu. Jos

näistä ei huolehdi saattaa se aiheuttaa negatiivisia tunnevarastoja. (Raina 2012, 30.)

Rainan mukaan, jos tavoitellaan yhteisöllisyyttä, hyvää työilmapiiriä ja tehokasta ryhmän toimintaa, on työyhteisöä tarkasteltava kuten ryhmää. Kaikki ammatilliset ryhmät ja työyhteisöt ovat omaleimaisia perustehtävänsä vuoksi, mutta kaikissa on hyvin samankaltaisia ilmiöitä. Vuorovaikutuksesta sopiminen on hänen mukaansa yksi tärkeimpiä pelisääntöjä. On hyvä avata kaikille, mitä tarkoittaa ammatillinen vuorovaikutus, koska se voidaan käsittää hyvinkin monella tavalla. Seitsemänkymmentäluvulla huomattiin, että autoritäärisillä johtamis- ja toimintamalleilla tukahdutettiin tunteita ja saatiin ihmiset toimimaan luonnottomasti. Ihmissuhteet, ja varsinkin tavoitteellisissa ryhmissä toimiminen, on tunteiden osalta vaativaa.

Raina puhuu puolustavista tunteista, joilla hän tarkoittaa tunteita, jotka suojaavat meitä. Puolustavat tunteet vaikuttavat meihin eri tavoilla: ne saavat meidät hyökkäämään, käpertymään itseemme tai pakenemaan tilannetta. Näiden tunteiden rakentava kohtaaminen on osa yhteisötaitoja. Johtamisrakenteita on päivitettävä, mutta on tärkeä korostaa myös työntekijöiden ymmärryksen lisäystä omasta vastuustaan ja osallisuudestaan koko työyhteisön toimintaan ja tulokseen. Yhteisön rakenteiden pitää olla sellaiset, että työntekijät voivat osallistua ja vaikuttaa asioihin, joista heidän toivotaan kantavan vastuuta. (Raina 2012, 34.)

Johtajuudesta ja luottamuksesta

Koneen pitkäaikainen toimitusjohtaja ja Nokiassa johtotehtävissä ollut Alahuhta esittää kirjassaan näkemyksensä johtajuuden viidestä avainperiaatteesta:

1. kirkas suunta ja selkeät tavoitteet
2. avoimuus ja suoruus
3. fokus
4. yksinkertaisuus
5. oikea-aikaisuus (Alahuhta 2015, 121).

Kirkkaalla suunnalla ja selkeillä tavoitteilla hän tarkoittaa, että kaikilla työyhteisössä pitää olla tiedossa, mihin ollaan menossa ja mitä tavoitellaan – tulevat tavoitteet ja suunta on käyty selvästi läpi. Kirkkaus estää hänen mielestään poukkoilevat päätökset, vaikka ei poistakaan tarvittavia suunnanmuutoksia. Avoimuus ja suoruus ovat hänen mielestään koko työyhteisön asia. Johdon pitää näyttää esimerkkiä omalla toiminnallaan, jotta lauseet avoimuudesta ja suoruudesta eivät jäisi pelkästään korulauseiksi. Kriittikkiä ja vastakkaisia näkemyksiä esittäviä työyhteisön jäseniä pitää rohkaista ja kannustaa. (Alahuhta 2015, 121–126.)

Alahuhta puhuu myös fokuksesta, yksinkertaisuudesta ja oikea-aikaisuudesta. Fokus tarkoittaa hänen mielestään yksinkertaistaen mottoa: ”Se mitä teet, tee hyvin”. Yksinkertaisuus puolestaan pätee hänen mielestään moneen asiaan.

Sääntöjen, toimintaohjeiden, vision ja strategian pitää olla ymmärrettävässä muodossa ja selkeitä. Jos näin ei ole, tarkoittaa se hänen mielestään, että asiaa ei ole mietitty tarpeeksi paljon ja loppuun asti. Tämä vaikuttaa hänen mielestään asioiden sisäistämiseen ja henkilöstön sitoutumiseen. (Alahuhta 2015, 123.)

Luottamus on yksi työelämän perusasioista. Ihmisiin ja asioihin pitää pystyä luottamaan myös työyhteisössä. Luottamus takaa perusturvallisuuden tunteen ja sillä tai sen puutteella on paljon merkitystä hyvinvointiin ja elämässä selviytymiseen. Myös johtajuutta ja luottamusta on alettu tutkia enemmän viime aikoina. Puhutaan myös luottamusjohtajuudesta. (Juuti 2011, 110.) Johtamistoiminnassa luotettavuutta voi osoittaa monella tapaa: esimerkiksi lupauksen pitämällä, oikeudenmukaisuudella, sanojen ja tekojen yhdenmukaisuudella, avoimuudella, henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksilla sekä ihmisten osaamisen tunnustamisella ja arvostamisella. Näillä voidaan luottamusta myös rakentaa ja lisätä entisestään. (Juuti 2011, 118.)

Muutosprosessissa on erilaisia vaiheita, ja esimieheltä tarvitaan erilaisia valmiuksia – ohjaustyyliä – ohjata niissä. Ensimmäisessä vaiheessa on tärkeää kuuntelu, jotta henkilöstö tuntee tullessa kuulluksi omine huolineen ja murheineen. Toisessa vaiheessa esimiehen on oltava aktiivisempi ja lähdettävä johtamaan kohti tavoitteita ja tulevaisuutta. Kolmannessa vaiheessa esimies ohjaa ja johtaa henkilöstöä jo tekemisen tasolle. Esimiehen on tärkeää tunnistaa kaikki kolme rooliaan, jotta hän voi tarpeen vaatiessa liikkua joustavasti eri roolien välillä. (Salmimies & Ruutu 2013, 183.)

Esimiehellä on käytettävissään erilaisia ratkaisuja muutokseen liittyvien epävarmuustekijöiden kohtaamiseen. Hänellä on yleensä sata rautaa tulella ja hänen on siedettävä keskeneräisyyttä jatkuvasti. On myös tärkeää myöntää olevansa erehtyväinen ja tunnustaa se sekä itselleen että alaisilleen. Virheistä voi aina oppia. Esimiehen on osattava ottaa vastaan kaikenlaiset tunnereaktiot. Alaisten tunteisiin ei saa mennä mukaan eikä niitä pidä ottaa henkilökohtaisesti. Kaikissa muutoksiin liittyvissä asioissa esimiehen ei kannata pyrkiä täydellisyyteen. Pitää yrittää valita itselleen riittävän hyvä taso. Esimiehen on hyvä myös tunnistaa omat tunteensa ja antaa niiden mennä. Tunnekuohussa on hyvä ottaa aikalisä asioiden ja tilanteiden kommentoimiseen ja ratkaisemiseen. (Salmimies & Ruutu 2013, 186.)

Mistä syistä työnohjausta pyydetään työyhteisöön? Johtopäätöksiä haastatteluista

Haastattelin neljää kokenutta työnohjaajaa Satakunnan alueelta. Sain heidän yhteystietonsa Suomen työnohjaajat ry:n Satakunnan aluekoordinaattorilta. Kerroin haastateltaville etukäteen, että kehittämistehtäväni ydinkysymys on, pitääkö esimiehen olla mukana työyhteisön työnohjauksessa. Aluekoordinaat-

tori osasi hyvin ehdottaa haastateltavia, sillä heidän näkemyksensä erosivat ydinkysymyksessä.

Lähetin kysymykset sähköpostilla haastateltaville etukäteen ja kerroin, että haastattelu kestää maksimissaan tunnin. Tein muistiinpanoja haastattelun kuussa ja kirjallisen yhteenvedon vielä jälkeensä tärkeimmistä havainnoistani.

Pyysin jokaista haastateltavaa kertomaan kolme yleisintä syytä, miksi työnohjausta pyydetään työyhteisölle. He mainitsivat muutostilanteet, kriisitilanteet, johtajuuden pohtiminen, erilaiset häirintätilanteet, vuorovaikutuksen rikkoutuminen, jaksaminen, organisaatiomuutoksista selviytyminen ja esimiestyöongelmat.

Kaikki haastatellut työnohjaajat olivat yhtä mieltä siitä, että kaikenlaiset muutokset työyhteisöissä aiheuttavat ongelmatilanteita ja näiden ongelmatilanteiden selkiyttämiseen pyydetään työnohjausta. Organisaatiomuutosten johdosta voivat työyhteisössä roolit muuttua ja mennä sekaisin. Tämä kaikki aiheuttaa epävarmuutta henkilöstössä. Esimiehen johtamistyyllillä ja sillä, kuinka paljon esimiehellä on esimerkiksi tunneälytaitoja johtaa muutosta, on paljon merkitystä. Haastatellut kertoivat myös erilaisista johtamistavan ongelmista. Alaiset syyttävät esimiehiä siitä, että johtaminen on jollakin tavalla vääränlaista: liian nopeaa, liian poukkoilevaa tai liian hidasta.

Haastateltavat kertoivat myös siitä miten puhumisen kulttuuri vaihtelee paljon eri työyhteisöissä: monessa työpaikassa ei kerrota asioista, ja kun asioista pitäisi osata puhua, niistä ei osata puhua niiden oikeilla nimillä. Näin tulee helposti väärinymmärryksiä. Avoimuudella ja asioista suoraan puhumisella voitaisiin helpottaa työyhteisön kanssakäymistä ja vuorovaikutusta. Työnohjauksen avulla työyhteisössä voidaan helposti harjoitella oikeanlaista puhumisen kulttuuria ja palautteenantoa toinen toisilleen. Haastateltujen työnohjaajien mielestä esimiehellä on usein merkittävä rooli puhumisen kulttuurin muodostumiselle työyhteisössä. Hän voi joko edesauttaa avoimuutta tai päinvastoin hän voi tukahduttaa puhumista. Esimiehillä on mitä erilaisimpia tapoja tukahduttaa avointa puhumisen kulttuuria. He voivat esimerkiksi tyrmätä jokaisen uuden idean esimerkiksi sanomalla heti, että tämä ei tule toimimaan, tätä on jo kokeiltu tai että tämä on liian monimutkaista, vaikeaa tai aikaa vievää.

Haastatellut työnohjaajat kertoivat myös, että työyhteisöön pyydetään työnohjausta erilaisiin kriisitilanteisiin. Ne saattavat johtua johtajuusongelmista, huonosta viestinnästä tai vuorovaikutussuhteista joko esimiehen ja henkilöstön välillä tai yksittäisten henkilöiden välillä. Haastateltavien mielestä yleinen jaksaminen töissä, asioiden sanoittaminen tai vuorovaikutuksen vaikeus ovat yleisimpiä syitä työnohjaukseen hakeutumiseen tai sen pyytämiseen työyhteisölle.

Yleensä työnohjausta työyhteisölle pyytää lähiesimies tai lähiesimiehen esimies. Hän on myös yleensä se, joka vastaa työnohjauksen kustannuksista.

Onnistumisen haasteista

Haastateltavien mukaan koko työyhteisön työnohjausta pyydetään harvemmin kuin ryhmätyönohjausta. Isojen työyhteisöjen työnohjauksessa on haasteena saada kaikki osallistujat osallistumaan istuntoihin jokaisella sovitulla kerralla. Yksi työnohjaajista kertoi, että joskus istunnot alkavat ahdistaa osallistujia, ja silloin he helposti jättäytyvät pois tai alkavat myöhästellä tapaamisista. Hän neuvoi, että tällaiseen käyttäytymiseen on hyvä puuttua heti ryhmässä ja kerrata pelisäännöt, jos – ja toivottavasti kun – ne ensimmäisillä ohjauskerroilla on sovittu. Toisaalta työnohjausistunnot ovat vapaaehtoisia, eikä ketään voida velvoittaa osallistumaan niihin. Haastatellun työnohjaajan mielestä työnohjausistunnoista poisjääminen viestii asioita ryhmän sisäisestä dynamiikasta: kaikki ei ole kunnossa ryhmän sisällä.

Ohjattavan työyhteisön koko vaikuttaa työnohjauksen onnistumiseen. Useampi haastateltavista työnohjaajista kertoi, että ei ohjaa mielellään yli kahdeksan hengen ryhmää yksinään, vaan tällaisessa tapauksessa hän ottaa mielellään mukaan toisen työnohjaajan. Näin osallistujat pääsevät kaikki mukaan keskusteluun, vuorovaikutukseen ja ohjaamista on helpompi hallita. Toiminnallisten harjoitusten tekeminen on tällöin helpompaa.

Yleisesti ottaen haastatellut työnohjaajat kokivat koko työyhteisön työnohjauksen haasteelliseksi ja vaativaksi. Haastateltavista vain muutamat käyttivät toiminnallisia menetelmiä vauhdittaakseen tai herättääkseen työnohjausta. He uskoivat enemmänkin itse prosessiin ja siinä tapahtuvaan keskustelun vaikutukseen. Jotkut heistä käyttivät esimerkiksi työyhteisön historiallista aikajanelle asettumista ja erilaisia rentoutusmenetelmiä, jos ohjausistunto juuttui paikoilleen. Moni heistä yhteenvetomaisesti kertasi istunnon lopussa ohjauksessa läpikäytyt asiat ja kertoi, mitä kuuli ja näki istunnon aikana. Seuraavassa istunnossa aloitettiin siitä, mihin edellisessä istunnossa jäätiin.

Onko esimiehen mukanaolo työyhteisön työnohjauksessa suotavaa vai ei?

Kysyessäni haastateltavilta, pitääkö esimiehen osallistua työyhteisön työnohjaukseen, kolme neljästä sanoi, että pääsääntöisesti esimiehen pitää olla mukana, kun kyseessä on koko työyhteisön työnohjaus. Heidän mielestään asiat ja prosessit työnohjauksen jälkeen jatkuvat työpaikalla, ja lähiesimiehellä on suuri rooli asioiden eteenpäin viemisessä. Työyhteisössä toimitaan työnohjauksen loputtua ja näin ollen esimiehenkin on hyvä olla tietoinen, mitä työnohjauksessa on mahdollisesti sovittu ja miten aiotaan toimia jatkossa. Työnohjauksesahan kirkastetaan työyhteisön yhteistä tavoitetta ja päämäärää, ja tällöin on tärkeää, että esimies on mukana.

Yhden haastateltavan mielestä tärkeä kriteeri esimiehen mukanaololle on, että esimies on tarpeeksi ulkopuolella ongelmasta tai asiasta, johon työnohjaus tilataan. Tällä hän tarkoitti sitä, että esimies ei voi olla osana ratkaistavaa ongelmaa tai kriisiä (esimies voi olla alaisten mielestä esimerkiksi vaikeasti lähestyttävä ja hänen kanssaan ei voi puhua asioista). Tällaisessa tilanteessa on

parempi, että esimies ei osallistu työnohjausryhmän joka istuntoon. Hän voi olla mukana prosessissa alku-, väli- ja loppukeskusteluissa. Työnohjaus on hänen mielestään aina johtamisen tukifunktio.

Voi olla, että esimies ei itse halua osallistua työyhteisön työnohjaukseen. Hän voi olla itse osa ongelmaa, jota työnohjauksessa tullaan käsittelemään tai hän voi olla itse niin väsynyt ongelman käsittelemiseen, ettei halua osallistua työnohjaukseen. Tämä voi kertoa työnohjaajien mielestä myös siitä, että esimies yrittää työnohjauksen avulla ratkaista ongelmaa. Tällaisissa tapauksissa haastateltavien mielestä esimiehen on saatava jäädä sivuun.

Vain yhden haastatellun työnohjaajan mielestä esimies ei saa olla mukana työyhteisön työnohjauksessa koskaan. Hänen mielestään esimiehen läsnäolo vaikeuttaa asioiden puhumista ja läpikäymistä rehellisesti. Hänen mielestään parasta olisi, jos samaan aikaan, kun alaiset ovat työyhteisön työnohjauksessa, esimies olisi eri työnohjaajalla yksilötyönohjauksessa.

Haastateltavat korostivat alkuneuvottelun tärkeyttä ja sitä, että on hyvä yhdessä osallistujien kesken miettiä, mitkä ovat tavoitteet työnohjaukselle. Näin työnohjaaja ja tilaaja voivat yhdessä päättää, onko lähiesimiehen hyvä osallistua istuntoihin vai ei. Toki lähiesimiehen on itse haluttava osallistua istuntoihin.

Jos esimies on osittain mukana ryhmän työnohjausistunnoissa, esimerkiksi alussa, väliraportoinnin aikaan ja lopussa, ongelmaksi voi nousta se, mitä esimiehelle kerrotaan istuntojen välissä. Yhdessä ryhmän kanssa pitää sopia, mitä ja miten esimiehelle raportoidaan näistä väli-istunnoista. Muuten tilanne saattaa asettaa työnohjaajan hankalaan tilanteeseen. Työntekijät saattavat avata sanaisen arkkunsa esimiehen persoonasta ja antaa hänestä kommentteja, joita ei voida suoraan kertoa hänelle. Haastateltava neuvoikin, että aina tällaisen istunnon aluksi kannattaa kertoa, että puhutaan asioista niin, että ne voidaan myös kertoa esimiehelle seuraavalla raportointikerralla.

Työnohjauksella työyhteisössä saattaa olla monia eri tavoitteita. Vuorovaikutuksessa saattaa olla ongelmia ja sitä halutaan parantaa työnohjauksessa. Itse prosesseissa, työtavoissa tai työrooleissa saattaa olla eroja työntekijöiden kesken, esimerkiksi muutoksesta johtuen, ja näitä halutaan käydä läpi työnohjauksen avulla. Tavoitteet on hyvä kirjata yhdessä ja tarkastella niitä istuntojen kuluessa. Tarpeen vaatiessa niitä voi muuttaa. Yksi haastateltavista kertoi, että usein tavoitteeksi asetetaan jokin tietty asia, mutta matkan varrella ja istuntojen kuluessa huomataan, että se ei ollut todellinen tavoite, joka paljastuu ajan myötä.

Pohdinta

Tilanne ja ihmissuhteet eri työyhteisössä ovat aina erilaisia työnohjauksen alkaessa. Myös esimies ja alaiset ovat keskenään eri tilanteessa siihen osallistuessaan. Alaisilla saattaa olla omia odotuksiaan esimiehen suhteen, joskus myös epärealistisia. Alkuneuvottelua ja tavoitteiden asettamista kannattaa korostaa jokaisen työohjauksen alussa.

Yhteenvedon voidaan sanoa, että mitään yhtä tai ainoaa sääntöä ei ole esimiehen mukana olemiselle työyhteisön työnohjauksessa tai ryhmätyönohjauksessa. Haastateltavien mielestä koko työyhteisön osallistuessa osallistuu myös lähiesimies. Työyhteisössä työt jatkuvat työnohjauksen jälkeenkin, ja jos jotain on yhdessä sovittu muutettavaksi, on yleensä esimiehen vastuulla, että sovitut asiat toteutetaan.

Ymmärrettävää ja suositeltavaa on, että jos esimiehen ja alaisten välit ovat tulehtuneet, esimies ei osallistu ainakaan kaikkiin työnohjauksiin. Toisaalta, kuten yksi haastatteleistani työnohjaajista kysyi: miten tällaisessa tilanteessa sitten käsitellään itse ongelmaa, jos ongelmana on esimiehen ja työyhteisön välinen vuorovaikutus? Ei ainakaan niin, että esimies ei ole mukana ja sitten hänelle jollain tavalla yritetään viestittää, että vuorovaikutusta hänen kanssaan olisi parannettava. Ratkaisuna voi olla, että työnohjauksessa käydään läpi vuorovaikutusta yleensä, ja yhdessä sovitaan, miten meidän työyhteisössämme asioita käydään läpi. Nämä yhdessä toivotut muutokset esitetään myös esimiehelle, jonka tehtävänä on panna muutokset toimeen. Osa toivotuista muutoksista saattaa koskea häntä itseään, esimerkiksi tapa antaa palautetta tai yleensä kommunikoida alaisten kanssa.

Alussa kerroin, että olen itse ollut työnohjauksessa, jossa on ollut mukana myös esimieheni. Olen koulutukseni aikana myös ohjannut ryhmiä, jossa osallistujana on ollut esimies. Asetetut tavoitteet ovat olleet useimmiten omien työroolien selkiyttäminen, työprosessien hiominen tai koko työryhmän ja tiimin suunnan kirkastus. Yleensä näillä teemoilla on aloitettu ja menty muutama istunto, mutta usein olen huomannut, että samaan peruskysymykseen palataan kerta toisensa jälkeen. Peruskysymys on ollut vuorovaikutus esimiehen ja ryhmän tai esimiehen ja yksittäisten henkilöiden välillä. Työnohjausistuntojen avulla ryhmän vuorovaikutus ja luottamus toisiinsa ovat parantuneet huomattavasti. Kanssakäyminen on muuttunut avoimemmaksi ja suuremmaksi.

Olen myös miettinyt, mitä olisi toisin, jos en olisi ollut mukana oman työyhteisön työnohjausistunnoissa. Vuosien takainen oman työyhteisön työnohjaus järjestettiin, koska osa työntekijöistä ei halunnut sitoutua yhteisiin tavoitteisiin. Heidän mielestään tavoitteet olivat huonoja ja väärin asetettuja. Työnohjausistunnot ilman esimiestä eli minua olisivat varmasti auttaneet työntekijöitä purkamaan sydäntään, mutta oltaisiinko kuitenkin päästy eteenpäin? Johto oli asettanut tulostavoitteet ja keinot, miten tavoitteet saavutetaan. Itse keskijoh-

don esimiehenä olin kahden tulen välissä, mutta työkuvani mukaan minun piti toimeenpanna halutut toimenpiteet. Itse pystyin työnohjausistunnoissa ainakin omalta osaltani tuomaan sekä omaa että johdon näkemystä selvemmin myös työntekijöille.

Ollessani esimiehenä työnohjausryhmässä huomasin, että tärkeintä on kuunnella ja kuulla, mitä toisilla on sanottavaa. Ihmiset uskalsivat sanoa ja kysyä asioita istunnoissa paremmin kuin yleensä työpalaverissa, joissa puhutaan asioista yleisellä tasolla ja joissa yhden asian pohtiminen pitkään ei onnistu. Yhtenä tärkeänä tekijänä oli, että minulla esimiehenä oli aikaa kuunnella ja pysähtyä juuri työnohjausistunnossa asioiden äärelle. Työyhteisön kun kaiketi pitäisi toimia yhdessä, eikä niin, että esimies sanoo mikä on oikein ja mikä väärin, vaikka esimiehellä ja alaisilla on usein näin tapana luulla.

Otetaanko esimies mukaan työyhteisön tai ryhmän työnohjaukseen? Se on tapauskohtainen, alkuneuvottelussa tilaajan ja ohjattavien kanssa päätettävä asia.

Lähteet

Alahuhta, M. 2015. Johtajuus. Kirkas suunta ja ihmisten voima. Jyväskylä: Docendo.

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2012. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Salmimies, R. & Ruutu, S. 2013. Ratkaisuja esimiestyön haasteisiin. Helsinki: Talentum.

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

Juuti, P. (toim.) 2011. Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Vantaa: JTO-palvelut.

Ranne, K., Keskinen, S. & Taipale K. (toim.) 2014. Suomalaisen työnohjauksen juurille. Helsinki: STORY.

Raina, L., 2012. Uusi yhteisöllisyys: Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Helsinki: Arator.

Kymppikortit pöytään – vertaisuuden voimaa ja työkykyjohtamisteemoja esimiesten työnohjauksellisiin ryhmiin

Kaarina Latostenmaa

Kuvaan artikkelissa kehittämisprosessin, jonka tuloksena ovat Kymppikortit – Aiheita esimiesten vertaisfoorumeihin. Työ liittyy Foorumix – Esimiesverkostot työkykyjohtamisen tukena -hankkeeseen. Siinä pilotoidaan esimiesten työnohjauksellisia ryhmiä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä Satakunnassa ja laaditaan esimiesten vertaisfoorumimalli. Kymppikorttien ja muun www.foorumix.fi -sivuston materiaalin avulla malli on jatkossa helppo ottaa käyttöön missä vain. Tavoitteena on, että moni työpaikka innostuu perustamaan esimiesten vertaisfoorumin ja löytää sille ammattitaitoisen ohjaajan – mielellään työnohjaajan.

Foorumix-hanke alkoi keväällä 2015. Sen rahoitus tulee pääosin Euroopan sosiaalirahaston Vipuvoimaa EU:sta -ohjelmasta Keski-Suomen ELY-keskuksen kautta. Päämääränä on esimiesten vertaisfoorumeiden avulla lisätä tuottavaa hyvinvointia. Tarkempia tavoitteita ovat esimiesten työkykyjohtamisen kehittyminen, heidän oman jaksamisensa ja osaamisensa paraneminen kokemusten jakamisen kautta sekä pitkäjänteinen verkostoituminen.

Esimiesten vertaisfoorumeita on yritysten sisäisiä ja eritysten välisiä. Avaintekijöinä ovat luottamuksellinen kokemusten jakaminen vertaisten eli toisten esimiesten kanssa sekä jatkuva prosessi, jonka aikana uusia hyviä käytäntöjä luontevasti saadaan työpaikkojen arkeen. Esimiestyön kehittäminen tapahtuu työnohjauksen parhaiden käytäntöjen mukaisesti kuitenkin niin, että vertaistuki ja työkykyjohtamisen teemat korostuvat.

Teemat esimiesten vertaisfoorumeissa valikoituvat sen mukaan, mistä osallistujat haluavat vaihtaa kokemuksiaan. Viime syksynä nousi kuitenkin esille ajatus tehdä vertaisfoorumien ohjaajien tueksi aihekortit. Prosessin onnistumista varmistaisi se, että käytettävissä olisi teemapakka, joka luontevasti toisi keskusteluihin uusia näkökulmia ja työkykyjohtamisen aiheita, sellaisiakin joita keskustelijat eivät ehkä muuten olisi tulleet ajatelleeksi.

Työkykyjohtaminen, joka kattaa laajasti työyhteisöjen arjen kysymykset sekä ongelmien ennaltaehkäisyyn, on mielestäni väline, jolla tuottavuus ja hyvinvointi saadaan nousuun. Ajattelen, että sen osaaminen on tärkeää. Esimiehen osaamisesta ja suhtautumisesta asiaan riippuu paljon se, miten työyhteisöissä jaketaan ja parhaimmillaan tuottavasti kukoistetaan. Yhtä tärkeää on esimiehen oma jaksamisen. Se heijastuu siihen, miten koko työpaikka voi.

Vertaisuuspainotus tulee siitä huomiosta, että tieto ja koulutus eivät takaa arjen osaamista. Monet esimiestyöhön liittyvät asiat ovat luonteeltaan sellaisia, että niistä täytyy saada puhua vertaisten eli toisten esimiesten kanssa (Jengoilleen-hankkeen www-sivut 2016). Esimiesten vertaisfoorumeissa voidaan vaihtaa kokemuksia asioista, jotka todella kuormittavat ja hämmentävät esimiehiä sekä saada rohkaisua ja kannustusta etenemiseen. Hiljaisen tiedon vaihtuminen ja jaetuista kokemuksista oppiminen on arvokasta.

Esimiestyön erityisyys oli yksi kehittämistyön lähtökohta. Tarkastelen artikkelissa myös esimiehille suunnattua työnhajausta, vertaisuuden voimaa yleisesti sekä sitä, miten vertaistuki voi lisätä esimiestyössä onnistumista. Esimiesten vertaisfoorumien esittelyn jälkeen omistan kappaleen työkykyjohtamiselle. Käytännön osuudessa keskiössä ovat Kymppikortit – Aiheita esimiesten vertaisfoorumeihin. Kymppikortit ovat konkreettinen tulos aiheeseen paneutumisesta ja kehittämisestä, jossa Foorumix-hankkeen esimiesten vertaisfoorumien osallistujat ovat olleet mukana. Kuvaan Kymppikorttien matkan ideasta testaukseen sekä korjausten ja täydennysten kautta oivaksi uudeksi välineeksi työpaikoille - työnhajajien ja muiden ryhmänohjausammattilaisten kautta.

Kiitän yhteistyöstä työkavereitani ja muita kehittämiskumppaneita. Ennen kaikkea kiitos Foorumixin esimiesten vertaisfoorumien osallistujille. He ovat antaneet syksyn 2015 aikana esittäneet parannusehdotuksia ja ehdottaneet tuoreita sanoja ja näkökulmia Kymppi-kortteihin. Heidän ansiostaan kortit voidaan nyt lyödä pöytään – kaikkien eduksi.

Esimiesroolin erityisyys

Esimiehen työnkuvassa vuorottelevat monenlaiset roolit työyhteisön luotsaajan lisäksi. Hän on usein samalla työntekijä, oman esimiehensä alainen, kollega muille esimiehille, edustaja yhteistyöverkostoissa. Nämä ovat tehtäviä, joiden välinen ajankäyttö on haastavaa. Rooliin kuuluu perusteltu ja rajattu vallankäyttö ja näin esimieheen kohdistuu monenlaisia odotuksia, usein myös pelkoja ja suuttumusta. (Alhanen ym. 2011, 172.)

Monet tekijät liittyvät siihen, millainen tunnelma ja tekemisen meininki työyhteisössä vallitsevat. Kun kaikki menee hyvin, esimiehen rooli näyttäytyy työyhteisössä tavoitteiden edistäjänä, vuorovaikutuksen turvaajana sekä henkilökunnan voimavarojen kohdentajana. Esimies johtaa työntekoa kohti tavoitteiden toteutumista sallien riittävästi virkistävää vapaamuotoista toimintaa ja vuorovaikutusta. Hän huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista ja vastaa henkilöstön kehittymisestä. (Alhanen ym. 2011, 168.)

Kun työpaikalla on syystä tai toisesta turbulenssia, esimiehen vastuu henkilökunnan hyvinvoinnista ja asioiden toimivuudesta kasvaa. Tällöin myös tunteita

ilmaistaan enemmän ja ne tulevat esimiehen kohdattaviksi. Esimiehen omat tunteet nousevat esiin. On haaste pysyä läsnäolevana ja rakentavasti toimintaa turvaavana tällaisissa tilanteissa, samoin tarvittaessa suojella itseään tunneryöppyjen aiheuttamalta ylikuormalta. Tunteiden välttäminen tai sivuuttaminen on kuitenkin vaarallinen tie, koska ihmisten väliset suhteet rakentuvat niiden kautta. Keskeistä on tietoisuus asian merkityksestä sekä omista ja muiden reaktioista. Kyky ymmärtää ihmisten erilaisuutta ja esim. mitätöinnin vaaroja on tärkeää, samoin kyky tilanteiden jäsentämiseen ja rakentavaan käytökseen ohjaamiseen avaimina menestyksekkääseen esimiestyöhön. (Laukkarinen 2014, 49–50.)

Esimiehen rooli on usein yksinäinen. Toiset samassa asemassa olevat saattavat olla fyysisesti kaukana tai työpaikka on niin pieni, että esimiehiä on vain yksi. Työpaikan palaverit saattavat olla yliaikataulutettuja, jolloin kokemusten vaihto saattaa olla harvinaista myös, vaikka esimiehiä olisi enemmän. Tulevaisuuden ideointia joudutaan usein tekemään yksin ja silloin, kun muilta tehtäviltä ehtii. Suhde omaan esimieheen saattaa sellainen, että kokemusten tasavertainen jakaminen ei ole luontevaa. Työyhteisössä voi kokea hyvää työkaveruutta, mutta pääsääntöisesti mieltä askarruttavien asioiden jakaminen ei ole mahdollista tai viisasta kuin samantyyppisessä roolissa olevien kanssa.

Henkilöstöasioiden hoito vaatisi paljon paneutumista samalla kun leijonanosan ajasta vievät talouden ja kilpailukyvyn edellyttämät uudistukset. Erityisesti mutkikkaat työkykyasiat vaativat usein esimieheltä taitoa ja rohkeutta tarttua asioihin, jotka eivät ole omaa ydinosaamista. Terveiden tai elämänhallinnan ollessa kyseessä liikutaan ihmisten identiteetin kannalta herkillä alueilla. Tällöin esimerkiksi jo asioiden ottaminen puheeksi on haastava. (Jengoilleen-hankkeen www-sivut 2016.) Ajankäyttö saattaa ajautua sellaiseksi, että vapaa-aikaa ja palautumishetkiä ei tule riittävästi. Hyvänä puolena esimiehet tunnistavat tehtävänsä mahdollisuudet ja heillä on kipinää tehdä parhaansa ja antaa muillekin mahdollisuus tehdä niin

Työnohjaus esimiestyön tukena

Suomen työnohjaajat ry määrittelee työnohjauksen oman työn tutkimiseksi, arvioinniksi ja kehittämiseksi, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkittamisesta ja jäsentämisestä. (Suomen työnohjaajat ry:n www-sivut 2016). Työnohjaus auttaa esimiestä valitsemaan hyviä toimintatapoja ja jakamaan käytettävissä olevat voimavarat parhaalla mahdollisella tavalla. Sillä voidaan tukea johtamista, selkeyttää ammattiroolia sekä auttaa esimiehiä luomaan hyvät edellytykset työn tekemiselle ja dialogiselle yhteistoiminnalle.

Työnohjauksen käsikirjassa (2011) termillä esimiestyönohjaus viitataan enemmän esimiesten yksilöohjaukseen, mutta myös esimiesten yhteisen työnohjauksen mahdollisuus otetaan esille. Työyhteistyönohjauksella tarkoitetaan koko työporukan samanaikaista ohjausta. Ryhmätyönohjausnimikkeellä puolestaan kuvataan työnohjausta, jossa ohjattavat eivät ole saman työyhteisön jäseniä, mutta usein saman alan edustajia, siinä fokus on määritelmän mukaan vertaisilta oppimisesta ja ammatillisesta kehityksestä. (Alhanen ym. 2011,137, 155, 169,173.) Puhekielessä termi ryhmätyönohjaus saattaa usein yhdistää kaikki useamman kuin yhden henkilön työnohjatukset.

Miten esimiestyön erityisyyteen vastataan työnohjausprosesseissa? Itsensä tunteminen on avain menestyksekkääseen johtamistyöhön. Monet esimiehet tietävät asioita, joita he eivät voi jakaa muiden kanssa. Työnohjaus helpottaa esimiehen yksinäisyyden tunnetta ja antaa mahdollisuuden vaikeiden asioiden luottamukselliseen pohdintaan ammattilaisen kanssa. Tärkeä lähtökohta on, että ohjaaja on tutustunut eri johtamiskäsityksiin ja osaa tunnistaa niitä. Yksi näkökulma on, että esimiesten työnohjaajalla tulee olla selvä käsitys siitä, mitä on hyvä johtaminen (Alhanen ym. 2011,168,173.)

Työnohjauksen käsikirjan (2011) mukaan suurin esimiestyön rooli on ”työnkehittäjä”, seuraavaksi isoin ”tavoitteiden asettaja”, kolmanneksi suurin ”suoritusten valvoja”, seuraavaksi ”palautteen antaja” ja ”pienin hallinnoija” (Alhanen ym. 2011, 170). Tämän suuntaisia jaotteluita käytetään myös monissa esimieskoulutuksissa tarkoituksena pilkkoa esimiestyön osatekijöitä, niin että kokonaisuudesta tulee hallittavampi. Tämä jako jättää kuitenkin huomiotta paljon asioita, jotka askarruttavat ja vievät voimavaroja esimiehiä heidän arjessaan, kuten ihmisten välisiin suhteisiin, elämäntilanteisiin tai työkykyyn liittyvät kysymykset. Ilman näiden seikkojen osaamista monet työyhteisön tarpeet jäävät kohtaamatta.

Työnohjauksesta koettua hyötyä esimiehille on kuvattu opinnäytetyössä Hoitotyön lähiesimiesten kokemuksia hallinnollisesta työnohjauksesta. Tutkimuksessa nousi esiin yhteys työnohjauksen ja työhyvinvoinnin välillä. Hyödyt voidaan sen mukaan jakaa kollegiaalisuuden, dialogisuuden, yksinäisyyden käsittelyn, voimavarojen vahvistumisen, voimaantumisen sekä työn reflektoinnin saroille. Tutkimukseen osallistuneet kertoivat työohjauksen tarjoavan hyvän väylän kuormituksen jakamiselle sekä esimiesaseman tuoman yksinäisyyden läpikäynnille ja hyväksymiselle. Tuloksissa ja johtopäätöksissä mainitaan, että ryhmämuotoisen työnohjauksen keskeisin etu oli osallistujien kokemus vertaistuki. (Hakala 2009, 25–26, 30.) Vertaistukea ei kuitenkaan ole terminä nostettu tutkimuksen avainsanalistaan.

Yhteys esimiesten ryhmämuotoisen työnohjauksen ja työhyvinvoinnin välillä on luonteva, sillä jaksamisen ja vuorovaikutusosaamisen tukemisen tehtävä on työnohjauksen perusperiaatteita. Uskon, että moni esimies saa avun perinteisen työnohjauksen keinoin ja useissa tilanteissa se varmasti myös riittää. Ver-

taistuki tulee siinä sivussa. Voi kuitenkin miettiä osataanko esimiehille tarjota ryhmämuotoista työnohjausta ja onko työnohjaajilla riittävästi tuntemusta vertaistuesta, joka terminä kyllä vilahtelee oppikirjoissa ja tutkimuksissa, mutta ei juurikaan ole päässyt pääosaan. Olisiko vertaistuen korostamisella ja sen tuomilla näkökulmilla lisäarvoa? Tätä ajattelukuviota vasten tuntuu hienolta voida esittää työnohjaajien palveluvalikkoon esimiesten vertaisfoorumitoiminta, sillä vertaisuuden voima on suuri.

Vertaistuki, vertaisryhmät ja esimiesten vertaistuki

Aluksi tarkastelen vertaistukea ja vertaisryhmiä käsitteinä sekä vertaisuuden voimaa ennen laskeutumista kokemuksiin esimiesten vertaisryhmistä. Vertaistuki-käsitteeseen liittyy vahvasti ajatus siitä, että samoja asioita kokeneilla ihmisillä on kokemukseen perustuvaa asiantuntemusta, jota kellään muulla ei voi olla. Siinä painottuu myös tasavertaisuus. Vertaistuessa keskeisintä on kokemus, ettei ole yksin elämäntilanteensa tai ongelmiansa kanssa ja että tulee hyväksytyksi ja kuulluksi ryhmäläisten keskuudessa. Se on vastavuoroista kokemustenvaihtoa, jossa ihmiset tukevat toinen toisiaan.” (Holm ym. 2010, 14–15.)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos kuvailee vertaisryhmän näin: ”Kyseessä on pienempi tai suurempi ryhmä, joka kokoontuu säännöllisin väliajoin vaihtamaan ajatuksia ja kokemuksia. Ryhmä koostuu ihmisistä, jotka ovat käyneet elämässään läpi samankaltaisia prosesseja. He saavat tukea samassa elämän tilanteessa olevilta ja samankaltaisten ongelmien kanssa painiskelevilta ihmisiltä, sekä puhumalla että kuuntelemalla.” Vertaisryhmän edellytyksiä on toisia arvostava dialogi ja se, että kaikkien osallistujien tunteille on tilaa. Nämä mahdollistavat turvallisen keskustelun. Kerrotut kokemukset ja niiden vaikutukset voivat olla hyvä tai huonoja, molempien jakaminen on merkityksellistä. (Holm ym. 2010, 13–14.)

Vertaisuuden voima liittyy siihen, että yhteyden kokemus on ihmisille myötäsyntyistä. Samassa veneessä olevat kokevat toisensa merkittävänä voimavarana. Kysymys ei niinkään ole yhteisen ajan määrästä, vaan siitä, että kuuluu itseä suurempaan kokonaisuuteen. Onnistuneessa vertaisryhmässä voi olla oma itsensä. Ongelmia ei tarvitse pienentää eikä suurentaa, ei taivuttaa rautalangasta. Voi keskittyä oleelliseen: etenemisvinkkeihin, voimavarojen antamiseen ja saamiseen. Mielekkyys ja yhteenkuuluvuus rakentuvat myös siitä, että saa antaa oman panoksensa muille. Toisten auttaminen tekee hyvää ja itsetuntemuksen lisääntyessä löytyy aiemmin tunnistamattomia voimavaroja. (Paniikkihäiriöyhdistyksen www-sivut 2016)

Oleellista vertaisryhmässä tasa-arvon ja toisten kunnioittamisen lisäksi ovat luottamuksellisuus ja vapaaehtoisuus. Vertaisryhmää vetää joko vertainen tai sellainen ohjaaja, jolla itse ei ole omakohtaista kokemusta asiasta, mutta jolla

on hyvää ryhmänohjauskokemusta muualta ja hyvä ymmärrys vertaistuesta. Ohjaaja vastaa koollekutsumisesta ja prosessin tukemisesta ja voi auttaa ryhmää kirkastamaan tavoitteitaan ja etenemissuunnitelmaa. Hän myös varmistaa, että jokainen saa sanoa mielipiteensä tapaamisen aikana. Hyvin toimiva ryhmä toimii hedelmällisellä tavalla ilman aktiivista ohjailua.

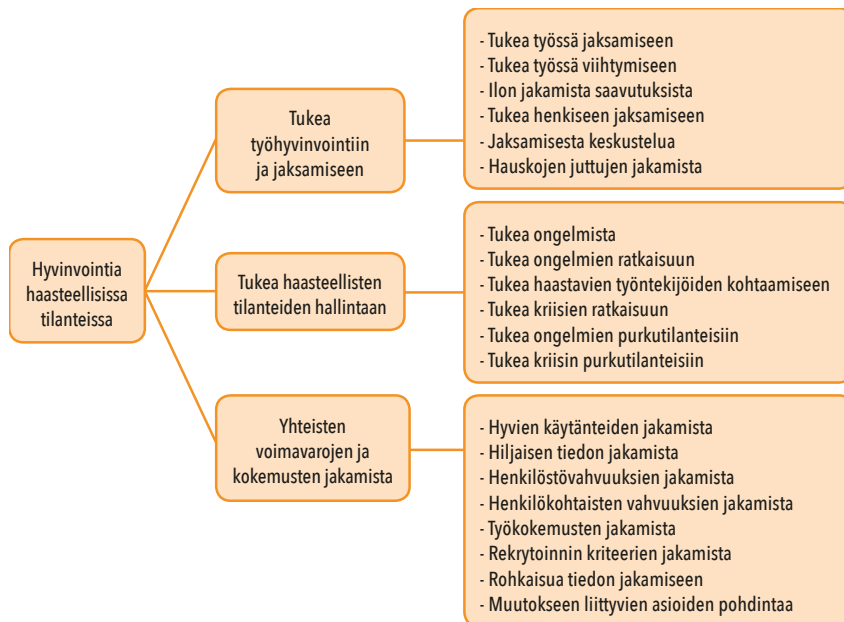
Entä kokemukset esimiesten vertaistuesta? Aikaisempaa tutkimustietoa siitä on aika vähän, mutta Marjut Lindellin opinnäytetyö Terveydenhuollon lähiesimiesten vertaistuki (2012) on arvokas katsaus. Tutkimuksessa on haastateltu 12 vanhustenhuollon esimiestä, joilla kaikilla oli esimiestyöhön valmentavaa koulutusta, vaikkeivät kaikki eivät olleetkaan kokeneet sen olevan tarpeitaan palvelevaa. Kysymykset koskivat lähiesimiesten työssään saamaa ja tarvitsemaa vertaistukea [vertaisryhmiä ei työyhteisössä mainittu olevan]. (Lindell 2012, 10–11.)

Kysyttäessä saadun vertaistuen eduista haastatellut kertoivat, että toisten esimiesten kanssa tapahtuvan luottamuksellisen vuorovaikutuksen avulla oma vahvuuksien hyödyntäminen parani, he saivat tukea käytännön työhönsä sekä ongelmista selviämiseen ja yhteys johti myös voimavarojen jakamiseen. Tuen saaminen vertaisverkostolta koettiin myönteisenä. Esimiehet kertoivat myös, että vertaistukea tarvittaisiin paljon enemmän kuin sitä tulee saaneeksi. Vastausten perusteella johtopäätös olikin, että on hyvin tärkeää päästä jalkauttamaan vertaistuen käytäntöjä osaksi esimiesarkea. (Lindell 2012, 32)

Tulokset ovat samankaltaisia kuin vähäisissä muissa tutkimuksissa, kansainväliset mukaan laskien. Myös Laschingerin ym. (2006) ja Lammintakasen ym. (2008) tutkimusten mukaan esimiesten kokemukset pystyvyydestään, hyvinvointi työssä sekä voimaantumisen vahvistuvat kun he pääsevät hyödyntämään systemaattista esimiesten vertaistukea johtamisessaan ja toiminnan kehittämisessä. (Lindell 2012,33.) Esimiesroolin yksinäisyyttä helpottava ratkaisu voi olla vertaisten luottamuksellinen ryhmä. Myös rakentavan palautteen antamista ja saamista on hyvä harjoitella turvallisissa vertaisryhmissä. (Hannukainen 2014, 3,6.)

Lindell (2012) toteaa, että myös Hyrkkään ym. (2005; 2008), Kramerin ym. (2007), Narisen (2000), Petersonin ym. (2008) ja Surakan (2008) kirjoittaneen, että johtamistaidot monipuolistuvat, kun työyhteisössä on vertaistukea. Monet tutkimukset tuovat samaa esille työnohjauksesta. On kiinnostavaa, että vertaistuen ja työnohjauksen teemat eivät kirjallisuudessa merkittävästi yhdisty. Aikaisemmin kirjoitin, että Hakalan (2009) lähiesimiesten kokemuksia hallinnollisesta työnohjauksesta käsittelevän opinnäytetyön avainsanoissa ei mainittua sanaa vertaistuki. Lindellin (2012) opinnäytetyön avainsanoissa puolestaan ei mainita sanaa työnohjaus. Tämä selittyy kenties sillä, että osallistujien saama vertaistuki oli spontaania ja ryhmä-sana löytyi lähinnä, kun puhuttiin tulevaisuuden toiveina ryhmään kuulumisen eduista.

Vertaistuki nostetaan esille usein, kun tarvitaan kriisitilanteiden jälkeistä ongelmanratkaisua, vaikka suurin hyöty saataisiin ennakkoivasta vertaistuen hyödyntämisestä. Tämän Vuorion (2008) hyvän huomion Lindell (2012) kertoo tutkimuksessaan ja kokoaa tuloksiaan näin: ”Saadut tutkimustulokset viestivät ilmiöstä [vertaistuki], joka tunnustetaan ja jota kaivataan, mutta jota ei toiminnallisesti ole kaikkialla olemassa. Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä terveydenhuollon johtamistoimintoja ja vertaistuen käytänteitä osana hyvää johtamista.” (Lindell 2012, 2,8.) Uskon, että tämä pätee esimiehiin kaikilla aloilla.



Kaavio 1. Hyvinvointia haasteellisissa tilanteissa (Lindell 2012).

Esimiesten vertaisfoorumit

Esimiesrooli, kuten moni muukin, on sellainen, että asioita ymmärtää parhaiten toinen samassa tilanteessa oleva. Vertaisten kesken pääsee käsittelemään haastavia tilanteita, niin että tulee tunne siitä, että toinen oikeasti ymmärtää ja haluaa antaa kannustusta. Esimiesten kesken voi myös kysyä vaikeaksi koetusta työkykyjohtamisesta ja jakaa siitä kokemuksia. Oppimista ja yhteistä kasvua tapahtuu luontevasti (Hannukainen 2014, 3–6).

Aikaisemmassa Jengoilleen-hankkeessa (SAMK, Työsuojelurahasto) tehdyn lähiesimieskartoituksen mukaan esimiehet kokevat työkykyjohtamisen vaativana ja toivovat itselleen enemmän osaamista sekä ennaltaehkäisevässä työssä että onnistuneiden työhön paluiden tukemisessa. Heidän mielestään tieto ja koulutus ovat tarpeellisia, mutta tärkeintä olisi kuitenkin saada vaihtaa koke-

muksia toisten esimiesten kanssa. Sitä kautta saisi hyviä vinkkejä, vahvistusta omille valinnoilleen ja kokemusta siitä, että toiset esimiehet painiskelevat samojen asioiden kanssa. (Jengoilleen-hankkeen [www-sivut 2016.](#))

Tulosten perusteella syntyi Foorumix-hanke – Esimiesverkostot työkykyjohtamisen tukena. Sitä hallinnoi Satakunnan ammattikorkeakoulu ja pääosa rahoituksesta tulee Euroopan Sosiaalirahastosta, Vipuvoimaa EU:sta 2014–2020 -ohjelmasta. Hankkeessa pilotoidaan esimiesfoorumeita satakuntalaisissa pk-yrityksissä ja kokemusten perusteella luodaan esimiesten vertaisfoorumimalli, joka sopii monenlaisille työpaikoille. Foorumit voivat olla yritysten välisiä tai sisäisiä. Avainsanat ovat kokemusten vaihto, verkostoituminen ja jatkuvuus. Esimiesten vertaisfoorumeiden ohjaaminen nojaa työnohjauksen hyviin käytäntöihin. Tämä näkyy Foorumix-hankkeessa tehtävässä esimiesfoorumien tulevien ohjaajien perehdytyksessä sekä esimiesten vertaisfoorumimateriaalissa. (Foorumix-hankkeen [www-sivut 2016.](#))

Esimiesten vertaisfoorumien tavoite on parantaa tuottavaa hyvinvointia. Niissä keskitytään esimiesten valitsemiin teemoihin sekä kokemusten jakamiseen luottamuksellisessa, kunnioittavassa ja tasa-arvoisessa hengessä sekä pitkäjänteisessä prosessissa. Valitut aiheet liittyvät yleensä työkyky-, henkilöstö- tai kehittämisasioihin. Jokaisella esimiesten vertaisfoorumilla on lisäksi ryhmäkohtaiset, ainutlaatuiset tavoitteensa. Joskus ne ovat hyvin verkostoitumispainotteisia, joskus ne keskittyvät eniten työkyky- tai muutosjohtamiseen.

Esimiesten vertaisfoorumien luonteeseen ja pilotoinnissa nousseisiin hyviin käytäntöihin palataan vielä artikkelin loppupuolella, jossa kerrotaan esimiesten vertaisfoorumien aihekorttien ”Kymppikorttien” kehittämisestä. Myös Foorumix-hankkeen nettisivut [www.foorumix.fi](#) toimivat tieto- ja materiaalipankkina. Sivustolla on käytännön vinkkejä, kokemustarinoita sekä tietoa työkykyjohtamisesta, jota esimiesten vertaisfoorumitoiminnalla erityisesti halutaan tukea.

Työkykyjohtaminen työelämän laadun ja tuloksellisuuden edellytyksenä

Mankan & Mäenpään (2011, 35) mukaan ”Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumisista edistävästä organisaatorakenteista, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Pelkästään yksilöterveyden edistämällä ei tähän kuitenkaan päästä, vaan työhyvinvointi on ymmärrettävä koko työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi.

Työkykyjohtaminen terminä ei ole niin yleinen kuin työhyvinvointi tai työelämän laatu. Se on kuitenkin siinä mielessä vahva sana, että se vie mietteet konkreettisen toimintaan. Se johdattaa ajatukset ennalta ehkäisevän toiminnan lisäksi

siihen, mitä mahdollisuuksia on ongelmien tunnistus- ja korjausvaiheessa sekä työjatkamisessa alentuneesta työkyvystä huolimatta. Viime eduskuntakauden lopulla työkykyjohtaminen sanana yleistyi ja sitä edistettiin hyvässä yhteistyössä. Eläkevakuutusyhtiöiden lisäksi erityisesti työmarkkinaosapuolet toivat siihen yhdessä aktiivista sisältöä. SAK:n seminaari vuodelta 2013 on tästä hyvä esimerkki. Ensimmäisenä siellä puhui Jan Schugk Elinkeinoelämän Keskusliitosta (EK).

Schugkin aineistona oli EK:n Johda työkykyä, pidennä työuria -opas (2011). Siinä nostetaan järjestelmällinen työkykyjohtaminen suureen arvoon korostaen aktiivista vuorovaikutusta, selkeitä pelisääntöjä sekä työkyvyttömyyttä ennaltaehkäisevää toimintaa, jossa ongelmat otetaan puheeksi varhain. Oppaan mukaan hyvään työkykyjohtamiseen kuuluu se, että esimiehet tuntevat keinot, joilla pitkään sairauden vuoksi pois työstä ollut voidaan auttaa tuetusti takaisin työelämään. Apuvälineiksi nostetaan aktiivinen työterveysyhteistyö, psyykkisen ja fyysisen kuormituksen kartoitukset sekä raportointi yritysjohtoon asti. (EK 2011.)

Työkyvyn tukemisen tulee Johda työkykyä, pidennä työuria -oppaan (2011) mukaan näkyä tekoina, ei vain sanoina. Hyvinä vinkkeinä todetaan tuki elämäntapojen kuntoon saattamiselle sekä mahdollisuuksien antaminen kiireen ja stressin hallintaan sekä palautumiseen. Esipuheen on kirjoittanut Jukka Ahtela. Hän korostaa siinä työkyvyn moninaisuutta ja siten työkykyjohtajuuden laaja-alaisuutta sekä antaa selkeän viestin työpaikoille: ”Julkaisu antaa toimintamallin [työkykyjohtamiselle], rohkaisee liikkeelle lähtöön sekä perustelee työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämistä osana yrityksen perustoimintoja.” (EK 2011.)

Seuraavaksi SAK:n seminaarissa 2013 puhui silloinen työministeri Lauri Ihalainen, joka kertoi laajasta Työelämän 2020 -hankkeesta, jonka visio on Suomen työelämä maailman parhaaksi vuoteen 2020 mennessä. (Ihalainen 2013.) Laajan toimijatahon edistämä Työelämän 2020-strategia pohjaa ajatukselle, että työelämää kehitetään joustavin uudistuksin niin, että vahvistetaan mahdollisimman monen ihmisen kykyä ja tahtoa jatkaa työelämässä riittävän kauan ja motivoituneina. Tähän pääseminen edellyttää luottamuksen ja yhteistyön syvenemistä sekä innovoinnin vahvistamista samalla kuin varmistetaan osaavan työvoiman saanti sekä ihmisten terveys ja hyvinvointi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015.)

Ihalainen kertoi myös Parempaan elämään työllä! -kyselyn (Kleemola 2013) tuloksista, jossa vastaajia oli runsas 4600 eri ikä-, koulutus- ja ammattiryhmistä ja työelämän ulkopuolelta. Niiden mukaan tärkeää hyvässä työelämässä on toisten huomioonottaminen, avoimuus, tasapuolinen kohtelu ja hyvä johtaminen, myönteinen työilmapiiri ja innostavat työtehtävät sekä vaikutusmahdollisuudet. 94 % vastaajista piti työstä innostumisen merkitystä suurena tai erittäin suurena. Ihalainen kertoi myös eurooppalaisesta vertailututkimuksesta (EWCS 2010), jonka mukaan Suomen vahvuudet ovat oppimis- ja kehittä-

mismahdollisuudet työssä, kohtuulliset vaikutusmahdollisuudet sekä sosiaali- ja luottamuspääoma kun eniten kehitettävää löytyy työn terveellisyydessä, turvallisuudessa ja työoloista, kiireisyydestä sekä johtamisen oikeudenmukaisuudesta. Hän totesi lopuksi, että tarvetta työkykyjohtamiselle on myös sen Työ- ja elinkeinoministeriön tiedon perusteella, että 52-vuotiaana työelämässä olleista noin 220 000 henkilöä on jäänyt työkyvyttömyyseläkkeelle. (Ihalainen 2013.)

Työelämä 2020 -strategian tavoitteisiin ja Johda työkykyä, pidennä työuria -oppaan sanomaan on helppo yhtyä. Niissä on samaa kuin Jengoilleen -hankkeen kartoituksen tuloksista ja joiden pohjalta koottiin koulutussarja ”Avaimia työkykyjohtamiseen”. Sen neljän kerran otsikot olivat: Esimiehen vastuut ja velvollisuudet osana työkykyjohtamista, Miten tunnistaa työkyvyn muutos (erityisesti alkava masennus tai uupuminen), Puheeksi ottamisen taito sekä Miten hyödyntää verkostoja työkyvyn tukemisessa. (Jengoilleen-hankkeen www-sivut 2016.)

Usein esitetty arvio on, että työntekijän ennen aikainen eläköityminen voi maksaa yritykselle satoja tuhansia euroja. Suurimpia työkyvyttömyyden aiheuttajia ovat viime vuosina olleet mielenterveyteen sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvät syyt. Monesti eläköityminen ei ole ehkäistävissä, mutta ajoissa tehdyt laaja-alaiset toimet lisäävät työelämässä jatkamisen mahdollisuuksia. (Jengoilleen-hankkeen www-sivut 2016.) Voi sanoa, että taloudellisen ja aikaresurssin käyttö työkykyjohtamiseen on investointi, joka maksaa itsensä takaisin pienempinä sairaanhoitokuluina ja työkyvyttömyyskustannuksina sekä kasvaneena tuottavuutena (EK2011). Vahvasti perustellun kannan työkykyjohtamisen vaikuttavuudesta tuo Marko Kesti, jonka väitöskirjan (2012) mukaan hyvä työelämän laatu ei vain vähennä kustannuksia, vaan euromääräisesti lisää tuottavuutta. (Foorumix-hankkeen www-sivut 2016.)

Työkykyjohtaminen on siis keskeinen osa yrityksen johtamista ja paikallisen tason yhteistoimintaa. Yritysjohdolta ja työntekijöiltä edellytetään sitä tukevaa asennetta ja määrätietoisia ja tavoitteellisia toimia henkisen ja fyysisen työkyvyn edistämiseen. Työelämän haasteet on otettava vakavasti. (EK 2011.) Nykyisenä aikana, kun muutokset seuraavat toisiaan yhä kiihtyvämällä tahdilla, työkykyjohtamisen osaaminen nousee myös siitä näkökulmasta arvoon arvaamattomaan. Muutostahti on koetteleva, mutta uudistuksia on tehtävä jatkossakin. Avainkysymykseksi muodostuu uudistusten toteutus inhimillisesti ja sosiaalisesti kestäväällä tavalla. Siinä keskeistä on henkilöstön osallistuminen organisaatiouudistuksiin sekä muutosten vaikutusten ennakointi ja jälkihoito. (Ihalainen 2013.)

Kymppikortit – Aiheita esimiesten vertaisfoorumeihin

Korttien tekoprosessi

Idea Kymppikorteista syntyi syyskuussa 2015, päivää ennen Foorumix-hankkeen ohjausryhmän kokousta. Toimin hankkeessa projektipäällikkönä. Kollegani Tapio Myllymaa ohjasi yritysten sisäisiä vertaisfoorumeita, itselläni oli ohjattavana yritysten väliset ryhmät. Halusin kertoa ohjausryhmälle, mitä keinoja olin käyttänyt osallistujien valitessa aiheita, mitä heidän jakaessa kokemuksiaan. Huomasin, että olin ammentanut tiedostani ja kokemuksistani ja jotenkin siinä vaan oli edetty. Aloin miettiä, löytyisikö jokin työvälinen tukea ohjaamista kuitenkin niin, että osallistujien omaa ääni tulee maksimaalisesti kunnioitetuksi. Voisiko ratkaisu olla aihekortit? Kyllä!

Seuraavaksi mietin, mistä nostaisin korttien teemat. Huomasin, että itselleni tärkeä tuki esimiesten vertaisfoorumeiden osallistujien valitessa aiheitaan oli ollut Työsuojelurahaston ja Satakunnan ammattikorkeakoulun Jengoilleen-hankkeen materiaali, joka on koottu sivuille tyokykyopas.samk.fi. Erityisesti aineistoa oli esimiesten toiveiden perusteella koottu hyvän ilmapiirin luomisesta, työkyvyn laskun tunnistamisesta, mielenterveyteen liittyvistä kysymyksistä, vaikeiden asioiden puheeksiotosta, palautteen merkityksestä sekä yhteistyöstä työterveyshuollon. (Jengoilleen-hankkeen [www-sivut](http://www.sivut) 2016).

Jengoilleen-hankkeessa toteutetun Avaimia työkykyjohtamiseen -koulutus-sarjan keskusteluiden aiheiksi olivat pääteemojen lisäksi nousseet esimiehen roolin yksinäisyys, puuttumisen taito, ikäjohtaminen, työyhteisödynamiikka, yrityskulttuuri, tekemisen huomioiminen, kehityskeskustelut sekä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon mahdollisuudet ja yhteistyön muodot. Näiden muistojeni pohjalta kokosin kahdeksan korttia, jossa oli jokaisessa pääotsikko sekä neljä ala-aihetta ja esitin ne Foorumix-hankkeen ohjausryhmälle. Se innostui asiasta. Sovimme, että alamme testata kortteja esimiesten vertaisfoorumeissa ja kehittää niitä saamamme palautteen mukaisesti. Otimme tavoitteeksi esittää valmiit kortit Foorumix-hankkeen seuraavassa isossa seminaarissa helmikuussa 2016.

Ehdotin aihekorttien nimeksi Kymppikortit. Osin idea tuli silloisesta suunnitelmasta, jossa aihekortteja oli kahdeksan ja ohjekortteja kaksi. Toinen, vahvempi inspiraatio nimelle tuli siitä, että ennen aikaan esimiehiä sanottiin monilla aloilla kympeiksi. Nimihän on tältä osin siis myös kansanperinteen elvyttämistä. Samaisena päivänä kerroin jo Foorumix-seminaarin monikymmenpäiselle yleisölle tulevista Kymppikorteista. Prosessi oli alkanut.

Esimiehiltä lisää aiheita ja tuoreita sanamuotoja

Aloin testata Kymppikorttien prototyyppijä vetämässäni yritysten välisissä esimiesten vertaisryhmissä. Työtapani oli aluksi sellainen, että pyysin osallistujia listaamaan tärkeitä aiheitaan ja laittamaan valintojaan myös tärkeysjärjestykseen. Samalla kuulostelin esiin nousseita uusia puheenaiheita siitä näkökul-

masta, voisiko niistä olla Kymppikorttien teemoiksi. Käytin tässä vaiheessa erityistä kaksivaiheista lomaketta, joka on vieläkin löydettävissä www.foorumix-sivuilta nimellä Kättä pidempää esimiesten vertaisfoorumeihin.

Uuden tärkeäntuntuksen teeman kuullessani, kirjoitin sen saman tien prototyyppikortteihin ja testasin sitä jo seuraavassa ryhmässä. Joka ryhmän jälkeen kirjoitin koosteen, jossa oli suosituimmat aiheet, vähiten suositut sekä uudet ajatukset. Kun olin käynyt läpi kaikki esimiesryhmäni, tein koosteiden koosteen ja keskustelin siitä yritysten sisäisten esimiesten vertaisfoorumien ohjaajan Tapio Myllymaan kanssa, joka teki testausta omalla tahollaan. Keskusteluiden jälkeen päädyimme siihen, että kortteja täytyy olla kymmenen. Moni tärkeä aihe suorastaan huusi tulla esille kortteihin. Tämä sopi myös siltä kannalta, että onhan se aivan oikein, että Kymppikorteissa on kymmenen aihekorttia.

Korttien tekoprosessin puolesta välissä neljä suosituinta aihekokonaisuutta olivat ilmapiiri-asioiden keinot lisätä hyvinvointia, työpaikan keskustelukulttuuri, työterveysyhteistyö (erityisesti työkyvyn laskua ennaltaehkäisevä ja työnkuormitukseen liittyvä), vaikeiden asioiden puheeksiotto, työyhteisöviestintä, palautteen anto ja saaminen, tekemisen huomaaminen ja kehityskeskustelut. Isojakin muutoksia tapahtui korttien kehitysprosessin aikana. Yllättävästi kävi esimerkiksi kortille nimeltään Esimiehen oma jaksaminen. Se ei jostain syystä herättänyt sillä nimellä yhtään kiinnostusta, mutta sen ala-aiheista keskusteltiin vilkkaasti. Sijoittelin nämä alateemat muihin kortteihin ja yhdistelin uusia kokonaisuuksia. Samalla tuli tilaa lisäyksille. Esimerkiksi kehityskeskusteluteemalle varattu kortti laajennettiin koskemaan kaikkia työpaikan kantavia rakenteita ja palauteteema nousi omaksi kortikseen.

Kehitys ja muutos sekä esimiestyön erityisyys olivat selkeästi sellaisia asioita, jotka nousivat niin vahvasti esiin syksyn 2015 esimiesfoorumeiden keskusteluissa, että ne ansaitsivat omat korttinsa. Jatkuvan muutoksen ja talouden paineet ovat hyvä näkyä aihekortteissa samoin tunteiden vastaanottamisen ja tunnistamisen tärkeys. Kaiken kaikkiaan useiden korttien nimet ja ala-aiheiden muotoilut muuttuivat paljon prosessin kuluessa. Poimiessani iskeviä sanavalintoja kyselin, mitkä niistä kuulostavat houkuttelevimmilta. Koimme tärkeäksi löytää tuoreita, havainnollisia sanontoja, jotka kuitenkin mahtuvat Kymppikorttien tilaan.

Pyysin SAMKin projektityöntekijä Niina Inbergiltä sellaista visuaalista ilmettä Kymppikortteihin, että niistä tulee ilmi se, että ala-aiheet ovat vain esimerkkejä siitä, mistä esimiesten vertaisfoorumeissa voi keskustella. Tilaa tulee aina olla omille näkökulmille. Inberg sai myös tehtäväkseen suunnitella korttikotelon. Oma työnsä oli ohjekorttien laadinta. Tapio Myllymaan kanssa saimme paljon apua projektitiimiltä sekä erityisesti SAMKin Hyvinvointi ja terveys -osastamisalueen johtajalta Tuula Rouhiainen-Valolta. Hänen kanssaan teimme myös Kymppikorttikotelon esitteen ”Viisi tapaa käyttää Kymppikortteja”.

Kymppikorttien ensi esittely oli suunnitellusti 10.2.2015 Foorumix-hankkeen Helmiseminaarissa, johon oli kokoontunut salillinen esimiehiä sekä työterveys- huollon ja yrityspalveluiden edustajia. Anu Järvensivun esityksen (Työelämän sukupolvet esimiesnäkökulmasta) jälkeen löimme kirjaimellisesti Kymppikortit pöytään ja keskustelimme pöydittäin Kymppikorteista valitsemistamme teemoista. Palaute oli oikein hyvä. Kymppikorttien tekoprosessi oli päättynyt ja niiden levittämistyö sai alkaa.

Millaiset ovat kymppikortit?

Kymppikorttipakka on raikkaassa ja kätevässä kartonkisessa kotelossa, jossa on kymmenen teemakortin lisäksi kaksi ohjekorttia sekä Viisi tapaa käyttää Kymppikortteja -esite. Niissä kerrotaan perusperiaatteet Kymppikorttien käytölle sekä esimiesten vertaisfoorumien ohjaamiselle. Ohjeistuksissa kehoitetaan myös käymään Foorumix-hankkeen nettisivuilla www.foorumix.fi lisämateriaalin löytämiseksi.

Kymppikorteissa on seuraavat pääotsikot:

- Aika- ja ikäjohtaminen
- Esimiesroolin erityisyys
- Kehitys ja muutos
- Palaute
- Pelisäännöt ja joustot
- Työpaikan kulttuuri
- Työkykyjohtaminen
- Työterveysyhteistyö
- Työyhteisön kantavat rakenteet
- Yhdessä eri lähtökohdista.

Tässä Kymppikortit ovat aakkosjärjestyksessä pääteeman mukaan. Käytössä kun kortit ovat pöydällä, viuhkassa tai muuten ohjaajan työvälineenä, niiden järjestys ei korostu. Korttien laajuus paljastuu niiden kääntöpuolella, jossa on neljä alakohtaa. Joissakin alakohdissa on yhdistelty keskenään aika erilaisiakin asioita: Kussakin kortissa on myönteisiä ja kielteisiä aiheita sekä pieniä ja suuria syötesanoja varmistamaan monimuotoinen näkökulmien kirjo.

Kortteihin on loppujen lopuksi mahdutettu todella paljon asiaa. Jossain vaiheessa mietin jo lisäkortteja, mutta sitten päätimme vain tiivistää. Visuaalisen ilmeen toive – tilaa omille ajatuksille – toteutui hienosti. Kymppikortit ohjaavat omien lisänäkökulmien etsintään. Tulee tunne siitä, että voi aidosti vaikuttaa siihen, mistä tapaamisissa puhutaan, mitä kokemuksia vaihdetaan. Ohjekortit ja esite rohkaisevat tähän myös.



Kuva 1. Kymppikorttien visuaalinen ilme.



Kuva 2. Alateemat antavat ajateltavaa

Käyttövinkkejä sisältävä ”Viisi tapaa käyttää Kymppikortteja”-esite löytyy Foorumix-hankkeen nettisivuilta www.foorumix.fi. Kymppikorteista voi kysyä Satakunnan ammattikorkeakoulusta kaarina.latostenmaa@samk.fi, 044 710 3662.

Pohdintaa

Esimiesten työnohjauksellisissa vertaisfoorumeissa keskeistä on kokemusten jakaminen luottamuksellisessa ilmapiirissä sekä jatkuvuus. Aiheena ovat esimiestyön haasteet ja erityisyys sekä työkykyjohtamisen, verkostoitumisen ja kehittämisen teemat. Edellisessä kappaleessa kuvatut Kymppikortit auttavat esimiesten vertaisfoorumeita onnistumaan tehtävässään: edistämään tuottavuutta ja hyvinvointia työpaikoilla. Kun esimiehen jaksaminen ja osaaminen paranevat, siitä hyötyy koko työyhteisö.

Työnohjaajakoulutuksesta oli paljon hyötyä toimiessani esimiesten vertaisfoorumien ohjaajana. Vaikka siihen tehtävään tai Kymppikorttien käyttöön ei edellytetä työnohjaajan pätevyyttä, tarvitaan kuitenkin vastaavaa osaamista. Huomasin, että osassa ohjaamistani esimiesten vertaisfoorumeita etenimme hyvinkin työnohjauksen periaatteella. Yksi ryhmistäni oli sellainen, jossa työnohjaus työtapanä oli ennestään kaikille osallistujille tuttu ja prosessi etenikin ihan työnohjauksen opein. Kuitenkin myös kaksi muuta ryhmää meni hyvin nopeasti ja luontevasti työnohjaukselliseen uomaan. Muissa esimiesten vertaisfoorumeissani painottuivat enemmän muut tavoitteet. Vedin itse yritysten välisiä ryhmiä, mikä vaikutti ryhmien tavoitteisiin ja dynamiikkaan. Huomasin kuitenkin ilokseni, että Kymppikortit toimivat hyvin monentyyppisissä vertaisfoorumeissa ja toivat lisäarvoa tärkeiden teemojen käsittelemiseen sekä syvyyttä työkykyjohtamista käsitteleviin pohdintoihin.

Vertaisuuden voima on kaikissa esimiesten vertaisfoorumeissa keskiössä. Kymppikortit kunnioittavat tätä. Lisäksi ne auttavat siinä, ettei esimiestyö ei näyttäytyä "isona möykkynä." Kymppikorttien avulla voi päästä kiinni teemoihin, joihin arjessa ei tule paneuduttua ehkä niiden luonteen vuoksi. Pulmiin ei ole yksiselitteisestä oikeaa tai väärää ratkaisutapaa. Tähän olisi kiinnostavaa jatkossa paneutua vielä enemmän, samoin hiljaisen tiedon siirtymiseen, itsensä johtamisen ja oppivan organisaation teemoihin. On ollut myös kiinnostavaa seurata, miten ihmisten välinen erilaisuus (temperamentit, muut tekijät) sekä tunteiden merkitys ovat nousseet monien vilkkaiden keskusteluiden keskiöön.

Jäävätkö Kymppikortit elämään? Uskon, että kyllä. Iloinen asia on, että esimiesten vertaisfoorumien ohjaajille on toivottu perehdyttävää koulutusta, jossa Kymppikortit ovat keskeisessä roolissa. Tämä Foorumix-hankkeessa pilotoitava ohjaajakoulutus alkaa työterveyshuollon edustajien kanssa Satakunnan ammattikorkeakoulussa keväällä 2016. Lisäksi yksi SAMKin opinnäytetyöntekijä suunnittelee parhaillaan laadullista tutkimusta Kymppikorttien toimivuudesta itse ohjaamassaan ryhmässä. Maltan tuskin odottaa sen tuloksia.

Kymppikorttien tekeminen oli hyvin motivoiva prosessi. Koen, että tällaista materiaalia tarvitaan, jotta esimiesten vertaisfoorumitoiminnan olisi helpompaa tulla pysyväksi käytännöksi ja parantamaan suomalaisen työelämän laatua. Toivon, että Kymppikortit näkyvät työohjauksissa, työterveyshuollossa ja monessa

muussa yhteydessä, joko isosti tai täydentävänä palikkana. Toivon, että mahdollisimman monet työnohjaajat ja muut asiantuntijat ottavat vertaisuuden voiman näkökulman ja työkykyjohtaminen teemat laajastikin oman työnsä osaksi.

Oma työskentelyni Kymppikorttien parissa jatkuu. Teen parhaani esimiesten vertaisfoorumitoiminnan levittämiseksi mahdollisimman monille työpaikoille – mielellään ammattitaitoisten ja avarakatseisten työnohjaajien vetäminä.

Lähteet

Alhanen K., Kangasaho A., Ahtiainen O., Kangas M., Soini T. & Soininen S. 2011. Työnohjauksen käsikirja, Hämeenlinna: Tammi.

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2011. Johda työkykyä, pidennä työuria. EK:n työkykyjohtamisen malli http://pda.ek.fi/www/fi/tutkimukset_julkaisut/2011/Tyokykyjohtamisenmalli.pdf

Foorumix-hankkeen nettisivut 2016. Viitattu 3.3.2016. www.foorumix.fi

Hakala, A. 2009 Hoitotyön lähiesimiesten kokemuksia hallinnollisesta työnohjauksesta Kuopion yliopistollisessa sairaalassa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-200912047066>

Hannukainen H. 2014. Tartu kollegaa hihasta. Vinkit esimiehen vertaistyöhön. Sarja D, Muut julkaisut 7/2014. Pori: Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Holm, J., Huuskonen, P., Jyrämä, O., Karnell, S., Laimio, A., Lehtinen, I., Myllymaa, T &, Vahtivaara, J. (2010). Vertaistoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA.

Ihalainen, L. 2013. Esitys SAK:n 21. työympäristöseminaarissa Kiljavalla 23.2.2013, <http://netti.sak.fi/sak/tyoymparistoseminaari/2013-Suomen-tyoelama-Euroopan-paras-vuonna-2020.pdf>

Kesti, M. 2015. Esitelmä Foorumix-hankkeen seminaarissa Porissa 2.9.2015, <http://www.foorumix.fi>

Lindell, M. 2012. Terveydenhuollon lähiesimiehen vertaistuki. Tampereen yliopiston pro gradu -tutkielma. viitattu 3.3.2016. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83656/gradu05976.pdf>

Laukkarinen, J. 2014. Johtajan valta ja pelko. Helsingin seudun kauppakamari / Helsingin Kamari Oy

Jengoilleen-hankkeen www-sivut. Viitattu 3.3.2016. <http://tyokykyopas.samk.fi>

Manka, M-L. & Mäenpää, M. (2010) Tulevaisuuden osaajaksi, Tulosta osaamistarpeiden tunnistamisella. http://www.ttl.fi/partner/riskithaltuun/tyokalupakki/Documents/Tulevaisuuden_osaajaksi.pdf

Paniikkihäiriöyhdistyksen www-sivut 2016. Viitattu 3.3.2016 <http://www.ela.fi/index.php>

Suomen työnohjaajat ry:n www-sivut 2016. Viitattu 3.3.2016. <http://www.suomentyonohjaajat.fi>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. TEM oppaat ja muut julkaisut 23/2015.

Vierelläsi-ryhmä

Dialogisuus läheissijaisvanhempien ryhmäyönohjauksessa

Johanna Santanen

Johdanto

Artikkelini sijoittuu lastensuojelun sijaishuollon perhehoidon alueelle. Tutkin dialogisen lähestymistavan käyttömahdollisuuksia läheissijaisvanhempien ryhmäyönohjauksessa. Dialogisuudessa minua kiinnostavat ihmisten välinen vuorovaikutus ja todellisuuden rakentuminen. Työskentelen Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikössä sosiaalityöntekijänä ja tehtävänäni on valmentaa ja ohjata sijaisvanhempia sekä koordinoita heille järjestettävää tukea.

Lastensuojelun perhehoitajasta käytetään nimitystä sijaisvanhempi. Kun lapsen läheinen tai sukulainen ryhtyy sijaisvanhemmaksi, kutsutaan häntä läheissijaisvanhemmaksi. Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö on mukana Pesäpuu ry:n Lähemmäs-projektissa, jonka yhtenä tavoitteena on läheissijaisvanhempien tuen kehittäminen (Pesäpuu ry 2013).

Huostaanotto on viimesijainen toimenpide lapsen tilanteen turvaamiseksi. (Lastensuojelulaki 417/2007, 9:40§). Ennen lapsen sijoittamista kodin ulkopuolelle on selvitettävä lapsen sukulaisten tai muun läheisverkostoon kuuluvan henkilön mahdollisuus ottaa lapsi luokseen asumaan. Sijoitettaessa huostaanotettu lapsi sukulais- tai läheisverkostoon kuuluvan henkilön tai perheen luokse puhutaan läheissijoituksesta.

Läheissijaisvanhemmilla on oikeus lastensuojelun järjestämään tukeen. Lastensuojelun tukea ovat muun muassa sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan antama tuki, mentorituki sekä työohjaus ja taloudellinen tuki. Vertaistuen järjestäminen on todettu läheissijaisvanhemmille sopivaksi tukimuodoksi. (Lastensuojelun käsikirja 2016.) Tulevaisuudessa olisi hyvä kiinnittää enemmän huomiota yksityisiin sijoituksiin, joiden perusteena on osin lastensuojelullinen huoli lapsista – näissä ei ole tehty huostaanottoa, mutta läheinen ottaa vanhemmuuden roolia. (Ks., Lastensuojelulaki 417/2007, 6: 32§, 37§ & Perhehoitolaki 263/2015, 13§.)

Sijaisvanhemmuus on ainutlaatuinen elämäntapa, jossa yhdistyvät yksityinen perhe-elämä ja vastikkeellinen hoito- ja kasvatustyö. Läheissijaisvanhemmat tekevät työtä heille sijoitetun lapsen hyväksi. Onnistuessaan he luovat sijoite-

tulle lapselle mahdollisuuden löytää oman paikkansa elämässä. Läheissijaisvanhemmuuteen liittyy myös haasteita. Lapsen läheisellä tulee olla valmiuksia tehdä yhteistyötä monen eri tahon kanssa ja lisäksi heidän tulee kyetä luomaan mahdollisimman hyvät kasvuolosuhteet sijoitetulle lapselle. He toimivat useassa roolissa, esimerkiksi ollessaan sijoitetun lapsen isovanhempia ja läheissijaisvanhempia ja samalla myös äitejä ja isiä sijoitetun lapsen biologiselle vanhemmalle.

Minna Vallin (2015) pro gradu -tutkielman mukaan läheissijaisvanhemmuutta toteutetaan moninaisten suhteiden verkostossa. Tärkeimmäksi suhteeksi nousee lapsen ja läheissijaisvanhemman välinen suhde, joka perustuu vahvaan kiintymykseen ja läheisen lapsen tuntemiseen. Läheissijaisvanhemmuus on arjen vanhemmuutta, jota toteutetaan yhdessä lapsen vanhempien, muiden läheisten ja sosiaalityöntekijöiden kanssa. Nämä suhteet ja niihin liittyvien erilaisten tunteiden kirjo muokkaavat suuresti läheisten sijaisvanhemmuutta. (Valli 2015, 2.)

Kehitimme läheissijaisvanhempien kanssa Vierelläsi-ryhmän, jossa ryhmän jäsenet ovat tuoneet ryhmään kokemuksellisuutta ja vertaisuutta ja jossa olen työnhajaajana liittänyt tapaamisiin dialogista käyttöteoriaa. Ryhmän tavoitteena oli voimaannuttaa läheissijaisvanhempaa toimimaan lapselle turvallisena aikuisena. Se tarjoaa tilaisuuden kokoontua tapaamaan toisia samassa tilanteessa olevia. Läheissijaisvanhempien mukaan ryhmässä toteutui vertaisuuden kokemus, jakaminen, ja voimaantuminen sekä rentoutuminen.

Artikkelini teoreettinen osa keskittyy dialogisen tiedonmuodostumisen taustoihin sekä dialogisen vuorovaikutuksen sisältöihin. Artikkelissa pohdin työnhajauksen järjestämisen luovia mahdollisuuksia perhehoidossa. Lopuksi kuvaan omaa prosessiani omaksuessani dialogisuuden käyttöä työnhajauksessa. Näen ryhmätyönhajauksella olevan tilausta sijaisvanhempien työnhajauksessa. Dialogisuudella on annettavaa lastensuojelun keskustelukulttuuriin moniäänisenä ja vaihtoehtoisia ajatusmalleja tuottavana teoriana.

Näkökulmia läheissijaisvanhempien työnhajaukseen

Perhehoitajilla on laissa määritelty oikeus työnhajaukseen jo vuodesta 1992. Tällä hetkellä oikeus työnhajaukseen määritetään 2015 voimaan tullessa perhehoitolaissa. (Perhehoitolaki 263/2015:15§.) Työnhajaus on sopimukseen perustuvaa ja tavoitteellista toimintaa. Työnhajauksen tavoitteiden määrittelyyn osallistuvat sijaisvanhempia, työnhajaaja ja sosiaalityöntekijä. Tavoitteina voivat olla ajatusten, kokemusten ja tunteiden jakaminen sekä näkökulmien lisääntyminen ja kriisistä selviytyminen. (Janhunen, Pitko & Säles 2016, 24.)

Läheissijaisvanhemmaksi kasvaminen on prosessi, jota voidaan tukea työnhajauksen keinoin. Kyseessä on erityinen vanhemmuus. Työnhajauksessa lapsen

läheistä tuetaan tehtäväänsä sijaisvanhempana. Huostaanottoon ja sijoitukseen liittyviä tunteita on tärkeää saada käsitellä. (Sosiaaliportti 2016.) Yhteistä kaikille sijaisvanhemmille on kokemuksellisuus ja tunnetyön haasteet, mutta suhde sijaisvanhemman ammatillisuuteen on erilaista, kun on ryhtynyt ennestään tutun lapsen sijaisvanhemmaksi. Myös yhteistyö lapsen läheisten kanssa on erilaista, kun läheinen on esimerkiksi oma sukulainen. Tällöin työnohjauksessa tutkitaan monipuolisesti sijaisvanhemmuuden roolia ja perhehoitajuutta suhteessa läheissijaisvanhemmuuteen.

Sijoituksen myötä perhesuhteet monimutkaistuvat, mutta samalla vahvistetaan lasta kannattelevia perhesuhteita. Tarja Pösön (2008) mukaan perhesuhteilla on sekä kannatteleva että alistava vaikutus. Perhesuhteet kasvattavat ja kiinnittävät yksilöitä, mutta toisaalta ne voivat myös laiminlyödä jäseniään. (Mt., 93.) Lapsi tarvitsee kehityksensä tueksi vanhemmuutta, johon liittyvät psykologinen, sosiaalinen, juridinen sekä biologinen vanhemmuus (ks. Huttunen 2001, 60–65). Vanhemmuus on joukko erilaisia rooleja, jotka arvottuvat ja muuttuvat eri aikoina ja erilaisissa elämäntilanteissa (Kääriäinen 2009, 108). Vastuu lapsen kehityksestä on ensisijaisesti lapsen biologisilla vanhemmilla ja huoltajilla. Lapsen huollon tarkoituksena on turvata lapsen tasapainoinen kehitys. Huollon tulee turvata myönteiset ja läheiset ihmissuhteet. (Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983: 1, 3–4§.) Jos biologiset vanhemmat eivät kykene tarjoamaan lapselle riittävää vanhemmuutta, voi läheinen tulla huolehtimaan lapsesta.

Ihmisen perustarpeena on kuulua johonkin. Lapsen näkökulmasta perhe edustaa sosiaalista ympäristöä, jossa lapset löytävät itsensä lapsina. (Allison & Prout 1996, 42). Sijoituksen tavoitteena on luoda lapselle sellaiset olosuhteet, joissa hän voi olla lapsi. Lapsen kannalta hyvin tehty läheissijoitus turvaa pysyvyyttä hänen elämässään ja hän voi kasvaa perheessä, joka tuntee hänet yleensä jo syntymästä asti. Huostaanottoon ja sijoitukseen liittyy vaikeita kokemuksia myös lapsen läheisille. Sukulaissijoituksessa sukujen välillä saatetaan olla ristiriitoja ja lapsi on usein lojaali läheisilleen. (Koisti-Auer 2008, 120.) Läheissijaisvanhemmalta odotetaan monenlaisia valmiuksia, kuten valmiutta tehdä yhteistyötä sekä tukea lapsen kehitystä. Läheissijaisvanhempien ammatillisuus ilmenee asioihin suhtautumisessa. Myös lapsen huolenpitoon liittyvät omat vastuunsa. Näihin lisäksi läheissijaisvanhempien kyvyn huolehtia itsestään. Olen havainnut, että läheissijaisvanhemmat huolehtivat hyvinkin laajasta kokonaisuudesta ja ihmissuhteiden verkosta. Lisäksi on hyvä pohtia, miten lapsen muut läheiset antavat tilaa läheissijaisvanhemmuuden roolille. Läheissijaisvanhempi voi kokea myös arvostelua esimerkiksi lapsen vanhemmalta.

Työnohjauksen kysymyksiä on tarkasteltu Perhehoitoliiton vuonna 2016 julkaisemassa oppaassa Työnohjaus sijaisvanhempien tukena. Opas käsittelee perhehoitajien työnohjausta, perhehoitajien työn erityisyyttä sekä työnohjaajan roolia. Suurin osa sijaisvanhemmista koki työnohjauksen tukeneen heitä. Työnohjaus tukee sijaisvanhempaa jäsentämään asemaansa, velvollisuuksiaan ja

oikeuksiaan sekä mahdollisuutta rajata omaa toimintaansa. Sijaisvanhemmat ovat vaitiolovelvollisia sijoitetun lapsen ja hänen biologisen sukunsa asioissa. Usein sijoitetun lapsen ja sijaisvanhemman asiat kietoutuvat toisiinsa niin, että sijaisvanhemman on vaikea puhua tunteistaan vaitiolovelvollisuutta rikkomatta. Työnohjaus mahdollistaa sijaisvanhemman tarpeen tulla kuulluksi ja saada mahdollisuuden peilata kokemaansa luottamuksellisessa työnohjaussuhteessa. Työnohjauksen tulee olla kunnioittavaa, koska työnohjauksessa liikutaan yksityisyyden intiimissä tilassa: kodissa ja perheessä. (Janhunen, Pitko & Säles 2016, 19, 24–26.)

Sijaisvanhemmuus sijoittuu ammatillisuuden ja vanhemmuuden rajapinnalle. Rajapinnalla olo on useimmille sijaisvanhemmille vallitseva olotila, jossa he luovivat tarpeen ja tilanteen mukaan. Työnohjauksessa on tärkeää huomioida sijaisvanhemman ammatillinen ja henkilökohtainen rooli. (Janhunen, Pitko & Säles 2016, 20.) Tämä asettaa työnohjaajan pohtimaan omaa rooliaan ja työnohjauksen tavoitteita. Sijaisvanhemmat toimivat perheen ja työn välimaastossa. Työnohjausta ei tule verrata työyhteisön työnohjaukseen. Sijaisvanhemmat tulevat omista perheyksiköistään ja suhdekuvioistaan. Kun sijaisvanhempi on rajapinnalla, tulee työnohjaajallakin olla valmiuksia toimia rajapinnalla ja tutkia sitä, millä tavoin työnohjausta voidaan käyttää.

Läheissijaisvanhemmille järjestettävässä työnohjauksessa olisi mielestäni hyvä olla erilaisia työnohjausmuotoja yksilö- ja perhekohtaisen pariskuntatyönohjauksen lisäksi. Perhehoidossa kannattaisi panostaa enemmän ryhmätyönohjaukseen ja ideoida uusia tapoja järjestää työnohjausta. Esimerkkeiksi nostan perhekohtaisen, verkostoihin osallistuvan sekä biologisten ja sijaisvanhempien vuorovaikutusta tukevan työnohjauksen. Perhekohtaisessa työnohjauksessa työnohjaajalla on tarkempi näkemys lasten ja läheissijaissisarusten tilanteesta, sillä hän on kohdannut lapset. Tämä on voinut toteutua kotikäynnillä tai yhteisellä tapaamisella, jossa voi olla toiminnallisia elementtejä kuten perheen vahvuuksien miettimistä yhdessä.

Työnohjauksen avulla voidaan tukea myös biologisten vanhempien ja läheissijaisvanhempien vuorovaikutusta, mikä tukisi rinnakkaisen vanhemmuuden kehittymistä. Tällä hetkellä ehkä koetaan, etteivät vanhemmat ole valmiita tämän tyyppiseen työskentelyyn. Kysyn, miten he voivat silloin olla valmiita toteuttamaan rinnakkaista vanhemmuutta lapsen aikana, jos heillä ei ole tilaa jakaa tunteitaan aikuisten kesken. Rinnakkaisen vanhemmuuden tuen puuttuminen saattaa näkyä raskaina asiakassuunnitelmatilanteina. Lapsen asiakassuunnitelmissa sovitaan lapsen asioista, ja tapaamisiin osallistuvat lapsen biologiset ja sijaisvanhemmat sekä lastensuojelun viranomaiset. Näitä tapaamisia järjestetään vähintään kerran vuodessa. (Ks. Lastensuojelulaki 6: 30§.)

Jos yhteistyö ja luottamus eivät asianosaisten välillä toimi, voi seurauksena olla riitautuminen. Ennen biologisten ja sijaisvanhempien työnohjausta tulisi huolehtia, että biologinen vanhempi on saanut henkilökohtaista tukea huostaan-

ottoon liittyvien tunteiden käsittelyyn. Pirjo Tuovilan mukaan (2008) vanhemmista erottaminen on niin lapselle kuin hänen vanhemmilleen traumaattinen kokemus. Omat vanhemmat ovat joka tapauksessa ne henkilöt, joihin lapsi on kiintynyt ja samoin vanhemmat ovat kiintyneet lapseen. Tätä eroon joutumisen traumaa voidaan lievittää hoitamalla sijoitusprosessi mahdollisimman hyvin ja yhteistyössä vanhempien kanssa. (Mt., 55–56.)

Biologisten vanhempien ja läheissijaisvanhempien yhteistyötä tukeva työnohjaus olisi mahdollista suunnitella aluksi muutaman kerran tapaamisina samalla seuraten, miten työnohjaus tukee yhteistyötä. Työnohjausistunnoissa keskityttäisiin lapseen ja siihen, miten osapuolet voisivat paremmin tukea lasta. Lopulta vanhemmat ja sijaisvanhemmat ehkä kykenisivät paremmin kohtaamaan myös toisensa. Perhehoidossa voitaisiin käyttää työnohjausta tukena myös lapsen biologiselle suvulle, kun he käsittelevät surua ja sijoituspäätöstä. Tällä hetkellä lapsen suvun paha olo välittyy liian usein tapaamiskäytävillä sekä valitusten teon kierteinä, mikä siirtyy lopulta suruna ja häpeänä taakaksi sijoitetulle lapselle. Mielestäni erilaisia työnohjauksen vaihtoehtoja ei ole riittävästi kokeiltu perhehoidossa. Joustavat ratkaisut ovat useimmiten yksilöllisiä ja vastaavat riittävän ajoissa todellisiin tarpeisiin.

Dialoginen tiedonmuodostus ja vuorovaikutus työnohjauksessa

Käsitän dialogisuuden mahdollisuutena löytää erilaisia näkökulmia monimutkaiseen tilanteeseen. Dialogisessa keskustelussa ei tuomita toista. Ihminen, subjekti, on aina mukana ja hänelle annetaan tilaa ja arvostusta. Dialogisessa vuorovaikutuksessa ihmiset kohtaavat toisiaan omista käsityksistään muodostaen nykyhetkeä yhdessä. Olen työskennellyt lastensuojelussa ja vankilassa, joten työni keskiössä on ollut ihmisten kohtaaminen hyvin vaikeissa tilanteissa. Herkkyuden säilyttäminen ei ole aina ollut helppoa. Dialoginen lähestymistapa muistuttaa minua näkemään tilanteita monipuolisesti. Ajattelen ihmisen olevan osa laajempaa kokonaisuutta: perhettä ja yhteiskuntaa. Yksilö ei ole toisista erillinen, jolloin auttaminenkaan ei voi tapahtua irrallaan. Asioita tulee lähestyä systeemisesti ja kokonaisuutena (Fagerstöm 2016, 14).

Ihmisten auttamismuodot ovat kehittyneet. Nykyisin luotetaan enemmän asiakkaan omaan kokemukseen, kun vielä 20 vuotta sitten esimerkiksi perheneuvolan käytäntönä saattoi olla perheen toiminnan havainnointi peilin takaa toisesta huoneesta. Havaintojen pohjalta terapeutti arvioi perheen dynamiikkaa ulkopuolisen roolista. Yhteinen vuorovaikutus asiantuntijan ja perheen välillä jäi ohueksi. Tästä ajasta asiakkaiden osallisuus tulkintoihin omasta parhaasta on lisääntynyt. Myös Timo Totto (2014) pohtii artikkelissaan Monologista dialogiin – katsomuksellisia käännteitä, miten perheterapiassa on siirrytty inhimillisiin systeemeihin ja miten syy- ja seuraussuhteiden logiikka on vaihtunut asiakkaan ja terapeutin väliseen molemminpuoliseen vaikuttamiseen sekä vaikuttamiseen. (Mt., 8–9.)

Dialogisen lähestymistavan valintaan ovat vaikuttaneet aiempi työhistoriani sekä koulutustaustani. Tutustuessani kognitiivisen terapian menetelmiin kiinnostuin sokraattisen kyselyn mahdollisuuksista. Tässä menetelmässä asiakasta kuunnellaan ja tavoitellaan yhteistä vuorovaikutusta. Martti Ollisen (2007) mukaan sokraattisen kyselyn lähtökohdat ovat dialogisessa vuoropuhelussa. Sokrateen ajattelun tavoitteena oli onnellisuus ja mielen tasapaino. Ollinen pitää työnohjaajia Sokrateen jälkeläisinä. (Mt., 2007, 1–9.)

Työpaikkani dialogista lähestymistapaa käyttävä työnohjaaja nosti esille Fjodor Dostojevskin (1821–1881) tavan kirjoittaa siten, että romaanihahmot tietävät toisistaan enemmän kuin kirjailija itse. Jäin pohtimaan, miten sellainen kirjoittaminen on mahdollista ja millainen ihminen voi olla tällaisen taidon takana. Keskustelimme työnohjauksessa usein dialogisesta lähestymistavasta ja vuorovaikutuksesta. Silloinen työnohjaaja innosti minua tutkimaan Dostojevskia ja dialogisuuden soveltamista keskustelukuluttuuriin. Työnohjaajana haluan oppia dialogisuutta, koska uskon lähestymistavan auttavan osallistujia löytämään uusia oivalluksia. Dialogisuus tukee turvallisen ilmapiirin syntymistä.

Tuon esille keskeisiä ajatuksia, joita olen työnohjausistunnoissa pyrkinyt toteuttamaan. Ensinnäkin arvostan moniäänisyyden periaatetta. Toiseksi peräänkuulutan jokaisen osallistujan subjektiasemaa ja kolmanneksi tavoittelen läsnäoloa ja yhteyden kokemusta. Dostojevskin romaanit ovat polyfonisia rakennelmia, joista välittyy elämän monimuotoisuus. Hän hylkäsi omalle ajalleen tyypillisen monologisen tavan kirjoittaa. Dostojevski on moniäänisen romaanin luoja, jossa hänen sankariensa äänet ovat itsenäisiä, toisiinsa ja kirjailijan äänen sulautumattomia. Jokainen hahmo on avoin muutoksille. (Bahtin 1963, 12.)

Dostojevskilla sankarin tietoisuus on kauttaaltaan dialoginen: se kääntyy kaikessa ulospäin, suuntautuu puhuttelemaan itseään, toista, kolmatta. Ilman tätä elävää suuntautumista itseensä ja toisiin häntä ei ole olemassa itselleenkään. Tässä mielessä voidaan sanoa, että Dostojevskin ihminen on puhuttelusubjekti. Hänestä ei voi puhua — voi vain kääntyä hänen puoleensa. (Bahtin 1963, 358.)

Työnohjaaja liittää moniäänisyyttä työnohjausistuntoihin antamalla tilaa vuorovaikutukselle ja subjekteille. Työnohjauksessa kysymys ei ole romaanin sankareista, vaan paikalla olevista ihmisistä työnohjausistunnossa, heitä voisi toki kutsua myös sankareiksi. Dialogisessa vuorovaikutuksessa sanat ovat tärkeitä yksilöiden välisiä sekä laadultaan päättymättömiä. Kun sana ja sen myötä tietoisuus siirretään ihmisyksilön ulkopuolelle, avautuu tie päättymättömän ja ennalta ratkaisemattoman loputtomalle saavuttamiselle. (Vrt. Bahtin 1963, 12.)

Ihmisessä on aina jotakin, minkä hän vain itse voi löytää itsetietoisuuden ja sanan vapaassa aktissa ja mikä ei ole ulkopuolisen määrittelyn esineellistettävissä. (Bahtin 1963, 50.)

Osallistujat määrittelevät puheessa itsensä. Vierelläsi-ryhmä kohdennettiin läheissijaisvanhemmille, mutta ihmisen positio on aina laajempi ja he saavat tuottaa sen itse. Työnohjausistunnoissa osallistujat saivat itse määrittää missä roolissa he puhuivat, joten roolit saattoivat vaihdella. Läheissijaisvanhemmuuden lisäksi he olivat esimerkiksi työntekijöitä tai opiskelijoita. Ryhmä reflektoi tapahtumia useasta elämänsä roolista. Tällä oli keskustelua rikastuttava vaikutus. Käsitän ihmisen sosiaalisen todellisuuden ympäröimänä. Näitä todellisuuksia on monia ja ne voivat vaihdella. Dostojevskin todellisuuskäsitys oli alati muuttuva ja muotoutuva. (Mt. 12, 50). On kiinnostavaa tutkia, mitä ja miten kukin ajattelee ja jäsentää maailmaa. Kysynkin voimmeko liittyä toisiimme ja kokea yhteyttä. Todelliseen vuorovaikutusketjuun kuuluu yhteyden kokemus ja toisiinsa liittyvä vuoropuhelu.

Ryhmätyönohjauksessa läheissijaisvanhempien vertaisuudessa on halu kokea yhteyttä ja sitä kautta jakaa ymmärrystä todellisuudesta, jota he kokevat. Tästä on kysymys dialogisessa vuorovaikutuksessa ja tiedonmuodostuksesta työnohjauksessa. Työnohjaaja ei ole monologin pitäjä. Hän antaa osallistujalle mahdollisuuden itsenäiseen ajatteluun ja käsitykseen ympärillä tapahtuvasta. Tapa ohjata on tilaa antava ja jopa väistyvä. Työnohjaaja ei ole tietäjä, joka kertoo muille, miten tulee toimia, sillä totuutta metsästävä puhe lopettaa dialogin. (Ahonen ym., 2014, 7). Työnohjaukseen osallistuva on subjekti-asemassa. Vierelläsi-ryhmän työnohjausistunnoissa ja kehittämisessä käännyin ryhmän puoleen kysyen, mistä haluatte tänään puhua ja mitä nämä ajatukset teissä herättävät. En voi työnohjaajana tietää, miten he määrittelevät kokemuksensa.

Dialogisen ihmiskäsityksen mukaan minuus määrittyy suhteissa. Ihmiset ja hyvinvointi ovat sidoksissa niihin suhteisiin, joita olemme eläneet ja joita elämme nyt. Oikea toiminta työnohjauksessa syntyy elävänä olemisesta. Elävänä oleminen antaa luvan heijastella sitä, mitä osallistujat työnohjaussuhteessa ovat ja kokevat. Tarkoituksena on, että käsiteltävät asiat pysyvät liikkeessä. Työnohjaajan pyrkimyksenä ei ole kuulla tai ymmärtää oikein, vaan ideana on edistää asiakkaiden omaa prosessia ja liikettä. Miten he itse kuulevat ja ymmärtävät omat ja toisensa puheet. Ryhmää haastetaan pohtimaan monikossa. (Ahonen ym. 2014, 6–7.)

Dialogista vuorovaikutusta tukevassa työnohjauksessa tavoitteena on mahdollistaa tiloja, joissa osallistuja voi kokea yhteyttä muihin ja käydä vuoropuhelua. Asettuessani työnohjausistuntoon uskon siihen, että tämä hetki ja nämä ihmiset tuottavat keskeisen. Työnohjaajana en ole passiivinen, sillä dialogista lähestymistapaa käyttävä on läsnä ja osallistuva. Toisaalta istunnossa on mahdollisuus myös sanoa: minussa ei nyt liiku mitään. Työnohjausistunnot eivät ole työnohjaajan rakentamia jatkumia aiemmille keskusteluille. Läheissijaisvanhempien työnohjausistuntojen välissä on saattanut tapahtua asioita, jotka tuottavat uusia aiheita keskusteluihin. Ryhmän jäsenet kokevat tahoillaan tapahtumia ja asioita, jotka heijastelevat monien peilien läpi heidän käsityk-

sissään. Istunnossa osallistujat tuovat näitä käsityksiä esiin, jolloin ne jälleen muuntuvat ja ryhmä voi nähdä tapahtumat uudessa valossa.

Vierelläsi-ryhmä

Vierelläsi-ryhmä on vertaisuuteen ja luottamuksellisuuteen perustuva suljettu ryhmä. Ryhmään oli mahdollisuus tulla tutustumaan ja päättää haluaako sitoutua ryhmään. Ryhmään osallistui aluksi kuusi henkilöä, ja jatkossa ryhmätapaamisiin sitoutui neljä sijaisvanhempaa, kolmesta eri perheestä. Kahdella osallistujalla on biologinen side lapseen ja kaksi oli muodostanut läheisen suhteen lapseen muuta kautta. Vierelläsi-ryhmän jäsenillä on kokemusta yhteensä kuuden läheisen lapsen sijaisvanhempana toimimisesta sekä yhteistyöstä neljän eri Satakunnan alueen kunnan kanssa. Työnohjausistuntoja oli 13 kertaa neljän viikon välein pois sulkien kesäajan. Ryhmäistunto kesti kolme tuntia kerrallaan sisältäen tauon. Ryhmäistuntojen aika muokkautui ryhmän toiveiden mukaan. Vierelläsi-ryhmä sopii yli kaksi vuotta läheissijaisvanhemmina olleille tai muuten asian kanssa jo ”sinut” oleville. Osallistujien mukaan läheissijaisvanhemmuuden alussa tarvitaan yksilöllistä sekä käytännön asioiden ohjausta. Vertaisuuden ja jakamisen tarve tulee myöhemmin.

Vierelläsi-ryhmän aloittamiseen liittyi haasteensa. Lopulta lupa ryhmän käynnistämiseen saatiin ja ryhmään löytyivät sitoutuneet ihmiset. Ryhmään osallistuminen oli vapaaehtoista. Lapsen sijoittajakuntien ei tarvinnut maksaa Vierelläsi-ryhmästä, sillä ryhmä järjestettiin kohdennettuna tukena läheissijaisvanhemmille osana Satakunnan lastensuojelun kehittämysyksikön palveluja. Tavoitteena oli ryhmän jäsenten välisen yhteyden muodostuminen ja dialogisen vuorovaikutuksen tukeminen siten, että läheissijaisvanhemmat saivat vertaisina tutkia omaa rooliaan ja jakaa kohtaamiaan asioita ryhmätyönohjauksessa.

Vierelläsi-ryhmällä ei ole tarkoin määriteltyä sisällöllistä struktuuria. Ryhmän toimintaa leimaavat ryhmäytymisen perusasiat, mutta varsinaiset teemat ryhmä muodostaa itse. Istunnot ovat sisällöltään joustavia. Työnohjaaja voi ottaa kantaa asioihin ja tuoda toiminnallisia menetelmiä ryhmään. Käytimme muun muassa kuvakortteja, kehoharjoitusta sekä piirtämistä. Aiheet nousivat keskusteluista. Lähtökohtana on, ettei alkavia vuoropuheluita tukahduteta, vaikka ne eivät heti kuulostaisi perhehoitajuuden aiheilta. Tällaista selkeää aiheen rajaa ei läheissijaisvanhemmuudessa ole. Vaikka raskaista asioista puhuttiin, ryhmä välitti selkeästi ongelmakeskeistä ajattelua. Osallistujat viihtyivät suhdepuheissa ja oman roolin jäsentämisessä. Myös lapsista sekä yhteistyöhön liittyvistä asioista puhuttiin. Parasta onnistumisen kokemusta koin, kun ryhmä innostui tuottamaan erilaisia näkökulmia. Havaitsin heidän liittävän keskustelut kokemuksiinsa, jota kautta syventävät näkökulmat muodostuivat. Lisäksi puheenvuorot herättivät heissä muistoja ja tapahtumia, joita he jäsensivät uudella tavalla tuoden niitä ryhmän tietoisuuteen. Kykenin tavoittamaan Dostojevskin

kaltaista kirjoittajan eli tässä yhteydessä tilannejohtajan katoamista. Seurasin kuitenkin aktiivisena, mitä tapahtuu ja mihin keskustelun kulku eteni.

Ryhmässä puhuttiin laajasti syntymästä kuolemaan. Oli kiintoisaa nähdä, miten keskustelut muodostuivat. Istunto aloitettiin yleensä ympyrämuotoisessa nojatuoliasetelmassa. Puolesta välissä pidettiin tauko, jolloin yleensä siirryimme pöydän viereen. Huomioin, miten keskustelu muuttui pelkästään tilaa vaihtamalla. Mielessäni päädyin käyttämään olohuonetilaa ja keittiötilaa. Otin nämä havainnot puheeksi, jolloin päädyimme tutkimaan tilan käytön tuottamia muutoksia itsessämme ja ryhmässä. Keittiötilassa, vaikka kysymys oli ”taukohetkestä”, keskustelut jatkuivat syvinä, mutta aiheet saattoivat vaihdella lennokkaasti. Joskus aloitimme istunnon myös keittiötilassa, joten tauko ei pelkästään selitä muutosta. Nojatuoliasetelmalla oli virallistava vaikutus, vaikka istunnot olivatkin sisällöltään vapaita. Olimme koko ajan samassa huoneessa. Dialogisen tilan luomiseen vaikuttaa myös fyysinen ympäristö.

Työnohjaaja antaa ryhmälle henkistä tilaa, ymmärtäen että ryhmä ja sen ihmiset tuntevat paremmin itsensä. Läheissijaisvanhemmat osaavat antaa toisilleen suoraa palautetta ja näkökulmia läheissijaisvanhemman positioista. Nimitän läheissijaisvanhempia suhteiden mestareiksi. Tällä tarkoitan heidän kykyään eläytyä toisen asemaan. Läheissijaisvanhemmat toimivat toistensa peleinä, minun tehtäväni oli lähinnä koota keskusteluja ja kysyä mitä ajatuksia tapahtumat heissä herättivät. Joskus innostuin myös itse puhumaan ja huomasin, että myös minun näkökulmani olivat tärkeitä ja saimme uusia ajatuksia. Pysin kuitenkin säätelemään tätä puolta itsessäni, jotten tukahduttaisi ryhmän keskusteluja tai vaikuttaisi niihin väärällä tavalla. Ohjaajan pitää olla avoin kuulemaan, mitä on tulossa. Ei ole aloitteentekijää, vaan kaikki on jatkumoa jostain, eikä mikään lopu koskaan: työnohjaussuhteet ja -istunnot ovat aina ainutkertaisia. (Ahonen ym. 2014, 7).

Ryhmäistunnoissa kunnioitus ja erilaisuuden hyväksyminen ovat keskiössä. Työnohjaajan tulee kyetä kohtaamaan läheissijaisvanhempi ”*ihminen edellä*” -asenteella ja lisäksi työnohjaajalla tulee olla valmius käyttää dialogista työtettä. Lopputuloksena totean meidän luoneen toimivan ryhmämuodon. Koin, ettei ryhmää pidä vielä täysin päättää, vaan suunnittelimme vielä tapaamisia syksyille. Tämä oli läheissijaisvanhempien toive ja olemme kokoontuneet kuulemaan ryhmän kuulumisia ja vaihtamaan ajatuksia.

Vierelläsi-ryhmän ilmapiiri oli avoin ja myönteinen. Ryhmän aikana saatettiin käsitellä vaikeita asioita ja vastoinkäymisiä liittyen sijoitettujen lasten kokemukseen kuin myös omiin kokemuksiin. Koin, että keskinäinen ymmärrys oli läsnä. Ryhmän tuloksena ajattelen, että osallistujat saivat vertaisuuden kokemuksia ja heillä oli mahdollisuus puhua asioista ryhmässä, jolla on vaihtolovelvollisuus. Uskon heidän vahvistuneen tehtävässään. On tärkeää, että läheissijaisvanhemmilla on paikka, jossa he voivat puhua kokemuksistaan. Läheissijaisvan-

hemmat kokivat saaneensa Vierelläsi-ryhmän aikana mahdollisuuden vertaisuuteen, jakamiseen, voimaantumiseen sekä rentoutumiseen.

Työnohjaus läheissijaisvanhempien tukiasemana

Dialogisuutta tutkiessani löysin George Kohlrieserin (2014) kehittämän tukiasema- ja panttivankiteorian, joka voidaan liittää sijoitetun lapsen näkökulmasta läheissijaisvanhempien tukemiseen. Ihminen voi ylläpitää hyvinvointiaan, jos hänellä on riittävästi myönteisiä tukiasemia. Kohlrieser viittaa sisäisiin representaatiojärjestelmiin, jotka pohjautuvat kiintymysteoriaan. Hän mainitsee psykoanalyttikko Margaret Mahlerin (1975), joka havaitsi lasten toisena ikävuotenaan aina palaavan vanhempansa luo hakemaan turvaa ja energiaa tutkimusretken jälkeen. On hyvin vaikeaa ottaa selvää maailmasta ilman turvallista lähtöpistettä. John Bowlbyn (1973) mukaan tukiasemat ovat jotain, mitkä rohkaisevat, tukevat ja mahdollistavat yhteistyön. Niiden avulla voi kokea turvallista läheisyyttä ja luottavaisena tutkia ympäristöään ja huomata kykenevänsä tekemään erilaisia asioita. Kohlrieser käyttää termiä kaapatuksi tuleminen tilanteista, jolloin ihminen jumiutuu sisäisesti tai kun hänen läheissuhteensa vaikuttavat häneen negatiivisesti. Ihminen voi myös kuvainnollisesti itse vangita itsensä ja joutua näin kaapatuksi. (Kohlrieser 2014, 107–109, 280.)

Ihmiset, joilla on tukiasemia, kykenevät tutkimaan elämää. Itsekunnioitus rakentuu, kun ihmisellä on kohde, johon turvata. Tämä johtaa yhteenkuuluvuuden tunteisiin, joiden ansiosta ihminen kokee itsensä arvokkaaksi. Yksilön itsekunnioitus syntyy, kun hänellä on sekä ihmisiä että tavoitteita tukiasemina. Tukiasemat auttavat onnistumaan usealla tavalla. Ne opettavat, että ihmisiin voi luottaa ja heihin voi sitoutua. Tukiasemat tarjoavat rohkaisua ja turvaa, joiden varassa voi kehittyä. Aikuisten tukiasemia ovat yleensä vastaavassa tilanteessa olevat ihmiset. On myös muita erityisasemassa olevia tukiasemia, kuten mentorit ja valmentajat. Tukiasemat vahvistavat itsetuntoa ja myönteistä suhtautumista kanssaihmiisiin. Kun aikaa kuluu, ulkoiset tukiasemat mahdollistavat sen, että ihminen kykenee olemaan itselleen tukipilari tukeutumalla siihen, mitä on tukiasemilta omaksunut. (Kohlrieser 2014, 107–108.)

Joskus lapsen tukiasema ei ole kutsunutkaan eheyteen ja turvallisuuteen, jolloin voidaan tutkia lapsen luottamuksen ja kiinnittymisen reaktioita. Nämä voivat näkyä suhteissa toisiin ihmisiin, kykyyn kokeilla uusia asioita tai lapsen oireilun eri yhteyksissä. Näiden tutkimisessa läheissijaisvanhemmat voivat jakaa yhteisiä kokemuksia työnohjauksessa. Lisäksi tulee arvostaa läheissijaisvanhempien omia tukirakenteita ja tukea heidän mahdollisuuksiaan panostaa hyvinvointiinsa esimerkiksi ystäviä tapaamalla tai harrastuksiin osallistumalla. On hyvä muistaa, että monesti läheissijaisvanhemmat ovat olleet lapsen hyvinvoinnista hädissään ennen lastensuojelun virallista puuttumista. Olisi tärkeää, että läheissijaisvanhemmat saisivat purkaa mielestään pois voimattomuutta aiheuttaneet vaiheet. Mikäli tämä vaihe jää purkamatta, voi uusi epävarmuut-

ta aiheuttava tilanne laukaista aiemmat avuttomuuden tunteet. Näitä tunteita on voinut muodostua, jos läheisten ja lastensuojelun yhteistyö on aluksi ollut vähäistä eikä yhteistä luottamusta ole vielä ollut. Läheisille on voinut jäädä kokemus kuulematta jäämisestä. Lastensuojelun viranomaisen on voinut vedota vaitiolovelvollisuuteen tai lapsen vanhemmat ovat salanneet ongelmia lapsen hyvinvoinnin kustannuksella. Myös läheiskartoitus on saattanut olla läheisille hyvin epävarma tilanne, koska he eivät ole tietäneet, hyväksyykö lastensuojelu heidät sijaisvanhemmiksi.

Dialogisessa lähestymistavassa korostetaan yhteyden merkitystä. Tukiasema-teorian näkökulmasta voidaan dialogisen lähestymistavan avulla vahvistaa läheissijaisvanhemman hyvinvointia. Vertaisuus ja jakamisen mahdollisuus ovat läheissijaisvanhemmille tärkeitä asioita, jottei hänelle jäisi yksin jäämisen kokemusta. Läheissijaisvanhempi on usein lopulta se ainoa ja pitkäaikaisin vastuunottaja lapsen hyvinvoinnista. Myös sijoitettu lapsi voi syyllistää itsensä, ellei hänen turvaihmisellään ole valmiuksia käsitellä hänen kanssaan elämäntapahtumia rehellisesti. Lapsen tukiasema ei saisi olla lasta heikompi.

Loppusanat

Artikkelissani keskityin dialogisuuteen ja läheissijaisvanhempien kokemuksiin. Minua puhutteli läheissijaisvanhempien avoimuus ja heidän myönteinen elämänasenteensa. Olen kulkenut monivaiheisen prosessin työnohjaajaopintojeni aikana oppien läheissijaisvanhemmilta uusia näkökulmia. On ilo huomata, että olemme läheissijaisvanhempien kanssa kehittäneet toimivan ryhmämuodon, jolla on omat toimintamallinsa ja tavoitteensa. Ryhmäprosessi on kantanut ja mennyt eteenpäin. Alkuperäinen ajatus on vahvistunut ja palaset ovat menneet kohdalleen. Paras palaute ryhmältä oli, että he ovat kokeneet voivansa rentoutua istuntojen aikana. Alun perin en osannut edes hakea tätä tavoitetta. Myös muut tavoitteet toteutuivat, kuten jakaminen ja vertaisuuden kokemus. Itse sain kokemusta dialogisuuden käyttämisestä työnohjauksessa.

Vierelläsi-ryhmän työnohjauksen aikana oivalsin, että läheissijaisvanhemmat toimivat heille sijoitettujen lasten turvaihmisinä. He ovat sitoutuneet lapsiin jo usean vuoden ajan tarjoten lapsille tukiaseman eli kotinsa sekä aikuisen ja lapsen välisen suhteen. He kulkevat lapsen vierellä tapahtumasta toiseen. Näiden yhteisten kokemusten kautta heidän välilleen muodostuu vahva side.

Kun läheissijaisvanhemmat voivat toimia vakaalta pohjalta, on heillä paljon annettavaa. Lastensuojelu voi tarjota läheissijaisvanhempia kannattelevia palveluja. Vierelläsi-ryhmä toimii tukirakenteena, jossa on mahdollisuus tavata vertaisia ja käsitellä kokemuksia. Uskon läheissijaisvanhempien hyvinvoinnin välittyvän lapsiin. Vierelläsi-ryhmä onnistui kokonaisuudessaan hyvin. Toivon, että Vierelläsi-ryhmän kaltaiset palvelut lisääntyisivät perhehoidossa, mutta on

hyvä, että myös muunlaisia ryhmiä pidetään. Mielestäni tärkeää on, että läheissijaisvanhemmat voivat myös itse valita.

Teoreettisesti paneuduin dialogisuuden käyttöön työnohjauksessa. Moni asia on jäsentynyt mielessäni, mutta on vielä asioita, jotka syventyvät ja kehittyvät. Mielestäni on tärkeää, että työnohjaaja on tietoinen omasta ajattelustaan ja arvoistaan, jotka ohjaavat hänen tapaansa työskennellä. Itselleni tärkeää on ihmisten kunnioitus ja erilaisten ajattelutapojen hyväksyminen rikkautena.

Vierelläsi-ryhmän työnohjaajaksi sopii henkilö, jolla on kokemusta perhehoi-
dosta ja läheissijoituksista. Tärkeänä pidän sitä, että työnohjaaja hallitsee dia-
logisen kohtaamisen menetelmiä ja on aito itsensä. Myös ennakkoluuloton
asenne on vahvuus. Vierelläsi-ryhmä ei ole sisällöllisesti strukturoitu ryhmä, jo-
ten tämä työskentely vaatii ohjaajalta myös rohkeutta. Vaikka työnohjaajalla on
tietty tilannejohtajuus, hän ei suunnittele istuntoja tai lähde alussa kuvaamaan
edellisen tapaamisen piirteitä. Tämä voi olla vaikeaa, sillä sisällölliset suunni-
telmat tuovat myös tiettyä turvaa ohjaajalle. Työnohjaajana haasteellisinta oli
heittäytyminen hetkeen. Luottamus tilanteiden kantamiseen kasvoi jokaisen
ryhmäistunnon jälkeen. Dialogisuuden käyttö sopii hyvin läheissijaisvanhem-
mille suunnattuun työnohjaukseen.

Jäin pohtimaan, miksi työnohjaus nähdään perhehoidoissa voimakkaasti jak-
samisen tuen muotona. Minua oudoksuttaa asetelma, jossa sijaisvanhemmat
nähdään pääasiassa tuen kohteina, kun heidän pitäisi olla moniammatillisen
tiimin jäseniä. Toki työnohjaus voi olla tukea, mutta se on paljon muutakin.
Toivoisin, että voisimme enemmän puhua sijaisvanhempien toiminnan kehit-
tämisestä ja tutkimisesta, jolloin keskustelisimme enemmän sijaisvanhemman
työidentiteetistä. Toisaalta pohdin menetämmekö silloin jotain emotionaalisesti
tärkeää lapsen ja vanhemman välisestä suhteesta.

Minusta työnohjaajan rooli voisi olla moninaisempi. Työnohjaaja ei ole pelkäs-
tään henkilö, jonka luokse kokoonnutaan pohtimaan. Työnohjaaja voisi olla
enemmän verkostoissa läsnä, vaikka pitäisikin roolinsa neutraalina. Vierellä-
si-ryhmä ehdotti, että työnohjauksessa voisivat olla läheissijaisvanhemmat ja
perheen ja lapsen sosiaalityöntekijä. Tässä ehdotuksessa toteutuu tiimityön
näkökulma. Lisäksi ryhmä ehdotti, että sijaisvanhemmille ja lastensuojelun
työntekijöille olisi hyödyllistä järjestää yhteistä ryhmätyönohjausta. Työnohjaus-
ryhmään ei tultaisi yhteisten asiakkaiden (lasten) ja sopimusten kautta, vaan
lähestymistapa olisi laajempi. Tähän ryhmään voisi osallistua Satakunnan alu-
een lastensuojelun työntekijöitä ja sijaisvanhempia. Työnohjauksen painopiste
olisi kehittävä. Tämän laajennetun työnohjausryhmän tavoitteet voisivat liittyä
yhteisen ymmärryksen rakentamiseen, rooleihin sekä yhteistyöhön liittyviin ky-
symyksiin. Dialogisessa työnohjauksessa tämä olisi mahdollista toteuttaa. Toi-
sen ymmärtäminen ja luottamus ovat hyvän yhteistyön perusta.

Lähteet

Ahonen, J., Euramaa, K-I. Holm, P., Jordan-Kliikki, P., Pruuki, L., Pääkkö, A. & Rautiainen, E-L., 2014. Dialogisuus, dialogismi, ja dialogia työnohjaajayhteisössämme. Dialogisuus ilmiönä ja menetelmänä. Osviitta 1/4, 4–7.

Allison, J. & Prout, A. 1996. Strategies and Structures: Towards a New Perspective on Childrens' Family Life. Teoksessa Brannen, J. & O'Brien M. (toim.) Children in Families: Research and Policy. London: Falmer Press, 42–57.

Bahtin, M. 1963. Dostojevskin poetiikan ongelmia. Suomentaneet Nieminen, P. & Laine, T. 1991. Helsinki: Kustannus Oy Orient Express.

Bruner, J. 1996. The Culture of Education. Cambridge, London: Harvard University Press.

Huttunen, J. 2001. Isänä olemisen uudet suunnat. Jyväskylä: PS-kustannus.

Fagerström, K. 2016. Systeeminen käytäntö lastensuojelutyössä Isossa-Britanniassa. Perheterapia 1/16, 14–20.

Koisti-Auer, A-L. 2008. Sukulaissijaisvanhemmuuden profiili. Lisensiaatintutkimus. Lapsi- ja nuorisososiaaliryön erikoisala. Jyväskylä: Pesäpuu ry.

Janhunen, T. & Pitko, T. & Säles, E. 2016. Työnohjaussijaisvanhemmuuden tukena. Opas työnohjaajien tilaajille, työnohjaajille ja sijaisvanhemmille. Helsinki: Perhehoitolitto.

Kohlrieser, G. 2014. Johda dialogia. Panttivankineuvottelijan opit tiukkoihin vuorovaikutustilanteisiin. Talentum. Helsinki.

Kääriäinen, A. 2009. Ero haastaa vanhemmuuden. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto/Neuvo-projekti.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983.

Lastensuojelulaki 417/2007.

Lastensuojelun käsikirja 2016. Läheissijaisvanhemmuus. Viitattu 27.3.2016. <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto/sijaishuollon-muodot/perhehoito/laheissijaisvanhemmuus>.

Ollinen, M. 2007. Sokrates ja työnohjaus. Duodecim. 3/07, 1–9.

Perhehoitolaki 263/2015:13§.

Pesäpuu ry. 2013. Lähemmäs. Läheisten osallisuuden vahvistaminen lastensuojelussa (2013–2016). Viitattu 21.2.16. http://pesapuu.fi/media/uploads/dokumentit/lahemmas/lahemmas_esite_satakunta.pdf.

Pösö, T. 2008. Kiistanalaiset perhesuhteet ja tutkimisen moraalit. Teoksessa Notko, M. & Sevón, E. (toim.) Perhesuhteet puntarissa. Helsinki: Palmenia, 93–107.

Totro, T. 2014. Monologista dialogiin – katsomuksellisia käännteitä. Dialogisuus ilmiönä ja menetelmänä. Osviitta 1/4, 8–9.

Valli, M. 2016. Jos sä oot vaan sijaisvanhempi niin sä joudut hakemaan sitä kiintymystä sieltä tai jopa odottamaan monta vuotta. Läheisellä se on jo” Läheinen sijaisvanhempänä. Tampereen yliopisto, Pori. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, sosiaalityön pro gradu -tutkielma. Lokakuu 2015. Viitattu 27.3.16. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/98241/GRADU-1449498455.pdf?sequence=1>.

Sijaisvanhemmuuden polulla Kokemuksia sijaisvanhempien ryhmätyönohjauksesta

Anna Härkälä & Kaisu Lanki

Artikkelissamme tarkastelemme työnohjauksen merkitystä ja roolia osana sijaisvanhempien tukea lastensuojelun perhehoidossa. Työnohjaajakoulutuksemme aikana ohjasimme sijaisvanhempien työnohjauksryhmää Polkua, joka kokoontui noin vuoden ajan. Ryhmän tavoitteena oli tukea sijaisvanhempia turvattomien ja traumoja kokeneiden lasten kasvatuksessa työnohjauksen keinoin. Artikkelissamme käytämme aineistona ryhmäläisiltä saamaamme palautetta ja pohdimme työnohjauksen paikkaa sijaishuollon kentällä.

Toimimme perhepsykoterapeutteina sekä Theraplay-terapeutteina ja olemme työskennelleet useita vuosia sijoitettujen lasten ja heitä hoitavien aikuisten kanssa. Työssämme olemme todenneet, että perhehoitoon ja sijaisvanhemmuuteen liittyy paljon erityisiä piirteitä ja haasteita. Myöskin sijaisvanhempien työnohjaukseen liittyy erityisiä piirteitä johtuen perhehoitajan asemasta ammatillisuuden ja vanhemmuuden rajamaastossa. Artikkelissamme haluamme tuoda esiin, että sijaisvanhempien tukeminen on näistä syistä erityisen tärkeää, jotta he jaksavat ja osaavat ja jotta perhehoito on hyvälaatuista.

Perhehoito on ajankohtainen ja paljon puhetta herättänyt aihe lastensuojelussa. Perhehoitoa voidaan käyttää hoidon ja huolenpidon järjestämiseksi silloin, kun lapsi on otettu huostaan ja sijoitettu kiireellisesti tai avohuollon tukitoimeksi. Lastensuojelulaki edellyttää, että lastensuojelun sijaishuollossa perhehoito on ensisijainen lapsen sijoitusmuoto. Perhehoitaja on tehtävässään oikeutettu sijoittavan kunnan antamaan riittävään tukeen, niin taloudelliseen, tiedolliseen, emotionaaliseen kuin käytännön apuunkin. Perhehoitajalla on lakisääteinen oikeus työnohjaukseen, mutta siitä huolimatta se on vähän tunnettu, tutkittu ja arvioitu tukimuoto. Artikkelillamme toivomme tuovamme esiin sijaisvanhempien työn erityisyyttä ja työnohjauksen hyötyjä sekä näin tuovamme työnohjauksen käyttöä tunnetummaksi myös lastensuojelun perhehoidossa.

Sijaisvanhemmuus – erityistä vanhemmuutta?

Terveysten- ja hyvinvoinnin laitoksen vuoden 2014 tilastojen mukaan kaikkiaan kodin ulkopuolelle oli sijoitettuna 17 958 lasta ja nuorta. Yleisimpiä syitä huostaanottoon ja lapsen sijoitukseen ovat lasten tai vanhempien päihiteidenkäyttö, väkivaltaisuus tai väkivallan kokemus ja mielenterveyson-

gelmat. Yli puolet vuoden 2014 lopussa huostassa olleista lapsista oli sijoitettu sijaisperheisiin.

Sijaisvanhemmaksi voi ryhtyä henkilö, joka on koulutuksensa, kokemuksensa tai henkilökohtaisten ominaisuuksiensa perusteella sopiva antamaan perhehoitoa. Ennen toimeksiantosopimuksen tekemistä perhehoitajaksi aikovan henkilön on suoritettava tehtävän edellyttämä ennakkovalmennus. Erityisistä syistä ennakkovalmennus voidaan suorittaa vuoden kuluessa sijoituksen alkamisesta. (Perhehoitolaki 6§.)

Sijaisvanhemmuuden voidaan ajatella olevan erityistä vanhemmuutta monestakin eri syystä. Huostanottoon johtaneiden syiden vuoksi lapset saattavat olla vaikeasti hoidettavia ja arjen sijaisvanhemmuus voi olla vaativaa. Sijaisvanhemmuuteen liittyy vanhemmuuden lisäksi aina myös ammatillinen ulottuvuus. Sijaisvanhempi sitoutuu vanhemmuuden lisäksi yhteistyöhön sosiaaliviranomaisten, lapsen biologisen perheen ja muiden lapselle tärkeiden henkilöiden kanssa. Sijaisvanhempien tulee hahmottaa lapsen elämän kokonaisuus ja oma roolinsa siinä. Sijaisvanhempien on arvioitava ja kehitettävä omia valmiuksiaan jatkuvasti. Sijaisperhe joutuu sijaislapsen ottamisen myötä myös luopumaan osasta yksityisyyttään. (Etäpelto & Vähäsantanen 2006, 28–29; Laituriprojekti 2004, 5–38.)

Erityistä vanhemmuutta on myös sijaisvanhemmuuteen liittyvän terapeutin vanhemmuuden ulottuvuus. Koska sijoitetut lapset ovat usein traumatisoituneita, sijaisvanhemmilla tulisi olla kykyä empaattisuuteen ja tunneyhteyden ylläpitoon, taitoa virittää oma sisäinen tilansa lapsen tunnetilaan ja reflektoida toimintatapa, joka mahdollistaa empaattisen suhtautumisen ongelmaisen lapsen käyttäytymiseen. Sijaisvanhemman kehittynyt reflektoida toimintatapa mahdollistaa sen, että aikuinen ja lapsi voivat yhdessä luoda uusia merkityksiä ja kokemuksia ja lapsen eheytyminen mahdollistuu. (Becker-Weidman & Shell 2008, 386.)

Sijaisvanhemmuuden erityisyys näkyy sen erilaisissa haasteissa, joita ei biologisen lapsen vanhemmuudessa ole. Sijoitetut lapset tarvitsevat usein enemmän vahvaa tukea ja rajojen asettamista kuin biologiset lapset. Sijaisvanhemmat joutuvat myös luomaan ja ylläpitämään suhdetta lapsen ja biologisen vanhemman välillä. Erityistä on myös se, että sijaisvanhempana ei ole mahdollista päättää lapsen asioista samoin kuin biologisen lapsen. Lapsen elämässä on paljon epävarmuutta, sillä lapsi voikin palata biologisten vanhempiensa luo. Sijoitettu lapsi kantaa myös mukanaan menneisyyden paloja, joista sijaisvanhempi saattaa olla tietämätön. (Valkonen 2008, 105–106.)

Sijoitetun lapsen tullessa sijaisperheeseen saattaa haasteeksi nousta myös kahden erilaisen perheen kulttuurin ja historian yhteensovittaminen. Sijoitetujen, usein varhaisissa vuorovaikutuskokemuksissaan traumatisoituneiden lasten kiintymyskokemukset haastavat sijaisvanhempien omat kiintymyskoke-

mukset, ja eläminen lapsen kanssa vaatii paljon ymmärrystä sekä lapsesta että omasta itsestä. Sijaisvanhempi tekee työtä omalla persoonallaan ja henkilökohtaisella tasolla, kuitenkin toimien erilaisissa viranomaisverkostoissa ja lapsen läheisverkostossa. On vaativaa vanhemmuutta toisinaan toimia henkilökohtaisella ulottuvuudella, toisinaan taas ammatti-identiteettiä käyttäen.

Sijaisvanhempien tuki

Sijoittava kunta on velvollinen järjestämään tukea perhehoitajille tarpeen mukaan eri tarkoituksiin. *Emotionaalinen tuki* perhehoitajille on muun muassa vertaistukea, mentorointia ja auttamista kiintymyssuhteen ja hyvän vuorovaikutuksen syntyyn. *Taloudellinen tuki* taas antaa mahdollisuudet keskittyä perhehoitajan tehtäviin. *Käytännön apu* on ennaltaehkäisevää, arjen sujumisen tukemista. *Tiedollinen tuki* eli työnohjaus ja täydenniskoulutus nähdään jo perhehoitajan oikeuden lisäksi myös perhehoitajan velvollisuutena osallistua. Näin halutaan vahvistaa perhehoitajan osaamista ja jaksamista, jotka tukevat perhehoidon onnistumista. (Perhehoidon tuki 2015).

Kun lapsi sijoitetaan perheeseen, sijaisvanhempien riittävä tukeminen on osoittautunut merkittäväksi sijoitusta suojaavaksi tekijäksi. Tuki, sen tarve ja oikea-aikaisuus koetaan eri tutkimuksissa sijaisvanhempien keskuudessa myös hyvin tärkeäksi. Erityisesti ensimmäisten sijoitusvuosien aikana tarjottu monipuolinen tuki on koettu hyvin merkitykselliseksi ja ennaltaehkäiseväksi. Merkittävintä ulkopuolista tukea sijaisvanhemmat kokevat saavansa työnohjauksesta ja vertaistuesta. (Janhunen 2008, 137–140, Valkonen 2014, 51.)

Lastensuojelun Keskusliiton toteuttamassa selvityksessä *Sadoissa verkoissa sukkuointia – kumppanuudet sijaishuollossa* (2011) selvitettiin muun muassa sitä, millaista tukea sijaisvanhemmille on tarjolla. Kyselyyn vastasi 423 sijaisvanhempaa ja lastensuojelulaitoksissa sekä ammatillisissa perhekodeissa hoito- ja kasvatustyötä tekevää ammattilaista. Kyselyn perusteella kävi ilmi, että tarve kehittää erilaisia tuen muotoja on ilmeinen. Kyselyssä liki kolme kymmenestä sijaisvanhemmasta piti saamaansa tukea riittämättömänä. Käytännössä sijaisvanhemmat saattavat joutua usein itse hankkimaan tukea sekä sijoitetulle että itselleen.

Myös Marja Niska (2014) tutki pro gradu -tutkielmassaan sijaisvanhempien tukimuotoja ja niiden kehittämistä sosiaalityöntekijöiden näkökulmasta 14:ssä Lapin kunnassa. Tutkimus osoitti, että sijaisvanhempia tuettiin hyvin sijoituksen alkuaikana, mutta arjen alkaessa tukimuotojen tarjoamisessa alkoi näkyä kuntakohtaisia eroja. Palautteen kerääminen sijaisvanhemmilta oli tutkimuksen mukaan epäsäännöllistä ja organisoimatonta useassa kunnassa. Niska tuokin esiin, että sijaisperheiden tarpeiden kuulemisesta voisi olla hyötyä sopivia tukimuotoja räätälöidessä. Asioista ja tukimuodoista selvää ottaminen voi jäädä liikaa sijaisvanhemman vastuulle.

Pelastakaa Lapset ry:n tutkimuksessa (2010) selvitettiin lasten, sijaisvanhempien, syntymävanhempien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmia lastensuojelun perhehoidosta. Sijaisvanhemmilta kysyttiin, millaisia tukimuotoja he ovat saaneet ja minkälaista tukea he kokevat tarvitsevansa. Sijaisvanhemmat olivat kyselyn mukaan saaneet hyvin täydennyskoulutusta, keskustelutukea sosiaalityöntekijältä ja terapiapalveluita. Kyselystä käy kuitenkin ilmi, että osa sijaisvanhemmista toivoisi myös muuta tukea, kuten vertaisryhmä- tai pienryhmätoimintaa, mentoritukea tai erilaista konsultaatio- tai kriisiapua vaikeissa tilanteissa. Niitä ei ole ollut tarjolla. Kyselystä selviää, että sijaisvanhemmat kokivat tarvitsevansa myös tukea lapsen kasvuun ja kehitykseen liittyvissä asioissa ja sijaisvanhempana jaksamisessa. (Marjomaa & Laakso 2010, 80–81, 122.)

Perhehoitoliiton (2016) oppaassa *Työnohjaus sijaisvanhempien tukena* selvennetään työnohjauksen mahdollisuuksia, työnohjaukseen tulemisen syitä, työnohjausprosessia ja työnohjauksen vaikutuksia lastensuojelun perhehoidossa. Oppaan taustalla on kysely sijaisvanhempien, työnohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden käsityksistä ja kokemuksista sijaisvanhempien työnohjauksista. Kyselyn perusteella on edelleen sattumanvaraista onko sijaisvanhemmilla tietoa mahdollisuudesta saada työnohjausta, ja työnohjauksen tavoitteita ei aseteta selkeästi, jolloin vaikuttavuuden arviointi on mahdotonta. Työnohjaukseen osallistuneista suurin osa koki, että työnohjauksesta oli ollut hyötyä. Työnohjaajat kokivat, että sijaisvanhempien työnohjaus eroaa muusta työnohjauksesta omien erityiskysymyksiensä vuoksi. Sosiaalityöntekijöiden vastauksista taas ilmeni, että vaikuttavuuden arviointia pidettiin haasteellisena, mutta suurin osa ilmoitti sijaisvanhemman jaksamisen tai hyvinvoinnin lisääntyneen ja ymmärryksen lisääntyneen.

Tehdyt tutkimukset ja selvitykset osoittavat, että työnohjauksella on oma paikansa myös perhehoitajien tukimuotona. Sijaisvanhemmat tarvitsevat monenlaista tukea lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseen liittyvissä asioissa. Olennaista on, että tuki olisi joustavaa, oikea-aikaista ja sijaisvanhempien tarpeet kohtaavaa. Tärkeää on, että niin sosiaalityöntekijöillä kuin sijaisvanhemmilla on tietoisuus eri tukimuodoista ja kokemusta siitä, millaisissa tilanteissa esimerkiksi juuri työnohjaus saattaisi olla avuksi.

Sijaisvanhempien työnohjaus ja sen erityispiirteet

Työnohjaus on alun perin syntynyt sosiaalityön, kirkon ja terapeuttisen hoitotyön puitteissa. Näitä työaloja yhdistää vaativa, henkisesti hyvin kuormittava asiakastyö. Myöhemmin työnohjaus on muovautunut eri aloille ammatillisen kasvun ja työn laadulliseen kehittämisen välineeksi. Suomen työnohjaajat ry:n nykyisen määritelmän mukaan työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön,

työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. (Alhanen ym. 2011, 14–18; Työnohjaus 2016.)

Myös sijaisvanhempien työnohjauksessa on tärkeää työnohjaajan kyky auttaa ohjattavaa kuormittavan työn säätelyssä ja oman työn ammatillisessa pohdinnassa. Työnohjauksessa sijaisvanhemmalla on mahdollisuus pohtia paikkaansa sijoitetun lapsen verkoston jäsenenä, jäsentää kokemuksiaan ja tunteitaan sekä tutkia omaa rooliaan sijaisvanhempana Työnohjausta voidaan käyttää oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun ja sen kehittämiseen ja kokemukseen oman toimijuuden vahvistumisesta. Sijaisvanhemman päivittäisen arkityön reflektoinnilla voidaan saavuttaa parempaa toimijuutta. Tietoisuus omista tunteista, niiden vaikutuksista ja oman toiminnan seurauksista vapauttaa sijaisvanhemman toimimaan. (Alhanen ym. 2011, 14–18; Janhunen ym. 2016, 14–16.)

Perhehoitoliiton tekemässä kyselyssä (Janhunen ym. 2016, 14–16) työnohjaajat vastasivat sijaisvanhempien työnohjauksen eroavan muusta työnohjauksesta. Sijaisvanhemmuus on ammatillista vanhemmuutta ilman työn suojaavia tekijöitä esimerkiksi työaikaa, työyhteisöä tai esimiestä. Työnohjauksessa ovat tunteet vahvasti mukana ja siellä käsitellään perheen sisäisiä asioita, perhedynamiikkaa ja muita henkilökohtaisia asioita. Sijaisvanhemman työnohjaus liikkuu usein terapian ja työnohjauksen rajapinnalla sen erityispiirteistä johtuen.

Sijaisvanhemmuuden voidaankin ajatella olevan työntekijän omassa kodissaan tekemää vaativaa ihmissuhdetyötä. Työnohjaus tukee sijaisvanhempaa tämän ihmissuhdetyön eri osa-alueilla ja voi auttaa vahvistamaan toimintaa vaativissa vuorovaikutustilanteissa. Työnohjauksessa voi myös luottamuksellisesti ulkopuolisen ihmisen kanssa purkaa ja reflektoida työhön liittyviä tunnekokemuksia, joita väistämättä ihmissuhdetyö nostaa esiin ja sitä kautta vahvistaa sijaisvanhemman jaksamista, työkykyä ja ammatti-identiteettiä.

Sijaisvanhempien työnohjaaja on vaitiolovelvollinen ja organisaation ulkopuolinen henkilö. Työnohjaaja auttaa ohjattavaa löytämään vastauksia ja uusia näkökulmia työssä tuleviin haasteisiin. Perhehoitoliiton kyselyn (Janhunen ym. 2016) perusteella sosiaalityöntekijöiden mukaan työnohjaajan olisi hyvä tuntee lastensuojelun ja perhehoidon toimintaympäristöä ja lainsäädäntöä. Työnohjaaja ei saa ottaa toimijuutta itselleen eikä arvioida sijaisvanhemman kelpoisuutta toimia sijaisvanhempana. Sen sijaan häneltä odotetaan kykyä johdatella sijaisvanhempaa tämän toiminnan tarkasteluun. Työnohjaaja joutuu myös sijaisvanhemman kautta kohtaamaan vaikeita tunteita liittyen lasten kokemukseen, kuten väkivaltaan, hyväksikäyttöön ja laiminlyöntiin. Työnohjaajan tulee osata myös arvioida, milloin työnohjaus ei ole riittävä tukimuoto traumatisoituneen lapsen kohtaamiseen. (Janhunen ym. 2016, 24–33.)

Kokemuksiamme sijaisvanhempien työnohjausryhmästä

Alkaessamme suunnitella ryhmäämme, tavoitteenamme oli työnohjauksellisen tuen tarjoaminen sijaisvanhemmille, jotka hoitavat traumatisoituneita ja kiintymyssuhteissaan turvattomuutta kokeneita lapsia. Tavoitteenamme oli lisätä ymmärrystä näitä lapsia ja heidän käytöstään kohtaan ja tutkia keinoja soveltaa tätä ymmärrystä sijaisvanhemmuuteen ja lasten kasvatukseen. Tästä syystä päädyimme aktiivisesti käyttämään ryhmässä myös psykoedukatiivista lähestymistapaa ja rakentamaan ryhmäkerrat terapeutin vanhemmuuden ja hoitavan kiintymyksen tiedollisille teemoille. Apuna ja materiaalipankkina ryhmäkertoja suunnitellessamme käytimme Kim S. Goldingin (2014) *Hoitava kiintymys – terapeutin vanhemmuus* -käsikirjaa. Käsikirjassa avataan kysymyksiä ja pohdintoja, joita sijaisvanhemmilla saattaa olla turvattomuutta ja traumoja kokeneiden lasten kasvun tukemisesta.

Sijaisvanhemmille suunnattu työnohjaus- ja keskusteluryhmämme Polku käynnistyi tammikuussa 2015. Ryhmään ohjautui lastensuojelun sijaishuollon sosiaalityöntekijän kautta neljä sijaisvanhempaa, kolmesta eri perheestä. Ryhmäläisillä ei ollut aiempaa kokemusta vastaavaan ryhmään osallistumisesta, eivätkä ryhmäläiset olleet entuudestaan tuttuja toisilleen. Ryhmäläisillä oli kuitenkin yhdistäviä tekijöitä: perheisiin sijoitetut lapset olivat päihdeäitien jo vauvoina sijoitettuja pikkulapsi-ikäisiä lapsia. Samankaltaiset kokemukset ja elämäntilanteet auttoivat nopeassa ryhmäytymisessä ja vertaistuen hyödyntämisessä.

Ryhmä kokoontui kaksi tuntia kerrallaan, kaikkiaan tapaamisia oli 12 vähän yli vuoden ajanjaksolla. Puolessa välissä tapaamisia ryhmä oli jonkin aikaa tauolla, kun jatkoa vielä selviteltiin. Tässä vaiheessa myös yksi ryhmäläisistä jäi pois. Ryhmäkerrat toteutimme aina saman kaavan mukaan: aluksi oli kahvitarjoilu ja tarvittaessa puolessa välissä pidimme pienen tauon. Työnohjaukselle varattu tila oli viihtyisä, sohvaryhmällä sisustettu huone. Talviaikaan tarjolla oli villasukkia ja huopia lämmikkeeksi. Ryhmäkerrat sisälsivät keskustelua, tietoa sekä toisinaan toiminnallisia menetelmiä, kuten maalaamista ja mindfulness-harjoituksia.

Ensimmäisellä ryhmäkerralla tutustuimme toisiimme kuunnellen jokaisen ryhmäläisen tarinan sijaisvanhemmuudesta ja heille sijoitetuista lapsista. Kävimme myös läpi osallistujien toiveita ja tavoitteita tuleville ryhmäkerroille. Ryhmäläiset nostivat esiin arjen haasteet sijoitetun lapsen kanssa, erityisesti liittyen syömiseen, nukkumiseen ja kasteluongelmiin. Lisäksi esiin nousi emotionaalisen suhteen tuomat haasteet, kuten katsekontaktin ja kosketuksen kestäminen sekä aistien herkkyydet. Ryhmäläisiä puhutti myös lapsen arjen taidot suhteessa kronologiseen ikään ja taitojen ajoittainen vaihtelevuus. Ryhmältä he odottivat käytännön vinkkejä, neuvoja, ideoita, eri näkökulmia, ulkopuolista kuuntelijaa ja havainnoijaa sekä kannustusta.

Sijaisvanhemmat tarvitsevat erityisiä taitoja ja vanhemmuutta tarjotessaan hoitoa ja turvallista kiintymystä lapselle, jolla on varhaisista vaurioittavista ihmissuhteista johtuvia laajoja ongelmia (Golding 2014, 19–22). Tämä mielessämme punaisena lankana johdattelimme ryhmäkertojen teemoja systemaattisesti kiintymyssuhteen teoriasta lapsen kehityksen ja trauman ymmärtämiseen sekä terapeutiseen vanhemmuuteen. Ryhmäkertojen edetessä usein kävi niin, että ryhmäläiset ehtivät itse ottaa puheeksi jonkin esimerkin, joka liittyi tulevaan teemaan. Sijaisvanhemmat pohtivat näiden teemojen avulla omien sijoitettujen lastensa käyttäytymistä ja tapoja toimia.

Työnohjauksellisen keskustelun tavoitteena oli lisätä ymmärrystä siitä, mitä sijoitettujen lasten käytöshaasteiden takana saattaa olla. Uusien näkökulmien avaaminen saattaa vähentää turhautumista ja tuoda lisää itseluottamusta sijaisvanhempana toimimisessa. Esimerkiksi ryhmässä usein puhuimme lasten ruokailuihin liittyviä pulmia ja turhautumisen tunteista, joita se sijaisvanhemmissa herättää. Sen avaaminen, mitä merkityksiä ruoka ja syöttäminen saattavat traumatisoituneelle lapselle herättää, voi helpottaa sijaisvanhemman suhtautumista hankaliin tilanteisiin ja vähentää oman tunnereaktion voimakkuutta.

Viimeisellä ryhmäkerralla kävimme kokoavaa keskustelua ryhmäkertojen sisällöistä ja ryhmäläisten kokemuksista. Ryhmäläiset kokivat ryhmän olleen turvallinen. Merkittävä tekijä oli ryhmän riittävän pieni koko. Tämä mahdollisti ryhmäläisten kokemuksen mukaan nopean ryhmäytymisen ja luottavaisen ilmapiirin. Ryhmäläiset kokivat, että heidän oli mahdollista riittävästi tuoda puheeksi omia kokemuksiaan ja pohdintojaan sijoitetusta lapsesta ja vanhemmuudesta.

Kysyimme ryhmäläisiltä, minkä seuraavista ryhmän osa-alueista he kokivat tärkeimpänä: tiedollisen osuuden, vertaistuen vai omien kokemusten tuomisen työnohjaukseen. Ryhmäläiset kokivat yksimielisesti vertaistuen tärkeimmäksi, työnohjauksen toiseksi tärkeimmäksi ja tiedollisen osuuden kolmanneksi tärkeimmäksi. Ryhmäläiset kuitenkin toivat esiin, että kaikki osa-alueet täydensivät toisiaan.

Kysyimme myös, mitkä ryhmäkertojen tiedolliset pääteemat ryhmäläiset kokivat itselleen merkityksellisimpinä ja eniten ymmärrystä lisäävinä. Esille nousivat: turvallisen perustan luominen lapselle, empatian lisääminen suhteessa ja mentalisaatio eli kyky pitää lapsen mieli omassa mielessä. Lähes tasavertaisina teemoina nousivat terapeutin vanhemmuus/PACE-asetus, kiintymyssuhdeteoria ja -mallit sekä itsestä huolehtiminen ja oma jaksaminen.

Pohdintaa

Sijaisvanhemmuus on kuin matka, jolla sijoitetun lapsen ja sijaisperheen elämänpolut kohtaavat ja risteävät toisiinsa. Miten liittää polut yhteiseksi tieksi ja kulkea yhdessä eteenpäin turvallista matkaa?

Nämä sanat kirjoitimme Polku-ryhmän esitteeseemme, kun aloimme pohtia millaista tukea työssämme voisimme sijaisvanhemmille tarjota. Työssämme sijaisperheiden kanssa olemme todenneet, että sijoitetun lapsen tulo perheeseen aloittaa yhteisen taipaleen, johon ei aina ennalta voi valmistautua. Sijoitettujen lasten kyky kiintyä on usein vakavasti vaurioitunut, ja sijaisvanhemmilta vaaditaan erityistä osaamista heidän auttamisekseen. Uskoimme, että ryhmämuotoisella työnohjauksella voimme kulkea työnohjaajina perheen rinnalla osan tätä auttamisen matkaa. Uskoimme myös, että ryhmän tarjoamalla vertaistuellalla on suuri merkitys ja sen mahdollistavan myös arjen ilojen ja surujen jakamisen turvallisessa ympäristössä.

Aloittelevina työnohjaajana pysähdyimme monesti pohtimaan myös roolejamme työnohjaajina. Työnohjaajan rooli sijaisvanhempien työnohjauksessa on tärkeä pitää selkeänä. Koska tarkastelun kohteena ovat ihmisten henkilökohtaiset asiat ja ihmissuhteet, on rajapinta terapiatyöhön hyvin lähellä. Työnohjauksessa ei kuitenkaan ole tavoitteena ohittaa ihmisten tunteita ja henkilökohtaisia kokemuksia, vaan tavoitteena on tarkastella niiden vaikutusta heidän tekemäänsä työhön.

Roolimme työnohjaajina oli olla aktiivinen ja keskusteluun osallistuva. Koimme tärkeänä, että meillä ryhmän ohjaajina oli vastuu pitää ryhmä dialogisena, kuunnella ja havainnoida ryhmää ja sen toiveita. Paitsi asiantuntijoina ja ammattilaisina, halusimme tuoda ryhmäkerroille myös jotakin itsestämme ja kokemuksistamme. Tällaisella työskentelytavalla voidaan kokemuksellisesti heijastaa terapeuttisen vanhemmuuden ulottuvuuksia, kuten hyväksyntää, uteliaisuutta ja empatiaa sekä omaa kiintymyshistoriaamme ryhmäläisten hyödynnettäväksi (Golding 2014, 23–33).

Halusimme ryhmän avulla tarjota sijaisvanhemmille arjessa erityisen ajan, jolloin he voivat tavata toisiaan, pohtia työtään ja saada siihen tukea. Halusimme myös rohkaista ryhmäläisiä ajattelemaan itseään ja huolehtimaan hyvinvoinnistaan ryhmän aikana. Näistä syistä pidimme erityisen tärkeänä, että me ryhmän vetäjinä loimme viihtyisän, turvallisen ja heille varatun ajan, jossa oli mahdollista pysähtyä tarkastelemaan ja refleктоimaan itseään, omaan työtään ja suhdetta sijoitettuun lapseen. Yhteisesti, ryhmässä käytyjen keskustelujen etuna oli, että kaikki hyötyivät toistensa pohdintoista ja oppiminen muiden kokemuksista oli mahdollista.

Ryhmästä saatujen kokemustemme perusteella työnohjauksesta on hyötyä sijaisvanhemmille ja sillä on oma, perusteltu paikkansa perhehoidon tukimuo-

tona. Ryhmämuotoinen työnohjauksemme tarjosi sijaisvanhemmille niin emotionaalista kuin tiedollistakin tukea. Ryhmämuotoisen työnohjauksen etu on myös vertaistuki, jonka ryhmäläiset palautteessaan kertoivatkin kokeneensa erittäin tärkeänä osa-alueena.

Sijaisvanhemmuuden tukimuotoja koskevissa tutkimuksissa on tullut esiin, että sijaisvanhempien saama tuki on edelleen sattumanvaraista ja pitkälti sijaisvanhemman oman aktiivisuuden varassa. Työnohjauksen toteutumisessa tärkeimmiksi asioiksi ovat nousseet esiin säännöllisyys, jatkuvuus ja oikea-aikaisuus. Myös omat kokemuksemme ovat tällä kannalla: samanlaista tuen mallia ei voi kaikille toteuttaa, vaan on tärkeä huomata, että sijaisperheiden tarpeet ovat yksilöllisiä ja erilaisia lapsen sijoituksen eri vaiheissa.

Toivomme työllämme ja tällä artikkelillamme voivamme nostaa esiin työnohjauksen arvoa ja tunnettavuutta yhtenä sijaisvanhempien tukimuotona. Sijaisvanhempien työnohjaukselle tulee olemaan varmasti tarvetta yhtä enemmän, koska perhehoidon ollessa ensisijainen sijaishuollon muoto myös sijoitusten haastavuus lisääntyy. Perinteisen yksilökohtaisen työnohjauksen rinnalle on kokemuksemme perusteella hyvä vaihtoehto ryhmämuotoinen, vertaistukea hyödyntävä työnohjaus. Ryhmämuotoista työnohjausta puoltava tekijä on myös sen kustannustehokkuus, joka nykyiset resurssit huomioon ottaen on myös tärkeä näkökulma.

Sijaisvanhempien työnohjauksen täytyy olla myös joustavaa ja mukautua perheen ja lapsen erilaisiin tarpeisiin. Työnohjaus voi siten olla ryhmämme kaltaista vertaistukea hyödyntävää työnohjausta, intensiivistä yksilötyönohjausta tai kuten Perheliiton julkaisussa (Janhonen, Pitko ja Säles 2016) ehdotetaan, jopa sijaisvanhemman ja sosiaalityöntekijän työparin työnohjausta. Yhdymme Perhehoitoliiton suosituksiin siitä, että työnohjaus tulisi nykyään nähdä normaalina, sijaisvanhemmuutta ylläpitävänä tukimuotona.

Lähteet

- Alhanen, K. & Kansanaho, A. & Ahtiainen, O-P. & Kangas, M. & Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Becker-Weidman, A. & Shell D. (toim.) 2008. Auta lasta kiintymään. Vuorovaikutteinen kehityopsykoterapia traumaperäisen kiintymyshäiriön hoidossa. Tampere: PT-Kustannus.
- Etäpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Etäpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark.
- Golding, K. S. 2014. Hoitava kiintymys – terapeutin vanhemmuus. Turvattomuutta ja traumoja kokeneiden lasten ja nuorten kasvun tukeminen. Käsikirja kasvattajille ja ammattilaisille. Tampere: PT-Kustannus.
- Heinonen, H. 2011. Sadoissa verkoissa sukkulointia – kumppanuudet sijaishuollossa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.
- Janhunen, T. & Pitko, T. & Säles, E. 2016. Työnohjaus sijaisvanhemmuuden tukena. Opas työnohjauksen tilaajille, työnohjaajille ja sijaisvanhemmille. <https://www.perhehoitoliitto.fi/Tiedotteet>. Katsottu 23.2.2016.
- Laituri-projekti 2004. Valtakunnalliset sijaishuollon laatukriteerit. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto ry.
- Lastensuojelu 2014. <https://www.thl.fi/tilastot-aiheittain/lasten-nuorten-perheiden-sosiaalipalvelut/lastensuojelu>. Katsottu 23.3.2016.
- Marjomaa, P. & Laakso, M. 2010. Terveisiä täältä kodista! Lasten, sijaisvanhempien, syntymävanhempien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmia lastensuojelun perhehoitoon. Helsinki: Pelastakaa Lapset ry:n julkaisusarja n:o 17.
- Perhehoitolaki 263/2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150263>. Katsottu 19.3.2016
- Perhehoidon tuki 2015. www.perhehoitoliitto.fi/perhehoito. Katsottu 30.12.2015.
- Valkonen, L. 2008. Mitä perhehoidosta tiedetään tutkimusten perusteella? Teoksessa Ketola, J. (toim.): Sijoita perheeseen. Perhehoito inhimillisenä ja taloudellisenä vaihtoehtona. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Työnohjaus 2016. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>. Katsottu 19.3.2016
-

Ajatuksen murusia vapaaehtoistyön työnohjauksen avuksi

Tuija Mäkinen

Ajatus tehdä työnohjauksen kehittämistehtävä vapaaehtoistyön työnohjauksesta sai alkunsa helmikuussa 2015, jolloin vietimme Palveluyhdistys Kaseva ry:n ensimmäistä ”konsernipäivää”. Silloin kaikkien neljän toimipisteen (Asumisyksikkö Pirta, Asuntoryhmä Sukkula, Matalan kynnyksen kohtaamispaikka Kiesi ja Kaarina Vapaaehtoistoiminnan Keskus Paletti) henkilöstö tutustui toisiinsa ja jakoi osaamistaan keskenään.

Kaarinan Vapaaehtoistoiminnan keskus Paletin työntekijä kertoi pohtineensa, miten vapaaehtoisia voisi tukea ja kannustaa jaksamaan vapaaehtoistyössään. Kerroin pohtivani itse sitä, mistä tehdä kehittämistehtävä, jolla olisi merkitystä ja joka olisi itselleni uutta. Keskustelumme jälkeen sain idean vapaaehtoisten työnohjauksen suunnittelusta ja aloittamisesta. Vapaaehtoisten työnohjauksen aloitin hyvin nopeasti tämän jälkeen. Ajatuksiani kehittämistehtävästäni esittelin Palveluyhdistys Kasevan toiminnanjohtajalle ja Paletin työntekijälle palaverissa maaliskuussa 2015.

Kehittämistehtävän ydinteemaksi aluksi muotoutui työnohjauksen käyttäminen vapaaehtoistyön tukemisen välineenä. Vapaaehtoisten kanssa työskentely herätti minussa ajatuksen siitä, miten vapaaehtoisia voisi etukäteen valmistaa tähän uuteen ja monia mahdollisuuksia antavaan harrastukseen. Ryhdyin keräämään kysymyksiä, joita vapaaehtoisten työnohjauksistunnot nostivat mieleeni. Havaitsin myös yhtäläisyyttä aiempiin tehtäviini debriefing-ryhmän jäsenenä ja erityisnuorten perheiden valmennuksissa heränneisiin kysymyksiin elämän varrella kohdattavista kriiseistä ja niiden läpikäymisestä tai ”maton alle lakaisemisesta”. Useasti istuntojen jälkeen oman elämäni yllättävimmän kriisin muistot nousivat mieleeni, samoin kuin keinot kriisin läpikäymisestä ja siitä eteenpäin selviämisestä. Ajattelin, että näiden kysymysten kokoaminen herättelee aloittelevaa vapaaehtoista pohtimaan omaa vapaaehtoisuuttaan tai vapaaehtoisuuteen liittyviä teemoja ja yllättäviä kohtaamisia. Kysymyksiä voisi pohtia vapaaehtoisten työnohjauksissa. Itse en ole tehnyt vapaaehtoistyötä, joten aihe täytti myös uuteen tutustumisen kriteerin.

Turussa syyskuussa 2015 järjestetyillä vapaaehtoistyön messuilla huomasin, että työnohjausta järjestetään vapaaehtoisille. Kuitenkin moni vapaaehtoinen antaa oman aikansa ja voimavaransa lähimmäisten käyttöön ilman, että hän itse tulee tuetuksi tärkeässä tehtävässään. Pohdin mikä on vapaaehtoistyön

työnohjauksen ydin? Vapaaehtoisilla toiminnan ydin on auttamisen halu ja osallistuminen johonkin tärkeään tai uusien sosiaalisten suhteiden löytyminen sekä mielekäs tekeminen omalla vapaa-ajalla. Työnohjauksen tulee tukea näitä tunteita ja motiiveja. Kysymykset, joita pyörittelin mielessäni vapaaehtoisten työnohjausistuntojen jälkeen ja joita olin kerännyt muistivihkooni, saivat vähitellen muodon, joka ehkä voisi auttaa jotakuta vapaaehtoiseksi ryhtyvää. Tässä artikkelissa käsittelen sitä, kuinka Ajatuksen murusia -vihkonen syntyi. Vihkoa voi vapaasti ladata Palveluyhdistys Kaseva ry:n kotisivuilta.

Työnohjaus vapaaehtoistyössä

Vapaaehtoistyö on harrastus, jossa ihminen antaa omaa aikaansa toisen käyttöön ja hyödyksi. (Laimio & Välimäki 2011, 9–10, ks. myös Porkka 2009, 60; Hynynen 2015). Laimio ja Välimäki (2011, 9–11) ovat vapaaehtoistyön kehittämishankkeessaan selvittäneet vapaaehtoistyön erilaisia organisointumisen malleja ja tapoja. Vapaaehtoistyö on järjestötoiminnan ydintä, mutta sitä organisoidaan myös muulla tavoin – ja se voi toteutua ilman erityistä organisointiakin. Suuret valtakunnalliset ja kansainväliset järjestöt ovat yleisesti tunnettuja ja näkyviä; niillä on resursseja myös palkattuun henkilöstöön, joka varmistaa toiminnan pysyvyyttä.

”Vapaaehtoistyön työnohjauksen tavoitteena on tukea maallikkoauttajaa sekä auttaa vapaaehtoista löytämään ja arvostamaan omaa ainutkertaista tapansa toimia toisen ihmisen tukena.” (Porkka 2009, 59.) Vapaaehtoisten työnohjauksessa on merkittävää antaa mahdollisuus purkaa kokemuksiaan, saada palautetta tekemästään vapaaehtoistyöstä ja sen tärkeydestä ja merkityksellisyydestä. Tärkeää on myös saada vertaistukea muilta vapaaehtoisilta turvallisessa ympäristössä ja ohjatuksi reflektion ja dialogin avulla. Vapaaehtoistyön työnohjaus voi olla koulutuksellista, jolloin vapaaehtoisten on mahdollisuus lisätä omaa osaamistaan vapaaehtoistoimijana. Työnohjauksessa on muistettava tavoitteellisuus, ja työnohjaajan on tärkeää muistaa, ettei vapaaehtoistyötä tekevillä välttämättä ole ammattikoulutusta tai työkokemusta kyseisiin tehtäviin ja näin ollen heiltä puuttuu näiden tuoma rutiini ja varmuus. Vapaaehtoistyön työnohjauksessa on merkittävää rohkaista vapaaehtoista ja kannustaa eettisyyteen.

Vapaaehtoisten tukeminen on järjestetty usein erilaisin vertaisryhmin. Vapaaehtoisilla on lisäksi halutessaan mahdollisuus keskustella ja purkaa tunteja järjestön palkallisen työntekijän kanssa. Näitä hetkiä vapaaehtoiset nimittävät työnohjausistunnoiksi; työnohjaus on käsitteenä monille vapaaehtoisena toimivalle vieras ja siitä käytetään monia korvaavia nimityksiä eri järjestöissä (vertaistapaamiset tai purkupalaveri). Näissä keskusteluissa vapaaehtoinen saa varmasti tukea omaan vapaaehtoistyöhönsä. Mutta onko järjestön palkkatyöntekijän oma osaaminen riittävää työnohjauksen näkökulmasta? Tätä pohdin käytyäni Turussa 2015 järjestetyillä vapaaehtoistyön messuilla.

Vertaisryhmillä on suuri merkitys ja näistä ryhmistä vapaaehtoiset voimaantuvat, mutta olisi silti tärkeää erottaa vertaisryhmissä käydyt keskustelut vapaaehtoisille annettavasta työnohjauksesta. Vapaaehtoisille järjestettävässä työnohjauksessa on paljon vaihtelua ja kirjavuutta. Vapaaehtoistoiminnassa työnohjaus-sana koetaan vieraaksi eikä työnohjausta menetelmänä ole uskallettu ottaa useinkaan vapaaehtoisten tukemisen avuksi. Vapaaehtoisten keskuudessa työnohjaus mielletään usein ongelmakeskeiseksi eikä vapaaehtoisilla yleensä ole motivaatiota osallistua ohjauksiin silloinkaan, kun sitä tarjotaan. (Laakso & Välimäki 2011, 37–38.)

Vapaaehtoistoimintaan sovelletaan työtaturma- ja ammattitautilakia (24.4.2015/459 7 luku 35§), vaaratekijänä mainitaan muun muassa henkinen kuormittuminen. ”Kuormittavissa tehtävissä työnohjauksen järjestäminen vapaaehtoisille voidaan siten tulkita velvollisuudeksi. Työnohjaus on vapaaehtoisten edunvalvontaa, henkistä työsuojelua ja oikeuksista kiinnipitämistä.” (Laimio & Välimäki 2011, 39.) Vapaaehtoistyötä tekevän on tärkeä tietää ja ymmärtää mitä vapaaehtoisten työnohjauksella tarkoitetaan. Tätä voi painottaa alkukoulutuksessa, koska monella ei välttämättä ole oman työuran ajalta kokemusta tai tietämystä työnohjauksesta. Vapaaehtoiseksi ryhtyvän on hyvä oivaltaa työnohjauksen kautta saamansa tuki, yhdessä oppimisen ja oivaltamisen mahdollisuus, mahdollisuus jakaa turvallisesti ja luottamuksellisesti vapaaehtoistyössä syntyneet kokemukset. Työnohjaus antaa vapaaehtoiselle mahdollisuuden peilata kokemuksia muiden kokemuksiin, muistoihin ja tunteisiin, mistä syntyy vähitellen työnohjausryhmän yhteinen voimaantumisen verkko ja me-henki. Niiden avulla haasteellisimmatkin kokemukset vapaaehtoistyössä muuttuvat osaamisen vahvistumiseksi, uuden oppimiseksi ja sitä kautta entistä paremmaksi vapaaehtoistyöksi. Vapaaehtoisten työnohjauksessa vapaaehtoinen saa mahdollisuuden tutkia, jäsentää ja arvioida omaa toimintaansa vapaaehtoisena. Työnohjauksen myötä vapaaehtoiset tulevat tietoisemmiksi omista voimavaroistaan ja kyvyistään ja näin pystyvät säätelemään omaa jakamistaan. (Laakso & Välimäki 2011,37.)

Käsitteenä työnohjaus on kuitenkin vähitellen alkanut yleistyä järjestöissä, joissa vapaaehtoiset kohtaavat kuormittavia ihmissuhteita – monet kriisipäivystäjät, tukihenkilöt ja ystävötoiminnassa mukana olevat. Porkka määrittelee vapaaehtoisten työnohjauksen seuraavasti:

Vapaaehtoistyön työnohjauksen tarkoituksena on tukihenkilötyön tukeminen, kehittäminen, ja laadun varmistaminen. Se on osa tukihenkilöstä huolehtimista, heidän tukemistaan osaamisessa, jaksamisessa ja yhteisön jäsenyydessä. Vapaaehtoistyön työnohjauksessa rohkaistaan maallikkoauttamiseen. Työnohjauksessa pyritään muuttamaan hiljaista, elämänkokemuksen mukanaan tuomaa tietoa ryhmän käytettävissä olevaksi tiedoksi ja luodaan yhdessä uutta tietoa. Työnohjauksessa opitaan havaitsemaan omia kykyjä, mahdollisuuksia, rajoja ja kehittämistarpeita vapaaehtoisena, asettamaan tukihenkilötoiminnan eettisten periaatteiden mukaisia tavoitteita itsen kasvulle ja vapaaehtoistyölle sekä rohkaistaan toimimaan asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. (Porkka 2009, 121.)

Vapaaehtoisten työnohjaus Paletissa

Palveluyhdistys Kaseva ry perustettiin Kaarinassa vuonna 1992. Toiminnan tarkoituksiksi kirjattiin tuolloin vammaisten ja pitkäaikaissairaiden itsenäistymisen edistäminen ja omatoimisen elämän saavuttaminen yhteiskunnan jäsenenä. Yhdistyksen palvelutarjontaan kuuluu yhdistyksen kolme vakituista toimintaa-alueita: asumispalvelut asumispalveluyksikkö Pirrassa, asuntoryhmä Sukkulaassa sekä avoin kohtaamispaikka Kiesi, jonka toiminta muotoutuu kävijöiden ideoimista ryhmistä, retkistä ja tapahtumista. Näiden lisäksi Palveluyhdistys Kaseva ry:ssä on toteutettu useita kehittämisprojekteja. Viimeisimmässä, vuonna 2014 päättyneessä hankkeessa syntyi Kaarinan vapaaehtoistoiminnan keskus Paletti, joka tarjosi monipuolista, laadukasta ja uudenlaista vapaaehtoistoimintaa Kaarinalaisille. Paletin vapaaehtoiset olivat tavallisia kaarinalaisia ja ehkä jokunen naapurikuntalainen, joukko eri-ikäisiä ihmisiä. Paletin toiminta päättyi helmikuussa 2016, kun toiminnalle ei löytynyt rahoittajia.

Vapaaehtoistoiminta räätälöitiin vapaaehtoistojen toiveiden mukaan vapaaehtoisille sopivaksi ja heitä koulutettiin valitsemissa tehtävien mukaan. Paletissa järjestettiin seuraavanlaisia vapaaehtoistoiminnan muotoja: Kaverit-toimintamuodossa vapaaehtoinen ja tuettava solmivat pidempiaikaisen sopimuksen yhdessä Paletin koordinaattorin kanssa. Tapaamiset olivat säännöllisiä ja tuen muodoista sekä tavoitteista oli sovittu yhdessä. Pilaritoimintamuodossa toiminta pohjautui sopimukseen, joka tehtiin yhdessä tuettavan, pyynnön tehneen osapuolen, Paletin työntekijöiden sekä vapaaehtoisen kanssa. Sopimuksessa sovittiin tarkkaan tukitunneista, tuesta maksettavista mahdollisista korvauksista ja muista erityisistä asioista. Ohjurit olivat hankkeen ryhmänvetäjinä toimivia vapaaehtoisia. Ryhmämuotoista toimintaa vapaaehtoinen toteutti omien vahvuksiensa ja mielenkiintojensa mukaisesti. Ruleteiksi kutsuttiin toimijoita, jotka antoivat kertaluonteista apua yksittäisiin tehtäviin. He auttoivat pienimuotoisissa kotiaskareissa tai keikkaluontoisissa tehtävissä kuten kaupassakäynneissä. Mentorit toimivat kokemusasiiantuntijana. Mentori ja tuettava tapasivat muutaman kerran. Mentori kertoi oman tarinansa tuettavalle. Mentorina toimittiin myös yleisötilaisuuksissa tai muuten suuremmalle kuulijajoukolle. Nuorille vapaaehtoisille toimintaa järjestettiin ryhmämuotoisena. Mahdollisuudella tehdä omannäköistä vapaaehtoistyötä nuoria kannustettiin aktiiviseen kansalaisuuteen. (Vastoinkäymiset voimavaraksi -hankkeen loppuraportti 2014.)

Aloitin vapaaehtoisten ryhmätyönohjauksen maaliskuussa 2015. Ryhmäni koostui vapaaehtoistoiminnan keskus Paletin vapaaehtoisista, jotka kaikki tekivät vapaaehtoistyötä viikoittain. Osa oli tehnyt vapaaehtoistyötä jo muutama vuosi itsenäisesti ilman koordinoitua tukea. He olivat ryhtyneet auttamaan ikäihmisiä palvelutaloissa tai omassa naapurustossaan. Kukaan heistä ei ollut aikaisemmin saanut työnohjausta omassa työssään tai vapaaehtoistyössä. Vapaaehtoisten työnohjausryhmääni kuului aluksi kuusi henkilöä, joista yksi jäi pois ryhmästä muutaman tapaamisen jälkeen. Ryhmä kokoontui noin kol-

men viikon välein helmikuun 2016 loppuun asti. Kerroin myös työnhajaajaksi ja toivoin voivani käyttää erilaisia työnhauksen toiminnallisia menetelmiä heidän kanssaan. Sovimme, että he määrääjain antavat palautetta saamastaan ohjauksesta, jotta voin kasvaa työnhajaajana. Vapaaehtoisten ryhmätyöohjauksesta sain palautetta myös Paletin työntekijältä. Alkuun sovimme kolmen keran mittaisesta työnhaukuskokeilusta, jotta nähtäisiin, onko työskentelymuoto ja kokoonpano sopiva. Työskentely jatkui lopulta vuoden ja se päättyi, koska vapaaehtoistoiminnan keskus Paletti lopetti toimintansa.

Ensimmäiset tapaamiset käytimme tutustumiseen. Vapaaehtoiset kertoivat, miten he ovat tähän harrastukseen päätyneet ja mitä siltä saaneet. Itselle mielekkään tekemisen löytäminen vapaa-ajalle ja toisten auttaminen oli yksi liikkeelle saavista voimista. Vapaaehtoistyöhön oli ryhdytty joko tutun tai ystävän rohkaisemana tai sattumalta, vapaaehtoisen tehtävään sen suuremmin perehtymättä. He olivat saaneet alkukoulutuksen vapaaehtoistyöstä Vapaaehtoistoiminnan keskus Paletista.

Ensimmäisistä istunnoista nousi useita aiheita käsiteltäväksi ja meille syntyi työnhauksen runko ja tavoite. Työmuodoksi tuli koulutuksellinen ote, jota täydennettiin pienillä toiminnallisilla tehtävillä. Tavoitteeksi asetettiin voimaannuttava vapaaehtoisena toimiminen eli vapaaehtoinen, joka ei stressaannu, vaikka kohtaa välillä haastavia tilanteita vapaaehtoisena. Painotin ryhmäläisille myös yksilöllisyyttä. Vaikka kokoonnuimme ryhmänä ja pohdimme asioita yhdessä, on jokaisen tapa toimia vapaaehtoisena omannäköistä, persoonallista omien vahvuuksien hyväksi käyttämistä. Vapaaehtoisten omat elämäkokemukset ovat hyvin erilaisia ja ne antavat sen kokemuspohjan, jonka avulla he vapaaehtoisina toimivat.

Eräällä työnhauks istunnolla, ryhmäläiset saivat tehtäväksi pohtia omia minäkuviaan. He tekivät tätä pohdiskelua kirjallisesti. Aloitimme todellisesta minäkuvasta. Millaisena ihmisenä minä itse pidän itseäni? Annoin heille muutamana vinkin aiheesta: olenko ryhmässä sivustaseuraaja, ensimmäisenä äänessä ja ajatukseni totuuksina kertoja vai ryhmän vitsiniekka? Pidänkö kiinni omasta näkemyksestä ja mielipiteestä vai olenko valmis kuuntelemaan ja jakamaan, muuttamaan omaa näkemystäni? Miten koen saamani kehuja tai moitteita? Miten reagoin niihin ja mitä se minusta kertoo? Toisena he pohtivat omaa ihanneminäkuvansa. Millainen haluaisin olla, muuttaisinko ulkoista olemustani tai henkisiä ominaisuuksiani, tapojani toimia – ja miksi? Tai onko mitään muutettavaa, olenko tyytyväinen itseni? Kolmanneksi vapaaehtoiset saivat miettiä sitä, millaisena uskovat muiden näkevän itsensä. Tämän jälkeen he saivat hetken tutkia kirjoittamaansa ja katsoa mitä yhteistä ja mitä eroja näistä kuvauksista löytyy. Kirjoituksista nousi ajatuksia ja paljon elettyyn elämään johtavia muisteluita; selvästi osalla vapaaehtoisista syntyi oivalluksia itsestään ja omista tavoistaan kohdata erilaisia asioita. Vapaaehtoiset pohtivat myös löytyykö ihanneminäkuvasta jotain, mitä voisivat tavoitella: Huomaatko

käyttäväsi näitä ominaisuuksia, piirteitä hyödyksi toimiessasi vapaaehtoisena? Tästä syntyi vilkasta keskustelua ja upeita oivalluksia.

Työnohjauksessa käsitelimme ryhmädynamiikkaa ja sitä mitä se vapaaehtoisissa herättää. Olin havainnut vapaaehtoisissa keskinäistä kilpailua siitä, kuka on toista parempi vapaaehtoinen. Tämä selvästi vaikuttaa siihen, mitä kukin vapaaehtoinen uskaltaa tai haluaa istunnoissa jakaa muiden kuullen. Tähän pyrin tarttumaan muistuttamalla heitä sekä heidän erilaisista persoonistaan että siitä, että jokaisen vapaaehtoistyön kohteet ovat erilaisia. Vaikka muutama käy palvelutaloissa, niiden toimintaympäristöt ja sisäiset toimintailmapiiirit ovat hyvinkin erilaisia. Vertailu ei välttämättä synnytä mitään positiivista. Sen sijaan vapaaehtoiset voivat keskittyä omiin tuntemuksiinsa, siihen, mistä ne kumpuavat ja miten niitä työstämällä voi kohdata tuettavan häntä auttavalla tavalla.

Työnohjaus on tärkeä ja hyvä menetelmä vapaaehtoisen oman identiteetin kehittymisen tueksi. Laimio ja Välimäki (2011, 38) kuvaavat vapaaehtoisen identiteetin kehittymistä kolmivaiheisena prosessina:

1. ryhtyminen, jolloin vapaaehtoinen on innoissaan ja hänellä on oma vahva ennakoajatus tulevasta vapaaehtoisen roolistaan
2. ankaran kamppailun vaihe, jolloin vapaaehtoisen mieleen alkaa nousta kysymyksiä omasta vapaaehtoisuudesta ja siitä mitä voi tehdä ja mitä pitää tehdä, millainen vapaaehtoinen olen. Tässä vaiheessa on erityisen tärkeää, että vapaaehtoinen saa apua ja tukea syntyneisiin kysymyksiinsä, jotta hän ei uuvu ja lopeta vapaaehtoisena toimimistaan tähän.
3. vahvan vapaaehtoisen vaihe, jolloin vapaaehtoinen on luonut oman vapaaehtoisen identiteettinsä. Hän tietää ja tunnistaa omat vahvuutensa vapaaehtoisena, samoin rajansa. Hän kykenee rajaamaan oman vapaaehtoistoiminnan omaan elämäänsä ja käytettävään aikaan sopivaksi niin, ettei vapaaehtoisuus aiheuta painetta ja ylimääräistä stressiä.

Vapaaehtoisena voi toimia kuka tahansa. Ihmisillä on erilaisia motivaatioita ryhtyä vapaaehtoiseksi. Jotta kohtaaminen onnistuu, on sille hyvä käyttää muutama ajatus etukäteen. Vapaaehtoiseksi haluavan on hyvä pohdiskella ja itsekseen ”mutustella”, millaista vapaaehtoistyötä hän haluaisi tehdä, kenelle hänellä olisi annettavaa ja mihin omat voimavarat, aika ja motivaatio riittävät.

Vapaaehtoisten kanssa työskentely herätti minussa ajatuksen siitä miten vapaaehtoisia voisi etukäteen valmistaa tähän uuteen ja monia mahdollisuuksia antavaan harrastukseen. Usein vapaaehtoiseksi ryhdytään halusta auttaa lähimmäisiä, pohtimatta lainkaan sitä mitkä ovat omat voimavarat, tietämys ja ajankäytön mahdollisuudet. Vapaaehtoiseksi ryhtyvä ei osaa ajatellakaan mitä kaikkea voi toisen ihmisen kohtaamisissa tulla vastaan ja siksi ryhdyin keräämään kysymyksiä, joita mieleeni nousi yhteisistä istunnoistamme. Testailin niitä tutuilla ja ystävillä.

Näin vähitellen syntyi kysymyspatteristo, jota muokkaamalla ja muiden mielipiteitä kuuntelemalla kokosin vihkosen Ajatusten murusia. Sitä voi käyttää monin eri tavoin. Se syntyi kuitenkin niille, jotka aloittelevat tai ovat aikeissa aloittaa toimia vapaaehtoisena esimerkiksi jossakin järjestössä, yhdistyksessä tai sosiaalipalveluissa tukihenkilönä. Tarkoitus on, että ihminen pysähtyy hetkeksi kysymysten äärelle ja vastailee niihin itselleen rehellisesti.

Vihkosta voi käyttää myös vapaaehtoisten alkukoulutuksen materiaalina tai työnohjauksessa ajatusten ja keskustelun herättelijänä. Sitä voi ladata ilmaiseksi Palveluyhdistys Kaseva ry:n kotisivujen etusivulta.

Ajatuksen murusia – kokoamani vihkosen sisältö

Tämä vihkonen on sinulle, joka haluat toimia vapaaehtoisena ja olla ihminen ihmiselle. Vihkosta voi käyttää myös työnohjausistunnoissa keskustelujen herättäjäksi ja käynnistäjäksi. Vapaaehtoistyönohjaaja voi poimia ryhmä- tai yksilöohjaukseen sopivan tai sopivat kysymykset, joiden avulla ohjattavan on helpompi alkaa pohtia omaa suhdettaan vapaaehtoistyöhön tai vapaaehtoistyön kohteeseen. Vapaaehtoistyön työnohjauksissa näitä teemoja voidaan työstää myös mielenkartan eli mind map -työskentelyn avulla.

Ennen kuin ryhdyt vapaaehtoiseksi, esitä itsellesi seuraavilla sivuilla olevat kysymykset. Pohdi kysymysten pohjalta suhtautumistasi vapaaehtoistyöhön. Ole rehellinen itsellesi.

Anna ajatuksillesi aikaa.

*tähdet antavat vinkkejä, joista löydät lisätietoa sivun aiheisiin.

VALMISTAUDU – pohdithan realistisesti

- Miksi haluan ryhtyä vapaaehtoistyöhön?
- Minkä verran minulla on mahdollisuus käyttää aikaa tähän ilman, että se aiheuttaa haasteita omassa arjessani?
- Millainen on minun arvomaailmani?
- Miten kohtaan ja reagoin, kun kohtaan toisenlaisen arvomaailman?
- Mitä kunnioitus minulle merkitsee?
- Millaista vapaaehtoistyötä haluan tehdä?

Havainnollista itsellesi omat ajatuksesi vapaaehtoistyöstä. Tutustu etukäteen vapaaehtoistyön laajaan kirjoon ja moniin eri mahdollisuuksiin.

* Tutustua voi helposti netin avulla sieltä löytyy hyvät esittelyt esimerkiksi eri järjestöjen tekemästä vapaaehtoistyöstä.

* www.etene.fi – Vapaaehtoistoiminnan etiikka

VARAUDU sudenkuoppiin

- Millaisia riskejä voi liittyä vapaaehtoistyöhön?
- Millaiset asiat koen kuormittavina?
- Mitä vaadin itseltäni?
- Osaanko olla itselleni rehellinen?
- Osaanko antaa itselleni anteeksi?
- Miten tunnistan riskit?
- Miten voin itse suojautua?
- Mitä minun pitää ottaa huomioon?

Vapaaehtoistyössä on omat riskinsä ja sudenkuoppansa, ne on hyvä tunnistaa. Pohtimalla ja tiedostamalla näitä asioita etukäteen voit välttää tippumasta mahdollisiin sudenkuoppiin ja vapaaehtoisena toimiminen on sinulle mielekäs ja elämääsi rikastuttava harrastus.

* Kirja: Apua Auttajalle Babettr R, Marjorie L.R.

* www.acoma.fi

* www.tukiverkko.fi

TUTUSTU ITSEESI - millainen ihminen olen?

- Millaista elämäni on ollut tähän asti?
- Mitkä ovat elämässäni onnellisia asioita?
- Onko elämässäni ollut kriisejä? Millaisia ne ovat olleet? Olenko käynyt ne läpi?
- Miten kriisit minua vahvistivat?
- Osaanko olla itselleni rehellinen?
- Millainen olen uuden oppijana?
- Osaanko oikeasti kuunnella ja olla läsnä? Itselle? Muille?

* Kuuntelemisen taito Heidi Lökkilä

* www.testimaa.com

SAAN ITSELLENI – mitä haluan?

- Haluanko oppia uutta?
- Haluanko olla erilaisten ihmisten kanssa tekemisissä?
- Saanko muista ihmisistä voimaa?
- Mahdollistavatko toiset ihmiset henkisen kasvuni?
- Haluanko jakaa kokemuksiani muiden kanssa?
- Olenko aidosti kiinnostunut muiden auttamisesta?
- Olenko itse henkisesti valmis auttamaan muita?
- Onko elämäntilanteeni sellainen, että pystyn auttamaan muita?
- Mikä vapaaehtoistyössä palkitsee minua?
- Mitä haen vapaaehtoistyöstä?

Aloittaessasi vapaaehtoisena, kaikissa järjestössä sinua koskee vaitiolovelvollisuus. Vapaaehtoinen ei juoruile eikä kerro ulkopuolisille autettavan / tuettavan asioita. vapaaehtoisena sinun olisi hyvä kokeilla muutamia erilaisia tapoja toimia vapaaehtoistyöntekijänä. Aina ei voi etukäteen tietää mikä on sopivin tapa toimia ja toisinaan muutokset omassa elämässä synnyttävät myös muutostarvetta vapaaehtoistyöhön.

Useimmat vapaaehtoisjärjestöt tukevat ja antavat vapaaehtoisilleen mahdollisuuden purkaa kuormittavia kokemuksia ja keskustella haastavista tilanteista yhdessä muiden vapaaehtoisten kanssa tai järjestön työntekijän kanssa.

Vapaaehtoisen on hyvä valmistautua hyvin jo etukäteen tulevaan tehtävään. Kysele aiemmin samaa tehtävää tehneiden kokemuksia. Selvitä valmiiksi, miten toimit, mikäli jotain ikävää sattuu. Ota selvää, millaista apua tai tukea tuettavasi sinulta haluaa. Valmistaudu tuettavasi tarpeisiin ajoissa ja selvitä onko hänellä jonkinlaisia huomioon otettavia rajoitteita, joista sinun olisi hyvä tietää ennen kuin aloitat tuettavasi kanssa. Näin yhteinen aikanne ja tekemisenne sujuu molempien kannalta mielekkäällä tavalla. Kirjaa kokemuksiasi ylös. Selvitä vastuut ja vakuutukset.

Vapaaehtoistyössä vastaan tulevat haasteet voivat muodostua sudenkuopiksi. Sudenkuopat ovat asioita, joita ei etukäteen tule ajateltua, kun on innostunut uudesta ja suuri halu auttaa lähimmäistään. Tunnistatko itsessäsi henkisen kuormittavuuden merkkejä? Oletko henkisesti tasapainossa oman arvomaailmasi kanssa? Ihminen kuormittuu henkisesti silloin, kun hän joutuu kohtaamaan arvomaailmansa vastaisia asioita tai toimimaan tavoilla, jotka ovat ristiriidassa hänen arvomaailmansa kanssa. Mikäli tällaista sattuu usein tai jatkuvasti etkä pysty purkamaan tilanteita tietoisesti kenenkään kanssa, on sinulla vaara kuormittua henkisesti liikaa. Tällaista tilaa kutsutaan myötätuntouupumisiksi. Ole itsellesi lempeä ja käytä itsellesi tärkeiden asioiden ja arvojen pohtimiseen riittävästi aikaa, jotta välttyt myötätuntouupumiselta.

Ihminen rakentuu ihmiseksi muista ihmisistä ja tämä rakennusprojekti on elämän mittainen työmaa!

Tuija

Lähteet

Hynynen, E-T. 2015. Pyyteetöntä auttamista, henkilökohtaista hyötyä ja persoonatonta ystäväyttä. Vapaaehtoistyön motiivit kolmannen sektorin auttamistyössä. Tampereen yliopisto, Pori Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Onnismaa J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö aikaa, huomiota, kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Laimio, A. 2010. Työnohjaus osana laadukkaan vapaaehtoistoiminnan järjestämistä. Työnohjaajakoulutuksen lopputyö. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Saatavilla <http://www.kssotu.fi/versova/media/docs/Tyoenohjaus%20al.pdf>

Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyä. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Saatavilla: http://www.kssotu.fi/versova/media/Vapehttoim_KEHITTY.pdf

Porkka, S-T.2009. Työn ohjaamisen taito. Helsinki: Suomen Mielenterveysseura.

Rothschild, B. & Rand, M.L. 2010. Apua Auttajalle. New York. W.W: Norton & Company Vapaaehtoistoiminnan keskus Paletti vastoinkäymiset voimavaraksi -hankkeen loppuraportti 2014.

Onko työnohjaus tuntematon työväline työssä jaksamisen tukemiseen vapaaehtoisessa pelastus- ja ensiauttajatoiminnassa?

Heikki Lampinen

Tämän artikkelin tarkoituksena on tarkastella vapaaehtoisuuteen perustuvan pelastustoimen ja ensiauttamisen työn kuormittavuutta sekä työnohjauksen käytettävyyttä työn kuormittavuuden hallinnassa. Mielenkiinto asian tarkasteluun alan ammattilaisena on herännyt käytännön vapaaehtoistyötä seuratesa. Työtehtävien erityispiirteisiin kuuluvat tehtävien ennakoimattomuus sekä tehtävien sisällöstä johtuva psyykinen kuormittavuus. Vapaaehtoinen auttaja joutuu hyvin todennäköisesti kohtaamaan harrastuksessaan surua ja myötälämisen aiheuttavaa kuormitusta. Ammattiauttajana tiedän, että auttajaa vaanii työn sisällön takia uupumisen riski.

Tämän artikkelin toteuttamiseen ovat osallistuneet Satakunnan pelastuslaitos, Satakunnan sairaanhoitopiiri ja Suomen sopimuspalokuntien liiton (SSPL Ry) toiminnanjohtaja. Alkuvaiheessa kävi ilmi, että ennalta ehkäisevää yhtenevää mallia työssä jaksamiseen ei vapaaehtoisilla pelastusalan toimijoilla ole käytävissä.

Suomen sopimuspalokuntien liiton valtakunnallisen jäsenkirjeen kautta selvitettiin työnohjauksen tunnettavuus ja mahdollinen käyttö vapaaehtoisten toimijoiden osalta. Toteutetusta kyselystä käy ilmi, ettei vapaaehtoisessa pelastus- tai ensiauttajatyössä oleva tahokäytä työnohjausta työn kuormittavuuden hallintaan. Tämän lisäksi kävi ilmi se, että työnohjaus jo pelkästään käsitteenä on vieras. Satakunnan pelastuslaitoksen taholta tähän tehtävään selvitykseen suhtauduttiin erittäin myönteisesti.

Tässä artikkelissa keskitytään vapaaehtoisten auttamistyössä toimivien henkilöiden työssä jaksamiseen. Haluan nostaa keskusteluun asioita, joista oman kokemukseni mukaan helposti vaietaan. Näillä asioilla tarkoitan työn henkiseen kuormittavuuteen liittyviä tekijöitä. Keskustelua tulisi mielestäni lisätä erityisesti myötätuntouupumuksesta ja kaksoisroolissa toimimisesta. Edellä mainitut osa-alueet ovat läsnä, mutta niistä helposti vaietaan, koska niistä puhuminen tulkitaan heikkouden merkiksi. Tärkein tavoitteeni on lisätä aiheesta keskustelua ja ymmärrystä siihen, että ennaltaehkäisevä malli käsitellä työnkuormittavuutta on tärkeä osa professionaalista tapaa tehdä vapaaehtoistyötä.

Pelastustoimi Suomessa

Suomessa pelastustoimi on kuntien vastuulla olevaa toimintaa. Laki velvoittaa kuntia yhteistyöhön pelastustoimen järjestämiseksi. Pelastustoimen tehtäviin kuuluvat lähes kaikki kiireelliset, ihmisiä, eläimiä ja omaisuutta koskevat tehtävät maa-alueilla sekä sisävesistöillä.

Sopimuspalokuntien osuus pelastustoiminnassa on merkittävä. Maantieteellisesti tämä tarkoittaa noin 90 % osuutta Suomen pinta-alasta. Väestöstä tällä alueella asuu noin 46 %. Isoimmissa kaupungeissa sopimuspalokunnat toimivat ensisijaisesti ammattipalokuntia tukevana toimintona. Sopimuspalokuntalaiset osallistuvat koko maassa noin 60 %:n osuudella vuosittain pelastustoimen hälytystehtäviin. (Koivunen 2015, 3.)

Valtion tehtäviin kuuluvat pelastustoimen lainsäädännön kehittäminen, toiminnan ohjaus sekä pelastustoimen valvonta. Käytännössä näistä tehtävistä huolehtivat sisäministeriön pelastusosasto ja aluehallintovirastot. Lisäksi valtion vastuulle kuuluu pelastusalan ammattihenkilöiden ammatillinen ja täydennyskoulutus.

Alueelliset pelastuslaitokset ovat kuntien yhteistyöllä ylläpidettäviä. Alueellisia pelastuslaitoksia on Suomessa 22. Pelastuslaitoksien vastuulla on omalla alueellaan muun muassa väestön turvallisuusvalistus. Pelastuslaitokset varautuvat erilaisiin pelastustoimen tehtäviin henkilöstö- ja kalustoresurssein. Jokaisen pelastuslaitoksen alueella on alueen olosuhteisiin sopeutettu paloasemaverkosto. Päätoimisista ammattihenkilöistä koostuvia ammattipaloasemia on Suomessa 112 asemaa ja vastaavasti sopimushenkilöistä koostuvia 709. (Koivunen 2015, 6.)

Palokunnat koostuvat vapaaehtoisista palokunnista (491), työpaikkasopimuspalokunnista (18), osa-aikaisen henkilöstön palokunnista (200) ja päätoimisen henkilöstön palokunnista (112). Koko henkilöstön koulutus- ja kelpoisuusvaatimukset ovat yhtenevät. Myös harjoitusvaatimukset ovat samat, samoin hälytystehtävät. Vapaaehtoisuuteen perustuvan henkilöstön määrä on 13 400 ja päätoimisia henkilöitä on noin 4 000. (Koivunen 2015, 8–10.)

Suomessa on noin 110 000 pelastustoimen hälytystehtävää vuodessa. Sopimuspalokunnat osallistuvat näistä tehtävistä noin 70 000 tehtävään vuositasolla. Sopimuspalokuntien henkilöstö lähtee hälytyksen saatuaan omalle paloasemalleen, pukeutuu varusteisiin ja asettuu tehtävän mukaiseen yksikköön. Vastaavasti ammattihenkilöistä koostuvalla paloasemalla henkilöstö on välittömässä hälytysvalmiudessa koko työvuoronsa ajan. (Koivunen 2015, 14.)

Vapaaehtoinen sopimuspalokunta (VPK) on yhdistyspohjainen ja perustuu vapaaehtoisuuteen. Kaikki nämä palokunnat ovat sopimussuhteessa alueensa pelastuslaitoksen kanssa ja tuottavat sopimuksessa määritellyjä palveluja

pelastustoimelle. Näistä voidaan mainita esimerkkinä ensivastetoiminta. Ensivasteella tarkoitetaan tässä yhteydessä maallikkoauttamiseen perustuvaa ensiauttamista, joka on osana potilaan toimivaa hoitoketjua. Ensivasteen rooli korostuu hätätilapotilaan kohtaamisessa ja näin ollen on sisällöltään kuormittavaa. Ensivastetta tuottaa Suomessa noin 200 VPK-yhdistystä. (Koivunen 2015, 12.)

Pelastushenkilöstön koulutus

Pelastusalan ammattihenkilöstön koulutuksesta vastaa valtion Pelastusopisto. Pelastajatutkinnon laajuus on 90 op, alipäälystötutkinnon (paloesimies) 60 op ja päälystötutkinnon (paloinsinööri AMK) 240 op.

Pelastustoimintaan osallistuvien vapaaehtoisten- ja sopimushenkilöstön koulutusjärjestelmä pohjautuu perus- ja jatkokoulutukseen. Koulutukset toteutetaan kurssipohjaisina. Koulutuksen toteuttamisesta vastaavat pelastuslaitokset ja alueelliset pelastusliitot. Ylläpitävästä harjoittelusta vastaavat palokunnat itse viikoittaisten harjoitusten avulla. Sammutusmiehenä toimimisen edellytyksenä on kolmivaiheinen harjoittelijan perehdytys ja sen lisäksi 90 oppituntia sekä käytännön harjoittelua sisältävä kaksivaiheinen kokonaisuus. Vanhempana sammutusmiehenä toimimiselle on edellytyksenä 160 oppituntia sisältävä eri sisältöihin jaettu kokonaisuus. Yhteensä vanhemman sammutusmiehen oppituntien määrä on 160 + 90 tuntia eli yhteensä 250 oppituntia. Yksinjohtajakurssi on edeltävän lisäksi 187 oppitunnin kestoinen lisäkoulutus. (Koivunen 2015, 18–19.)

Satakunnan pelastuslaitos

Kunnat vastaavat valtioneuvoston päätöksen mukaisesta pelastustoiminnasta ja alueellisesti vastaavat kunkin alueen pelastuslaitokset. Satakunnan pelastuslaitos on yksi maan 22 alueellisesta pelastuslaitoksesta. Satakunnan pelastuslaitos vastaa Satakunnan maakunnan kokoisesta pelastustoimialueesta. (Sisäasiainministeriö 2016.)

Satakunnassa päätoimisia ympärivuorokautisia paloasemia on Porissa, Meri-Porissa, Raumalla, Huittisissa, Kankaanpäässä, Harjavallassa ja Ulvilassa. Satakunnan pelastuslaitoksen palvelutasopäätöksen vuosille 2014–2017 mukaan päätoimisia palomiehiä on 21 sekä paloesimiehiä 2 henkilöä 24/7-valmiudessa ympäri vuoden. Tämän lisäksi Satakunnan pelastustoimi muodostuu sopimuspalokunnista. Sopimuspalokuntia on Satakunnassa yhteensä 49 palokuntaa. Näissä palokunnissa on palveluntuottamisen sopimukseen perustuen yhteensä 60 yksikönjohtamiseen ja 185 miehistötehtäviin koulutettua vapaaehtoista palomiestä. Yhteensä vapaaehtoisten auttajien määrä, joiden

kelpoisuus hälytysosaston tehtäviin täyttyy, on 870 henkilöä. (Satakunnan pelastuslaitos 2016a.)

Satakunnan sairaanhoitopiiri ja ensihoidon palvelutaso

Satakunnan sairaanhoitopiiri toimii ensihoitopalvelun tilaajana terveydenhuoltolain ensihoitopalvelun asetukseen perustuen. Satakunnan sairaanhoitopiirin alueella ensihoitopalvelu sisältää myös osittain vapaaehtoisten toimijoiden ensivastetoiminnan. Tämän perusteella ensivastetoiminta on osa terveydenhuollon hoitoketjua.

Terveydenhuoltolaki määrittää sairaanhoitopiirin tehtävät ja merkittävänä tehtävänä on ensihoitopalvelun palvelutason laatiminen määrääjäksi oman sairaanhoitopiirin alueelle.

Ensihoidon palvelutaso määritetään riskianalyysiin pohjautuen. Analyysi perustuu asukasmäärään, ennalta tiedossa oleviin riskikohteisiin sekä aiempaan alueen ensihoidon tehtävämäärään. Tämän pohjalta laaditaan 3–5 vuotta kerrallaan voimassa oleva ensihoidon palvelutaso esitys virkamiesvalmisteluna. Esitys hyväksytään sairaanhoitopiirin luottamuselimissä päätökseksi ja se astuu voimaan ennalta suunniteltuna ajankohtana.

Vapaaehtoisilla toimijoilla on merkittävä rooli kiireellisten ensihoitotehtävien osalta haja-asutusalueilla, koska ambulanssiyksiköt ovat sijoitettuina kaupunki- ja kyläkeskittyisiin. Ilman vapaaehtoisia toimijoita ensihoitopalvelun kustannukset olisivat moninkertaiset ja toisaalta haja-asutusalueiden ensihoidon tehtävämäärät eivät tue ambulanssimäärien nostamista nykyisestä tasosta suuremmiksi. (Satakunnan sairaanhoitopiiri 2015).

Ensivastetoimintaa tuotetaan jokaiselta miehityltä paloasemalta (7 kpl) sekä kumppanuussopimuksella sopimuspalokuntien kanssa 36 paloasemalta. Kaikki asemapaikat ovat määritelty ensihoidon palvelutasopäätöksessä. Kaikki sopimuspalokuntien toimijat ovat ensivasteessa toimiessaan maallikkoauttajan roolissa. Poikkeuksena ovat henkilöt, jotka ovat terveydenhuoltoalan ammattilaisia. Heidän kanssaan on erikseen sovittu laajemmista hoitovelvoitteista. (Satakunnan pelastuslaitos 2016b).

Tehtävämäärät palokunnittain Satakunnassa 2013–6/2015

Tilastotiedot perustuvat pelastustoimen resurssi- ja onnettomuustilastojärjestelmän Pronton tietoihin. Järjestelmä kuuluu sisäministeriön alaisuuteen ja sitä ylläpitää sekä kehittää Suomen valtion pelastusopisto. Pelastuslaitokset vastaavat rekisteriin syötettävistä tiedoista. (Pelastusopisto 2015.)

Satakunnan pelastuslaitoksen tilastotietojen mukaan pelastustoimen hälytystehtäviä on ollut ajanjaksolla 2013–6/2015 yhteensä 18 261. Kokonaistehtävämäärästä ammattipalokunnat suorittivat kiireellisiä pelastustoimen hälytystehtäviä yhteensä 7 546 kappaletta. Vastaavasti vapaaehtoisten palokuntien suorittamia kiireellisiä pelastustoimen tehtäviä oli yhteensä 10 715 kappaletta.

Näistä tehtävistä 3 176 kappaletta on ollut kiireellisiä ensivastetehtäviä, jotka kuuluvat ensihoitopalvelun kokonaisuuteen. Ensivastetehtävien tarkempaa sisältöä ei voitu tarkastella pelastustoimen tilastoista, koska nämä kuuluvat terveydenhuollon potilastietojärjestelmien piiriin. Kiireellisistä ensivastetehtävistä ammattilaiset suorittivat yhteensä 897 kappaletta ja vapaaehtoiset ensiauttajakoulutuksen suorittaneet henkilöt 2 279 kappaletta.

Pelastustoimen hälytystehtävissä lievästi loukkaantuneita on kohdattu yhteensä 972 kertaa. Lievästi loukkaantumisen merkittävin aiheuttaja on ollut tieliikenneonnettomuudet. Tieliikenteessä loukkaannuttiin lievästi 806 kertaa.

Vakavasti loukkaantuneiden määrä oli ajanjaksolla 2013–6/2015 Satakunnassa yhteensä 137. Näistä tieliikenneonnettomuudessa vakavasti loukkaantui 101 henkilöä. Tässäkin ryhmässä tieliikenneonnettomuudet olivat merkittävin aiheuttaja.

Kuolemaan johtaneita pelastustoimen tehtäviä oli yhteensä 62 kertaa. Yhteisenä nimittäjänä kaikissa ryhmissä oli tieliikenneonnettomuudet. Tieliikenteessä menehtyi yhteensä 32 henkilöä. Seuraavat merkittävät aiheuttajat olivat rakennuspalot sekä ihmisen pelastamiseen liittyneet tehtävät. (Satakunnan pelastuslaitos 2015.)

Tilastotiedosta on pääteltävissä, että vapaaehtoisella pohjalla toimivat palokunnat kohtaavat työssään sisällöllisesti samoja tilanteita kuin ammatikseen työskentelevät. Tehtävien johtamisen vastuu on aina viranomaistoimijalla, mutta viranomaistaho ei välttämättä ole aina tilannepaikalla, vaan johtaminen tapahtuu etäältä. Toisaalta on myös tehtäviä, joissa ammattilaiset toimivat kriittisessä keskiössä ja vapaaehtoiset tukevat toimintaa. Joka tapauksessa huomioitavaa on se, että tehtävien sisältö on kaikille sama riippumatta koulutustaustasta.

Ensihoidon toimijoille tehdyn kyselyn satoa Satakunnasta

Satakunnan sairaanhoitopiirin ensihoidon toimijoille teetettiin vuonna 2014 kysely, jonka tavoitteena oli selvittää ensihoidossa työtä tekevien henkilöiden työtehtävien jälkeisten välittömän purun tarve (defusing).

Kysely toteutettiin anonymisti sekä kvantitatiivisella että kvalitatiivisella menetelmällä postittamalla kyselylomake kaikille Satakunnan sairaanhoitopiiriin

alueella ensihoitotyötä tekeville henkilöille. Kyselyyn vastasi 166 (N= 166) ensihoitotehtävissä työskentelevää henkilöä, joista 93 oli ensivasteen toimijoita (maallikot), 37 sairaanhoitajia/ensihoitajia, 26 palomies/sairaankuljettajia, 9 lähihoitajaa ja 1 lääkäri.

Työn pohdintaosuudessa nousee esiin erityisesti vapaaehtoisten (VPK-pohja) ensihoitotyötä tekevien henkilöiden työssä jaksaminen. Tällä hetkellä käytäntö Satakunnassa on se, että ennalta ehkäisevää työssä jaksamisen mallia vapaaehtoisen palokunnan toimijoilla, työtehtävistä riippumatta, ei ole. Ohessa on lainauksia kyselyyn vastanneiden vapaaehtoisten ensiauttajien kommentteista:

"mieltii omaisia ja heidän jatkohoitoa"
"omaisten suru ja järkytys tarttuu"
"tapahtuneen peilaaminen omaan elämään"
"elämän epäoikeudenmukaisuuden aiheuttama suru"
"oman elämän tärkeysjärjestys muuttuu"
"itselle tapahtuneet asiat palaavat mieleen" (Lehtonen 2014.)

Tätä artikkelia kirjoittaessani erityisesti nämä kokemusperäiset vapaaehtoisten kommentit saivat itseni pohtimaan käytännön keinoja kuormittavuuden hallintaan. Lainaukset ovat sisällöltään väkeviä ja omiaan aiheuttamaan riittämättömyyden tunnetta sekä uupumista.

Vapaaehtoisen työn kuormittavuus ja kuormittavuuden hallinta

Vapaaehtoisuus

Suomi on perinteisesti Euroopan innokkaimpia maita yhdistysten perustamisessa. Joka kolmas suomalainen on mukana vapaaehtoistoiminnassa. Vapaaehtoistoimintaan käytetään henkilöä kohden merkittävästi omaa aikaa. Samanaikaisesti yhteiskunnan odotukset vapaaehtoistyötä tekeviä kohtaan ovat kasvaneet (Myllymaa & Porkka 2007, 9.)

Yhdistystoiminnassa ja vapaaehtoistyössä on käytössä erilaisia käsitteitä. Näitä käsitteitä ovat muun muassa vapaaehtoistoiminta, vapaaehtoistyö ja tukihenkilötyö. Lisäksi vapaaehtoisia toimijoita voidaan ryhmänä puhutella kolmantena ja neljäntenä sektorina. Yhteistä kaikille näille on kirjallisuuden mukaan se, että yhteisesti sovittuja määritelmiä ei kuitenkaan ole (Porkka 2009, 60.)

Pelastusalan vapaaehtoisuuteen liittyy hälytysosastotoiminnassa kansalaisten osalta samat odotukset verrattuna ammattilaisiin. Kansalainen ei hädässä ollessaan osaa erottaa auttajan taustaa ja toisaalta ei tätä voi edes edellyttää. Autettavan silmissä auttaja on tasavertainen, oli kysymyksessä sitten vapaaehtoinen tai ammattiauttaja.

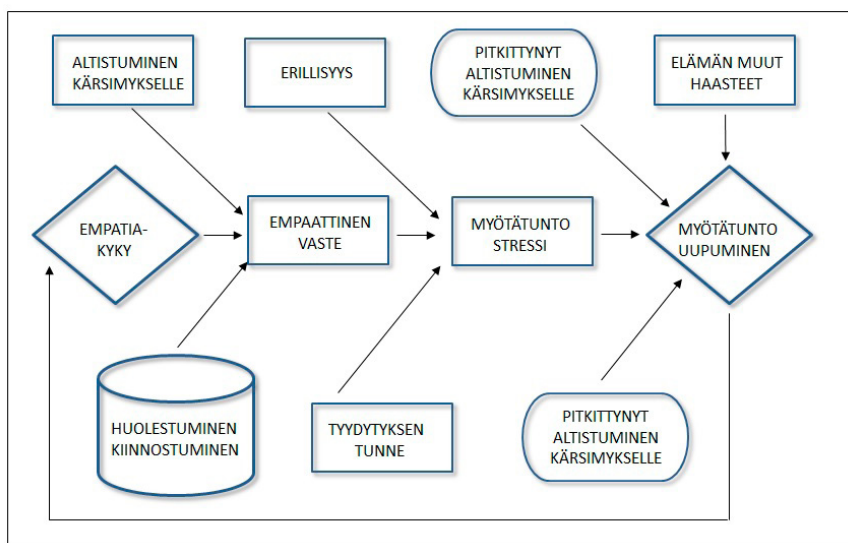
Kaksoisrooli

Tässä yhteydessä tarkastellaan kaksoisroolia vapaaehtois- ja sopimuspalokuntalaisten näkökulmasta. Vapaaehtoiset pelastustoiminnassa mukana oleva henkilöt joutuvat käytännössä aina tilanteeseen, jossa he työskentelevät auttamis- ja pelastustyössään itselleen tuttujen henkilöiden kanssa. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilannetta, jossa ensivastetoiminnassa mukana oleva auttaja kohtaa potilaana itselleen tutun henkilön. Vapaaehtoiset auttajat ovat kertoneet esimerkkejä tilanteista, joissa vielä vuosien päästä tapahtuneesta asia otetaan puheeksi kaupan jonossa tai vapaa-ajalla. Näin ollen vapaaehtoinen auttaja on auttaja myös vapaalla, vaikka olisi siviiliammattiltaan jotain ihan muuta. Omasta mielestäni tämä tuntuu kohtuuttomalta ja kuormittavuus on itsestäänselvyys.

Näin ollen haasteena on paikallisuus ja vapaaehtoisuus ilman ammatin mukanaan tuomaa ammatti-identiteetin luomaa suojaa. Tehtävän jälkeen vapaaehtoinen auttaja palaa siviilihenkilöksi, mutta joutuu kohtaamaan vielä paikallisen yhteisön luoman paineen vaihteluvollisuuden sitomana. Kaikki tämä mainittu korostuu pienillä paikkakunnilla ja kylissä. (Dyregrov 1993, 198.)

Myötätuntouupumus

Myötätuntouupumus on riskinä kaikille auttamistyötä tekeville henkilöille. Auttamistyössä kohdattavat kuormittavat tilanteet tulevat auttajia lähelle, koska auttamistyöhön liittyy oleellisesti inhimillisuus ja autettavan tilanteen ymmärtäminen. Auttamistilanteiden aiheuttama kuormitus saattaa jäädä ilman asianmukaista käsittelemistä taakaksi ja ajan myötä tilanteiden kasautuessa aiheuttaa auttajan uupumisen työssään. (Nissinen 2008, 50.) Kirjallisuuden mukaan myötätuntouupumisen aiheuttaa lopulta käsittelemätön myötätuntostressi. Myötätuntostressin aiheuttajana tunnetaan emotionaalinen altistuminen, kun autetaan kärsivää (Kuva 1.). Auttaja samaistuu autettavaan, jotta hän pystyy näkemään auttamisen tarpeen. Auttaja altistuu siis osaltaan samoihin tunnekokemuksiin kuin autettava. Ilman tilanteiden käsittelyä auttajalla on riski jäädä kiinni tilanteisiin ja tämä aiheuttaa myötätunnosta johtavaa stressiä. (Nissinen 2008, 52.)



Kuva 1. Myötätuntouupumisen prosessi (Figley 2001; 2002, Nissisen 2008).

Kokonaisuudessaan myötätuntouupuminen on monen asian summa. Uupumisen riskiä lisää auttajan työn mielekkyyden puuttuminen ja mahdollisuus käsitellä työtä objektiivisesti. Lisäksi auttajan siviilielämän tasapainottomuus edesauttaa uupumisen syntyä. Huomattavaa on silti se, että prosessi ei ole kaikille vakio, vaan käyttäytyy auttajakohtaisesti yksilöllisesti. (Nissinen 2008, 59.)

Auttajien auttaminen

Kriisi- ja onnettomuustilanteissa työskentelevien auttajien huolenpito tapahtuman aikana ja sen jälkeen tulee toteutua. Etukäteen valmistautuminen harjoittelemalla sekä opiskelemalla antaa merkittävästi hyvinvointia tapahtuman kuormittavuudesta huolimatta (Dyregrov 1993, 224.) Perus- ja jatkokoulutusten tulisi sisältää tietoa stressireaktioista ja niiden käsittelystä. Tällä katsotaan olevan merkityksellinen vaikutus auttajien selviytymiseen stressiä aiheuttavissa tilanteissa.

Oman kokemukseni mukaan edes ammattilaisilla, jotka työskentelevät kriittisten auttamistilanteiden kanssa, ei ole riittävän kattavaa tietoisuutta psyykkisten kuormittavuustekijöiden aiheuttamista riskitekijöistä. Ennalta ehkäisevää järjestelmällistä asioiden käsittelyfoorumia ei ole rakenteissa kattavasti. Tällä tarkoitan muun muassa työnohjauksen käyttöä kuormittavuuden hallinnassa. Kaiken kaikkiaan työn kuormittavuudesta xx alalla mielestäni keskustellaan minimaalisesti, jos ollenkaan.

Defusing

Defusing käsitetään traumaattisen ja psyykkisesti kuormittaneen tilanteen välittömänä purkavana keskusteluna ja psykologisena jälkipuintina. Keskustelun tavoitteena on normalisoida auttajien tilanne sekä antaa heille mahdollisuus

rauhoitua työn jälkeen. Jälkipuinnin tulee kuulua pakollisena rutiinina henkilöstölle, jotka ovat osallistuneet työssään uhrien auttamiseen. Jälkipuinti vähentää mahdollisia auttamiseen osallistuneiden henkilöiden terveystarpeita ja auttaa henkilöstöä ymmärtämään omia tilanteen aikaisia reaktioitaan sekä parantaa jatkossa tehtävän työn laatua. Defusing työmenetelmänä liittyy aina koettuun kuormittaneeseen työtilanteeseen ja näin ollen eroaa työhohjauksesta. (Dyregrov 1993, 235.)

Omaakohtainen kokemukseni defusing-keskusteluista voidaan jakaa kahteen. Olen ollut itse yhtenä ryhmän jäsenenä, joka on rankan työtilanteen jälkeen osallistunut purkukeskusteluun. Saamani vertaisten tuki sekä ymmärrys kokemaani kohtaan on riittänyt asian käsittelyn keinoksi. On helpottavaa kuulla muiden saman kokeneiden henkilöiden äänten kertomat omat ajatukset tilanteesta.

Olen työskennellyt defusing-ohjaajana erilaisten ryhmien ja yksilöiden kanssa. Osa ryhmistä on koostunut ammattihenkilöistä ja osa vapaaehtoisista toimijoista sekä niiden yhdistelmistä. Oman ajatteluni kautta molemmissa on kuitenkin sama nimittäjä, vertaiset ja heidän antamansa vertaistuki. Yhteisen tarinan rakentaminen on merkittävin alkuvaiheen keskustelun sisältö, ja tällöin ei ole merkityksellistä onko henkilö vapaaehtoinen tai ammattihenkilö. Tosin on mainittava, että defusing-menetelmästä ja sen hyödyttävyydestä ollaan edelleen kahta mieltä. Defusing onkin menetelmä, jonka käyttö perustuu jo sattuneeseen ja näin ollen ei toimi samalla tavalla ennalta ehkäisevänä kuin työhohjaus. Työhohjaus ja defusing tosin toimivat yhdessä siten, että työhohjaus voidaan mieltää sietokykyä ylläpitävänä menetelmänä.

Työhohjaus

Työhohjaus on kehittynyt alun perin sosiaalityön, kirkon ja terapeuttisen hoitotyön puitteissa. Kaikkia näitä yhdistää vaativa asiakastyö ja työn henkinen kuormittavuus erityisesti työuraansa aloittaville henkilöille. (Ahtiainen ym. 2011, 15.)

Työhohjauksen tavoitteena on tutkia, arvioida ja kehittää omaa työtä koulutetun työhohjaajan avulla. Ohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työhohjaus on luottamuksellista; työhohjaajaa sitoo ehdoton vaitiolo työhohjauksen sisällöstä. (Suomen työhohjaajat ry 2016.)

Kirjallisuuden mukaan työhohjaus sisältää merkittäviä mahdollisuuksia arkityön ammatillisen reflektoinnin suunnassa. Työhohjauksessa reflektio nähdään prosessina, jossa työntekijät pohtivat oman työnsä lomassa toimintaansa, sen lähtökohtia, tavoitteita ja sen seurauksia. Reflektointia ohjaa työhohjaukseen koulutettu työhohjaaja. (Ahtiainen ym. 2011, 17.)

Vapaaehtoistyö mielletään työhohjauksen näkökulmasta palkkatyöhön rinnastettavaksi työn tekemiseksi. Vapaaehtoistyössä työtä tekevä henkilö kohtaa

samat kuormittavat asiat kuin ammatti-ihminen. Eroavaisuutena on vapaaehtoisuus ja ammattikoulutuksen mukanaan tuoman ammatillisen suojan puuttuminen.

Vapaaehtoisten toimijoiden työnohjauksen erityistavoitteita ovat vapaaehtoisen toimijan maallikkoauttajuuden tukeminen vaativassa vapaaehtoistyössä. Tämän lisäksi vapaaehtoisessa työssä, jota tehdään pääsääntöisesti ilman palkkaa, jaksamisen tukeminen nähdään erityisen tärkeänä. Vapaaehtoisen työtaitoja tulee tukea siten, että hän oppii tuntemaan omat rajoituksensa, voimavaransa ja mahdollisuutensa maallikkoauttajana. (Porkka 2009, 168.)

Vapaaehtoisuus ja työnohjaus

Vapaaehtoistyö tässä tapauksessa sisältää merkittävästi henkisen kuormittavuuden riskitekijöitä. Vapaaehtoisesti pelastustoiminnassa mukana olevat henkilöt kohtaavat työssään samanlaisia tilanteita kuin ammattilaiset. Merkittävänä erona on ammattilaisiin verrattuna se, että ammattilaisilla on kyseiseen työtehtävään kohdennettu ammatillinen koulutus. Ammatillinen koulutus tuo mukanaan yksilölle enemmän tukimahdollisuuksia verrattuna vapaaehtoiseen toimijaan.

Vapaaehtoisten pelastusalan toimijoiden systemaattinen tilanteista oppiminen ja tilanteiden purkaminen ei ole kokemusperäisesti itsestäänselvyys. Olemassa oleva virallinen järjestelmä ei aukottomasti mahdollista vapaaehtoistyön reflektointia ennen tai jälkeen operatiivisen tehtävän.

Vapaaehtoisten työnohjaus ei ole asiana uusi. Esimerkkinä mainittakoon Suomen Punainen Risti ja Suomen mielenterveysseura, jotka järjestävät toimijoilleen mahdollisuuden työnohjaukseen.

Suomen sopimuspalokuntien liitto on teettänyt työilmapiiriselvityksen vuonna 2012. Selvitys nostaa esiin sopimuspalokuntien työhyvinvoinnin kehittämisen kohteet ja toimenpide-ehdotukset kehittämiseksi. Yhtenä mahdollisena jaksamista tukevana menetelmänä selvityksessä on nostettu esiin työnohjaus vapaaehtoisille. (Mallius 2012, 47.) Tämä on mitä ilmeisimmin jäänyt toteutumatta, koska sopimuspalokunnille lähetetyn kyselyn mukaan työnohjausta ei ole käytössä.

Sopimuspalokuntalaisten työnohjaus ja sen mahdollisuudet

Valtaosa sopimuspalokuntalaisista tekee siviilityökseen jonkun muun alan töitä. Suomen pelastusalan keskusjärjestö (SPEK) vastaa sopimuspalokuntalaisten koulutuksen sisällöistä ja kaikki kouluttaminen noudattaa sisällöllisesti samoja kurssirunkoja. Sopimuspalokuntaan kuuluvat henkilöt voivat olla työ-sopimussuhteessa palokuntaan tai vastaavasti toimia täysin vapaaehtoisena ilman henkilökohtaista ansioon perustuvaa hyötyä. Vastuu vapaaehtoisen hen-

kilön työhyvinvoinnista ja vapaaehtoisessa työssään jaksamisesta kuuluu samanaikaisesti monelle eri taholle. Osavastuussa ovat molemmat, sekä alueen pelastuslaitos että yhdistys, jossa vapaaehtoinen tekee vapaaehtoistyötään. Sopimuspalokuntalaisten työnohjausta ei ole aiemmin toteutettu työssä jaksamisen tukena. Tämä nousi esiin Suomen sopimuspalokuntien liiton jäsenkirjeitse toteutetussa kyselyssä.

Vapaaehtoisten toimijoiden työnohjaus antaa mahdollisuuden käsitellä vapaaehtoisena tehtävää työtä oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan. Työnohjauksen menetelmillä voidaan tarkastella omaa vapaaehtoisuutta joko yksilö- tai ryhmätyönohjauksessa. Työnohjauksella on mahdollisuus lisätä ymmärrystä omasta itsestä suhteessa vapaaehtoisena toimimiseen. Työnohjaus toimii psyykkisesti kuormittavassa työssä ennaltaehkäisevänä jaksamista tukevana menetelmänä.

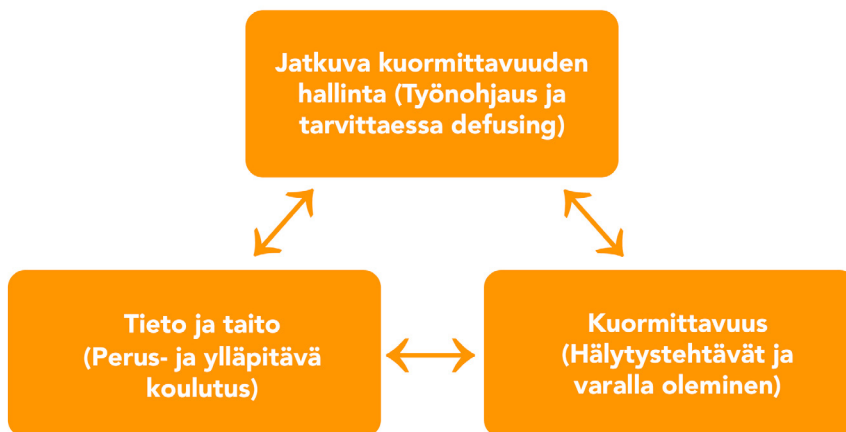
Oma ajatukseni on se, että keskustelua harrastuksessa jaksamisesta pitää lisätä. Se voidaan toteuttaa niin, että jo sopimuspalokuntalaisten koulutukseen tehdään oma kokonaisuus, joka käsittelee työn henkistä kuormittavuutta ja varautumista siihen. Mitä vaativammassa roolissa vapaaehtoinen toimii, sitä enemmän henkilöä tulisi kouluttaa asiaan. Yksikönjohtajalla tulisi olla paremmat valmiudet kuormittavuuden seurantaan verrattuna yksittäiseen sammutusmieheen tai ensiauttajaan. Peruskoulutuksessa tulisi ottaa esiin myös mahdolliset harrastuksen mukanaan tuomat psyykkiset kuormitustekijät ja perustietoutta psyykkisestä reagoinnista henkisesti raskaissa tilanteissa yksilötasolla. Tämä edesauttaa myös auttajaa ymmärtämään autettavan reaktioita ja mahdollisesti estää auttajaa ajautumasta työuupumukseen.

Tämän lisäksi vapaaehtoisille pelastustoimessa mukana oleville auttajille pitäisi olla mahdollisuus työnohjaukseen. Työnohjauksen erityispiirteisiin kuuluvat vapaaehtoisuus, yhdistystoiminta ja auttaminen. Oma kokemuspäinen kantani on se, että työnohjaajalta vaadittaisiin ymmärrystä pelastusalasta ja erityisesti vapaaehtoisuudesta. Vastuu työnohjauksen mahdollisuudesta pitäisi olla mielestäni ylätasolla aluekohtaisilla pelastuslaitoksilla. Tarkempaa suunnittelua vaatii konkreettinen työnohjauksen toteuttaminen. Satakunnassa työnohjauksen toteuttaminen kaikille tarkoittaisi 49 palokuntaa, joissa on yhteensä 245 hälytysosastossa toimivaa henkilöä. Tarvemäärittelyyn pitää laatia kriteerit, ellei mahdollisuutta voida tarjota alueen kaikille vapaaehtoisille palokunnille. Kriteereinä voitaisiin käyttää palokuntakohtaisia hälytysmääriä, mahdollista henkilöstön vaihtuvuutta, tehtävien sisältöjä (esim. samalle palokunnalle on sattunut tietyn ajanjakson sisällä useita kuolemaan johtaneita tehtäviä) tai jotain muuta operatiiviseen toimintaan suoraan vaikuttavaa kriteeriä. Kokeiluna toteuttavaa työnohjausta tulisi mitata etukäteen suunnitellulla mittaristolla. Käyttökelpoisin olisi todennäköisesti kysely tietyn ajanjakson jälkeen.

Ryhmämuotoinen työnohjaus olisi todennäköisesti soveltuvin vaihtoehto, koska toiminta perustuu tiiviiseen ryhmässä toimimiseen ja joukkuehenkeen.

Ryhmämuotoisena ohjauksena toteutuu vertaistukiajattelu kuten defusing-istunnoissakin. Yksilöohjaus on toki myös mahdollista, jos tarvetta ilmenee. Yksilöohjauksen käyttö olisi mielestäni perusteltua, jos joku kokee vapaaehtoisen harrastuksensa ottavan enemmän kuin mitä se antaa, mutta kokemus ei ole ryhmän yhteinen.

Alla olevassa mallissa (Kuva 2) on oma ajatukseni siitä, miten eri osa-alueet tukevat henkistä jaksamista ja ovat riippuvuussuhteessa toisiinsa. Tähän olen päätenyt käytännön työssä kohdattuani henkilöitä, jotka tekevät auttamistyötä vapaaehtoisina. Oma havainto on myös se, että henkisen kuormittavuuden hallinta ei ole järjestelmällistä ja asiaan ei ole koulutusta.



Kuva 2. Malli työnohjauksen liittymisestä toiminta tukevana elementtinä vapaaehtoisessa pelastustoiminnassa/Lampinen.

Pohdintaa

Tutustuttuani tarkemmin aiheeseen yllätyin heti siitä, että pelastusala ei tunne valtakunnan läpileikkaavasti työnohjausta henkisen jaksamisen menetelmänä. Vakinainen pelastusala tuntee menetelmän välttävästi, vapaaehtoiset toimijat eivät käytännössä ollenkaan. Tämä seikka vahvisti omaa kokemukseräistä tietoa siitä, että henkisen jaksamisen osalta erityisesti vapaaehtoiset toimijat ovat liikaa oman onnensa nojassa.

Vapaaehtoisuuteen tarkemmin tutustuttuani sain tarkennettua omaa tietoisuuttani siitä mitkä lainalaisuudet liittyvät heidän toimintaansa. Vapaaehtoinen auttaja, olkoon se tässä yhteydessä ensiauttaja tai sammutusmies, on pääosin aina kaksoisroolissa. Siviiliammatiltaan vapaaehtoiset ovat usein jotain ihan muuta kuin mitä auttamistyö heiltä edellyttää. Ammatin mukana tuleva ammatillinen suoja puuttuu ja he auttavat usein "oman kylän" ihmisiä. Tämän seikan tunnistaminen ja erityisesti tunnustaminen ilmeni tiedostetuksi seikaksi, joskin

asiaa ei useinkaan ääneen mainita. Vapaaehtoinen auttaja joutuu toimimaan vaihtoehtoisuuden osalta kuten ammattihenkilö tilanteissa, joissa saattaa olla auttamassa omaa kriittisessä tilassa olevaa naapuriaan.

Merkittävä löydös on mielestäni myös se, että pelastusalan vapaaehtoisten toimijoiden mikään koulutuspaketti ei käsittele työn henkiseen kuormittavuuteen liittyviä riskejä. Se on mielestäni suoranainen puute. Kehittämisajatuksena nousi esiin se, että jo vapaaehtoisten pelastusalan toimijoiden peruskoulutukseen sisällytettäisiin kokonaisuus, joka käsittelee henkiseen kuormittavuuteen liittyvää tietoa. Totuushan on, että jo ensimmäinen operatiivinen tehtävä vapaaehtoisella toimijalla voi olla traumatisoiva. Ääritilanteessa hieno harrastus muuttaa henkilön loppuelämää, erityisesti jos traumaattinen tilanne jää täysin käsittelemättä. Tämä aiheuttaa mahdollisen stressin ja sen kautta uupumuksen. Se on mielestäni kohtuuton hinta, kun kyseessä on harrastus.

Vapaaehtoinen pelastus- ja ensiauttajajhenkilöstö harjoittelee säännöllisesti. Harjoittelu painottuu konkreettiseen tekemiseen ja harjoittelu on johdonmukaista. Tekemäni selvitystyön perusteella kuitenkin vapaaehtoisten toimijoiden osalta vapaaehtoistyötä sinällään ei käsitellä millään menetelmällä. Olen täysin vakuuttunut siitä, että vapaaehtoiset toimijat hyötyvät työhohjauksesta erityisesti henkisen jaksamisen osalta. Määräajoin toteutettavalla työhohjauksella voidaan hallita vapaaehtoisen auttamistyön aiheuttamaa henkistä kuormittavuutta ennaltaehkäisevästi. Työhohjaus vapaaehtoisille on mielestäni vielä tärkeämpää verrattuna ammatikseen tätä työtä tekeville. Kaiken kaikkiaan on mielestäni outoa, että vaativaa ja henkisesti raskasta työtä tekeviä ihmisiä ei määräajoin "huolleta".

Tavoitteenani on nostaa henkinen jaksaminen paremmin kuuluviin ja tuoda se tunnustetuksi myös vapaaehtoisessa auttamistyössä. Tämän artikkelin pohjalta tarkoitukseni on jatkojalostaa aihetta ja käydä keskustelua paremman jaksamisen puolesta. Mahdollisuus on pohtia aihetta lisää mahdollisen jatkokoulutautumiseni myötä ja toisaalta työhohjauksen markkinoinnin osalta ajatukseni on paikallinen pilotointi. Hienolla harrastuksella on varjopuolensa, mutta varjo on voitettavissa puhumalla. Viisas puhuu ajoissa.

Lähteet

- Ahtiainen, O-P., Alhanen, K., Kangas, M., Kansanaho, A., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi
- Dyregrov, A. 1993. Katastrofipsykologian perusteet. Tampere: Vastapaino.
- Koivunen, P. (toim.). 2015. Pelastustoimi ja sopimuspalokunnat Suomessa. (verkkodokumentti). (viitattu 13.3.2016). Saatavissa: http://www.sspl.fi/files/484-SSPL_Sidosryhmaesite_small_9_2.pdf
- Lehtonen, J. 2015. Kysely ensihoidon toimijoille. Satakunnan sairaanhoitopiiri. Julkaisematon.
- Mallius, A. 2012. Hyvinvoiva sopimuspalokunta. Työilmapiiriselvitys toimenpidesuositukseen (verkkodokumentti). (viitattu 13.3.2016). Saatavissa: <http://www.sspl.fi/files/329-SSPL-HA-raportti-1-2013.pdf>
- Myllymaa, T. & Porkka, S-T. 2007. Riskien arviointi vapaaehtoistyössä. Helsinki: Dark.
- Nissinen, L. 2008. Auttamisen rajoilla. Myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita Prima.
- Pelastusopisto. 2015. Tilastot (PRONTO). (verkkodokumentti). (viitattu 20.11.2015). Saatavissa: http://www.pelastusopisto.fi/fi/tutkimus-_ja_tietopalvelut/tutkimus-_ja_kehittamispalvelut/tilastot_pronto
- Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito. Helsinki: SP- paino.
- Satakunnan sairaanhoitopiiri 2015. Ensihoidon palvelutasopäätös vuosille 2016–2019. (verkkodokumentti). (viitattu 14.2.2016). Saatavissa: <http://poytakirjat.satshp.fi:81/ktweb/>
- Satakunnan pelastuslaitos 2015. Tilastotieto 2013–2015 (Pronto). Julkaisematon.
- Satakunnan pelastuslaitos 2016a. Palvelutasopäätös 2014–2017. (verkkodokumentti). (viitattu 2.2.2016). Saatavissa: <http://www.satapelastus.fi/material/attachments/hallintokunnat/satakunnanpelastuslaitos/hallinto/palvelutasopaatos/61IMzMmW1/Palvelutaso2014-2017.pdf>
- Satakunnan pelastuslaitos 2016b. (verkkodokumentti). (viitattu 14.2.2016). Saatavissa: http://www.satapelastus.fi/yleisesittely/ensihoido_0.html
- Sisäasianministeriö 2016. (verkkodokumentti). (viitattu 14.2.2016). Saatavissa: <http://www.pelastustoimi.fi/pelastustoimi/pelastuslaitokset>
- Suomen työnohjaajat ry. (verkkodokumentti). (viitattu 10.3.2016). Saatavissa: <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>
-

Keho kertoo mitä mieli ei ymmärrä Kehotietoisuus työnohjauksen tukena

Erika Lindroos

Ihminen on psykofyysinen kokonaisuus, jonka kehoon on tallentunut hurja määrä tietoa jo sikiöajalta lähtien. Hermostomme, tämä viisas tiedonkeruu- ja tallennusjärjestelmämme, toimii aktiivisena jokaisessa elämämme henkävyydessä ja pystyy näin ollen tallentamaan sisäänsä uskomattoman määrän erilaisia impulsseja ja muistijälkiä.

Hermostomme kerää ja yhdistää salamannopeasti elimistön ulko- ja sisäpuolelta peräisin olevat miljoonat erilaiset ärsykkeet havaintokokonaisuudeksi, joka ohjaa lihastemme toimintaa. Kun lihaksemme supistuvat ja työskentelevät eri tavoin erilaisissa tilanteissa, vaikuttaa tämä myös sekä hermoston että aivojen kemialliseen tilaan. Hermosto ei kuitenkaan ohjaa ainoastaan havaitsemista ja toimimista, vaan myös psyykkiset tapahtumat ja hengitys kuuluvat hermoston tehtäviin. Yhdessä nämä erilaiset fyysiset ja psyykkiset impulssit luovat mieleemme tunne- ja aistikokemuksia, joiden pohjalta toimimme eri tilanteissa. (Sandström & Ahonen 2011, 1.)

Monet psyykkiset häiriötekijät ovat tuntemuksina kehossamme ja kehomme saattaa välittää meille paljonkin vihjeitä, joiden avulla voisimme pulmiamme käsitellä. Tämän yhtenäisen, fyysisen ja psyykkisen kokonaisuuden huomiointi on omassa asiakastyössäni yksi oleellisimmista arvoista. Jotta voisimme oppia tarkkailemaan omia kehollisia reaktioitamme ja tulla täten entistä tietoisemmaksi omasta olemuksestamme, tulee meidän ymmärtää fysiologiaa fyysiikan ja psyken yhteistyön taustalla.

Sen lisäksi, että saavuttaisimme paremman kehon ja mielen tasapainon itsemme kanssa, voimme kehotietoisuuden avulla helpommin ymmärtää myös toinen toistamme ja siirtää oppimaamme myös vuorovaikutustilanteisiin. Kehotietoisuustaidot ovat täten merkityksellisiä niin itsellemme kuin työlle, jossa toimimme vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Erilaisia kehollisia menetelmiä on paljon ja niitä ovat muun muassa kehotietoisuutta lisäävät harjoitukset (kuten kehon tuntemusten kuuntelu ja hengityksen tunnustelu), rentoutusharjoitukset, hengitysharjoitukset ja liikkeessä tapahtuvat harjoitukset.

Tämän tekstini tavoitteena on johdattaa kehotietoisuuden juurille ja selvittää ihmisten erilaisia reagointimalleja sekä sitä, miksi ja miten nämä reaktiot syntyvät. Olen myös laatinut osana tuotostani pienen oppaan, johon olen koonnut

eri lähteistä joitakin kehotietoisuutta lisääviä harjoituksia työnohjaajien käyttöön sovellettavaksi. Oppaan tarkoituksena on tutustuttaa lukijansa kehotietoisuuden maailmaan ja sen käyttämiseen. Oppaassa on kuva harjoituksesta sekä lyhyt selonteko harjoituksen etenemisestä. Pyrin rakentamaan oppaasta mahdollisimman selkeän ja helppolukuisen, jolloin harjoituksia on sujuva käyttää ja soveltaa itselleen sopivalla tavalla. Mikäli kehotietoisuuden kanssa työskentely herättää kiinnostusta, voi oppaan hankkia itselleen minulta.

Kehotietoisuus asuu hermossassa

Kehotietoisuudesta puhuttaessa on syytä tarkastella ensin hermostoa, sillä sen rooli erilaisissa tunnekokemuksissa on ensiarvoisen tärkeä.

Hermosto rakentuu keskus- ja ääreishermostosta. Keskushermostoon kuuluvat aivot ja selkäydin. Ääreishermosto puolestaan rakentuu aivo- ja selkäydinhermoista sekä hermosolmuista eli ganglioista. (Nienstedt, Hänninen, Arstila & Björkqvist 1999, 529.) Toiminnallisesti hermosto jaetaan somaattiseen ja autonomiseen hermostoon, joista somaattista hermostoa kutsutaan tahdonalaiseksi hermostoksi. Autonomisen hermoston tehtävä on säilyttää kehon sisäinen tila mahdollisimman vakaana erilaisissa stressitilanteissa. (Martin, Seppä, Lehtinen & Törö 2014, 54; Sandström & Ahonen 2011, 7.) Autonominen hermosto jaetaan sympaattiseen ja parasympaattiseen hermostoon, joista sympaattinen hermosto valmistaa elimistöä tarvittaessa taistelemaan tai pakenemaan. Taistele tai pakene -reaktio on ihmisen historiassa ollut edellytys hengissä selviämiseksi, jonka myötä elimistö on reagoinut erilaisiin uhkatekijöihin joko valmistautumalla taistelemaan, pakenemaan tai jähmettymään. Tämä muinainen refleksinomainen toimintamalli on säilynyt nykyihmisellä ennallaan. Stressin ja vaaran lähteet vain ovat tänä päivänä erilaiset historiaan verrattuna. (Martin, Seppä, Lehtinen & Törö 2014, 54.)

Nopea tiedonkulku hermossassa on peräisin hermokudokselta, joka koostuu hermosoluista ja hermotukisoluista. Hermosolut välittävät tietoa solulle ja hermotukisolut säätelevät muun muassa hermosolujen aineenvaihduntaa ja osallistuvat oppimismuutosten tuottamiseen sekä esimerkiksi stressireaktioiden säätelyyn. Mitä useammin kaksi solua kommunikoivat keskenään, sitä tehokkaammaksi niiden välinen viestintä muodostuu. Toisin sanoen: mitä enemmän teemme jotakin, sitä automaattisemmaksi tämä toiminto muotoutuu oppimisen myötä. (Jokiniva 2015, 25; Nienstedt, Hänninen, Arstila & Björkqvist 1999, 64.)

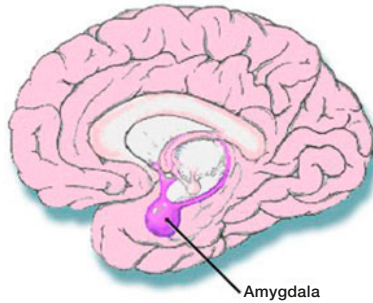
Keho muistaa opitun ja koetun

Tehokas kahden solun välinen tiedonsiirto aiheuttaa siis toimintojen automatisoitumista, oppimista. Jotta oppimista voisi tapahtua, tarvitaan myös muistia. Oppiminen ja muisti ovat kaiken taidon karttumisen edellytys, myös kehomuistin kehittyemisessä.

Oppiminen vaikuttaa vahvasti autonomiseen hermostoon, joka vastaa tiettyjen reagoitapojen ehdollistumisesta. Tunnettu esimerkki on syljenerityksen mekanismi: jos ennen ruokailua aina soitetaan kelloa, saa lopulta pelkkä kellonsoittokin syljen erittymään nopeammin. Voidaankin puhua niin sanotusta kehomuistista tai solumuistista. Oppimisen ja muistin ylläpitämisestä vastaa aivoissa autonomiseen hermostoon kuuluva limbinen järjestelmä. (Nienstedt, Hänninen, Arstila & Björkqvist 1999, 562.)

Muisti voidaan karkeasti jakaa aisti-, työ- ja säilömuistiin sekä väliaikaiseen ja pysyvään muistiin. Pysyvä muisti voidaan pilkkoa vielä muutamaaan pienempään osaan. Eksplisiittinen eli tietoinen ilmaisumuisti viittaa tietoisiin muistikuviin ja se perustuu vahvasti hippokampuksen toimintaan. Toisena pysyvän muistin haarana on implisiittinen eli tahaton muisti ja sitä ylläpitää mantelitulmake eli amygdala. Tahatonta muistia edustaa muun muassa taitomuisti, jonka kuvaamisessa käytetään usein polkupyörällä ajamisen oppimista: Opittuja motorisia liikesarjoja ei tarvitse enää opetteluvaiheen jälkeen tietoisesti ajatella. Tahatonta muistia edustavat myös erilaiset ehdolliset heijasteet, esimerkiksi hengityksen kiivastuminen pelottavassa tilanteessa (tai aiemmin kuvattu syljenerityksen ehdollistuminen). Amygdala antaa eri muistikuville niiden tunnevärin. Täten menneisyyden tapahtumat palautuvat mieleen esimerkiksi miellyttävinä, ahdistavina, hauskoina tai noloina. (Nienstedt, Hänninen, Arstila & Björkqvist 1999, 563; Martin, Seppä, Lehtinen & Törö 2014, 72.)

Amygdalalla (Kuva 1) on paljon kemiallisia ja neuraalisia vaikutuksia niihin ruumiin järjestelmiin, jotka liittyvät hätätilatoimintoihin eli stressireaktioiden käynnistämiseen tilanteesta selviämiseksi. Kun tämä järjestelmä toimii moitteettomasti, käynnistää amygdala meissä toiminnan. Mikäli kyky säädellä itseä rauhoittaen on häiriintynyt (esimerkiksi väsymyksessä tai ylivireystilassa), saattaa syvistä aivoalueista peräisin oleva voimakas tunnereaktio aiheuttaa autoomaattisen ja nopean taistele tai pakene -reaktion. Erityisesti sosiaalisten signaalien arviointiin sekä vaaran ja pelkoa herättävien tilanteiden havainnointiin liittyvät vahvasti amygdalassa säilytetyt muistot. Siihen on talletettuna paljon varhaisia ja ehdollistuneita reaktioita. Mitä voimakkaampi tai merkityksellisempi emotionaalinen kokemus on ollut, sitä pysyvämpi jälki on limbisessä järjestelmässä. (Martin, Seppä, Lehtinen & Törö 2014, 73.)



Kuva 1. Limbinen järjestelmä on aivojen syvimpiä osia, jossa amygdalalla on pienestä koostaan huolimatta suuri rooli. Amygdalasta on paljon enemmän yhteyksiä korkeammille aivoalueille kuin päinvastoin, joten pelot ynnä muut reaktiot syntyvät helpommin kuin niistä pääsee eroon. Kuvan lähde: Wikispaces 2016.

Stressi on kehomuistin musta lammas

Siinä missä limbinen järjestelmä on mukana kehomuistin kehityksessä, se vaikuttaa vahvasti myös stressin syntymiseen. Stressi on varsin voimakas kokemus kehollisesti. Sillä voidaan tarkoittaa pientä kiirettä ja väsymystä ja toisaalta se saattaa olla vakava, sairauksia aiheuttava krooninen elimistön raskaus. Lyhytaikaisesta stressistä ei ole vaaraa ihmisen elimistölle, mutta liialliseen ja pitkäaikaiseen kuormitukseen liittyy jatkuva sympaattisen hermoston ylivireystila. Tämä lisää riskiä sairastumiseen. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2006, 31.)

Kun uhkaava tilanne rekisteröityy tietoisuuteen, keho pumpkaa ihmisen välittömään toimintavalmiuteen. Adrenaliini ja noradrenaliini tulvahtavat verenkiertoon, mikä puolestaan aiheuttaa sydämen sykkeen kiihtymisen. Verisuonten seinämät supistuvat, verenpaine nousee ja verenkierto nopeutuu. Myös aistit terävöityvät. Kun vaara on ohi, sympaattinen hermosto rauhoittuu ja parasympaattinen hermosto aktivoituu uudelleen palauttaen kehon rentouden tilaan. Nykypäivänä ihminen kuitenkin altistuu kehoa kiusaaville stressiärsykkeille jatkuvasti. Keskushermoston ja aivojen vaaratulkaimet ovat jatkuvassa valmiustilassa ja toimivat yliaktiivisesti ympäri vuorokauden. Lopulta informaatiotulva muodostaa kontrolloimattoman kaaoksen. Monet asiat, joita ei itse tietoisessa mielessään koe uhkaksi, ovat keholle selviytymistilanteita. Herätyskellon ääni, lasten aamukiukut, kiire töihin lähtiessä, kahvin sisältämä kofeiini, taustamelu töissä, sähköpostit ynnä muut ovat tiedostamattomia stressin lähteitä. Parasympaattinen hermosto pääsee harvoin toteuttamaan kehoa palauttavaa tehtäväänsä. (Jokiniva 2015, 11; Miranda 2016, 13.)

Stressireaktiossa suurin osa psyykkisistä tunteista jää harkitsevan tietoisuuden ulkopuolelle reagoidessamme. Psykellä on erilaisia automatisoituneita tapoja valita reagointimalleja ja stressatessa aivojen toiminnanohjaus on heikkoa. Tällöin ihminen tekee usein asioita, jotka eivät ole harkittuja, esimerkiksi kiljuu kurkku suorana, heittelee astioita seinään, purskahtaa itkuun tai jopa lyö. Kun stressireaktio laukeaa, on harvoin kyse mistään hengenvaarallisesta tilanteesta. Sen sijaan dramaattinen toiminta stressireaktiossa on seurausta aiemmasta muistijäljestä, jonka stimulantti meissä laukaisee. Kun ihminen toimii automaatioiden pohjalta, hän valitsee muistoistaan tutun toimintamallin uuteen tilanteeseen. Oma reagoiminen stressiin etenee usein harkitsemattoman tuntuisesti, mutta reaktio valikoituu kuitenkin aivoille tuttujen mallien mukaan: kehomuisti on ottanut johtajan roolin. (Jokiniva 2015, 25.)

Kehollisuus työohjauksessa

Olen soveltanut monia erilaisia toiminnallisia ja kehollisia menetelmiä työohjauksia tehdessäni ja niistä on ollut paljon hyötyä. Joskus on tilanteita, joissa puhuminen saattaa vain ruokkia pahaa oloa sanojen toistaessa samaa kaavaa. Tällöin keholliset lähestymistavat voivat auttaa eteenpäin.

Kuten aiemmin on todettu, kehomme muistaa monia erilaisia psyykkisiä tunnetiloja fyysisinä reaktioina. Myös se on mielenkiintoista, miten tutkimusten mukaan voimme vaikuttaa psyykkisiin tunteisiimme kehollisilla teemoilla. Eli keho–mieli-järjestelmä toimii kahteen suuntaan: Psykye laukaisee kehon reaktioita ja keho psyyken reaktioita. Tätä on tutkinut muun muassa Elaine Hatfield. Hänen mukaansa ilmeiden, puhetylin, asentojen ja liikkeiden automaattinen jäljittely aiheuttaa tunteita. Hymyileminen tekee onnelliseksi ja esimerkiksi haukottelu väsyneeksi. Tästä voidaan päätellä, että lihaspalaute vahvistaa tunteitamme. Tutkimuksissa oli muun muassa pyydetty koehenkilöitä liioittelemaan huvittavan videon synnyttämää hymyä tai kivuliaan sähköiskun aiheuttamaa tuskanilmettä. Ne henkilöt, jotka liioittelivat hymyään ja tuskaansa, kokivat filmin hauskemaksi ja sähköiskut kivuliaammaksi kuin ne henkilöt, jotka eivät saaneet näyttää tunteitaan. (Katajainen, Lipponen & Litovaara 2006, 23.)

Jotta voisimme päästä meissä heräävien tunteiden juurille, voimme tarkastella kehossamme ilmeneviä tuntemuksia. Mikäli koen esimerkiksi esimieheni pelottavana enkä uskalla lähestyä häntä mieltäni askarruttavilla asioilla, voin kuunnella kehossani tapahtuvia ilmiöitä esimiestä ajatellessani tai hänet kohdatesani. Kutistanko ehkä itseni, jolloin esimies näyttää silmissäni mahdollisesti isolta ja pelottavalta? Vai tuntuuko kurkussani pala tai karheutta, jolloin ääneni tuntuu muuttuvan hiljaiseksi ja epävarmaksi? Jospa kuvittelisin vastaavissa tilanteissa kasvavani pituutta muutaman sentin, aivan kuin lattiasta lähtisi vahva juuri työntämään kasvuani ylöspäin juurruttamalla jalkani kuitenkin tukevasti maahan. Tai jospa kurkussani ei olisikaan ikävä kaktus vaan heleä satakieli, joka iloisesti ja itsevarmasti voisi ilmaista asiansa.

Toisin sanoen: Mikä muuttuu, kun miellelyhtymiä muokataan sen pohjalta, mitä olemme kehossamme havainneet tapahtuvan?

Omissa työnohjauksissani ohjaan siis asiakkaitani kuuntelemaan heidän omia kehollisia reaktioitaan erilaisissa yhteyksissä ja samankaltaista tarkastelua noudatan itsekin. Olemalla jatkuvasti läsnä vuorovaikutustilanteessa voin tarkastella ohjattavani kehollisia viestejä kuten otsan kurtistusta, huulien puristumista yhteen, hengityksen muutoksia sekä värin muutosta kasvoilla ja päästä näiden viestien avulla eteenpäin ohjauksessa. On kuitenkin tärkeää muistaa, että ei pidä tehdä minkäänlaisia tulkintoja ohjattavan fyysisistä reaktioista, sillä jokaisella meistä on erilaiset, yksilölliset muistijäljet hermostossamme. Mikäli otsan kurtistus merkitsee minulle ohjaajana huolestumista, saattaa se ohjattavalle merkitä jotain aivan muuta. On siis oltava varsin herkkänä sille, ettei aseta liiallista merkitystä sinne, missä sitä ei todellisuudessa ole. Ohjaajan on aina toimittava ainoastaan ohjattavan todellisuuskentässä.

Erilaisia kehollisia harjoituksia on olemassa runsaasti. Niiden soveltamisessa oikeastaan vain mielikuvitus on rajana. Joskus jo pelkkä vahva tietoisuus omassa kehossa tapahtuvista ilmiöistä riittää auttamaan itseämme tai asiakkaitamme saavuttamaan levollisemmän olotilan. Toisinaan tarvitaan kuitenkin konkreettisia toimia ajatusten ja tunteiden aiheuttamien reaktioiden rauhoittamiseksi.

Kehotietoisuuden lisäksi voidaan käyttää erilaisia harjoituksia, joissa apuna toimivat liike, kosketus tai hengitys- ja rentoutusharjoitukset. Oppaani tarjoaa joitakin hyviä menetelmiä, joita voi muokata tilanteeseen sopivaksi. Rohkaisen myös itse suunnittelemaan erilaisia harjoituksia, joita voisi hyödyntää kehollisessa työnohjauksessa. Pienilläkin asioilla voi joskus saada aikaan suuria vaikutuksia ja esimerkiksi jaloittelu työnohjauksen aikana voi keskustelun lomassa saada verenkierron elpymään ja ajatukset virtaamaan selkeämmin. Myös kosketuksella on suuri voima. Työnohjaajan käsi ohjattavan otsalle painettuna työnohjauksen päätteeksi voi toimia varsin rentouttavana ja miellyttävänä kokemuksena. Kosketustakaan ei siis pidä pelätä.

Kehollisista menetelmistä saa irti eniten silloin, kun ne ovat juuri tilanteeseen sopivat ja ohjattavalle hyvin soveltuvat. Tärkeää on aina pohtia, mikä on harjoituksen tarkoitus ja selittää se ohjattavalle. Joskus on hyvä haastaa myös heitä, jotka eivät ole innostuneet toiminnallisista menetelmistä tai kehollisuudesta. Mikäli harjoitus onnistuu hyvin, se saattaa tuoda tällaiselle henkilölle isoja ahaa-elämyksiä.

Hyvä on rohkeasti kokeilla erilaisia työkaluja, ja uskaltaa myös soveltaa niitä itselle parhaiten soveltuvaksi.

Esimerkki kehotietoisuuden käytöstä

Eräässä kahden hengen pienryhmätyönohjauksessa käsitelimme nykypäivän työelämälle hyvin tuttua ilmiötä; organisaatiomuutosta. Nopeasti kävi ilmi, että ryhmän jäsenet olivat kovin väsyneitä ja turhautuneita tilanteeseen. Päätin ottaa työnohjauksen ensimmäisillä kerroilla käyttööni Sanojen vankila -harjoituksen.

Pyysin kertomaan lyhyesti työpäivästä alkaen aamusta, kun kotona herää, ja kirjoitin paperille ylös selvästi esiin nousevia negatiivissävytteisiä sanoja. Toinen ryhmän jäsenistä sanoi: ei halua mennä töihin, ei kiinnosta, ahdistaa, kahlaan vain läpi työpäivän. Toinen puolestaan kuvasi tuntojaan näin: ei arvoa työntekijänä, motivaatio laskenut, sitoutuminen laskenut, ei halua mennä töihin.

Kun molemmat olivat kertoneet oman kokemuksensa työstään ja olin kirjoittanut paperille heidän omia ilmaisujaan, oli aika tuoda ne esille kaikkien nähtäväksi. Ryhmän jäsenten oli hämmentävää kuunnella omia fraasejaan, joita heille luettelin.

Toinen heistä totesi hämillään: ”Mahdanko hokea aamusta asti jotain mant-
raa...?” Tällä hän viittasi siihen, että heti herätessään hän päätti tiedosta-
mattaan vihata työtään ja ajatus töihin lähtemisestä inhotti. Hänellä oli tie-
dostamatta syntynyt negatiivinen mantra työstä ja töihin lähtemisestä. Toinen
puolestaan oli järkyttynyt kuullessaan, että käytti ilmaisua ”läpi kahlaaminen”.
Keskustelimme tuosta ilmaisusta ja hän tuli itse siihen tulokseen, että työpäivä
ei voi olla hyvä, jos siitä käyttää omassa mielessään ajatusta ”kahlaan tämän
päivän läpi”.

Ryhmän jäsenistä saattoi havaita selvää ahdistuneisuutta puhuttaessa näistä
esille tuoduista fraaseista. Kiinnitin työnohjaajana huomiota heidän molempi-
en kehollisiin reaktioihinsa, sillä havaitsin selvästi muun muassa hengityksen
pinnallistumisen (rintakehällä), otsan rypistymisen, huokailun ja huulien yhteen
puristumisen. Halusin tuoda havaintojani näkyvämmäksi myös heille, sillä en
voinut tehdä omia tulkintojani heidän reaktioistaan, vaan heidän oli sanoitetta-
va ne itse siten, miten ne olivat heidän kehomuistiinsa tallentuneet.

Otin kehotietoisuutta lisäävät keinot käyttööni. Pyysin heitä sulkemaan silmän-
sä ja luin rauhallisella tahdilla ääneen heidän itsensä esiin nostamia termejä.
Samalla pyysin molempia tarkkailemaan omia kehollisia tuntemuksiaan, ku-
ten hengitystä, lihasten jännittymistä ja mahdollisen paineen tunnetta jossain
kohtaa kehoa. Ohjasin pistämään merkille myös mielleyhtymät, joita mainitut
termit toivat mieleen ja havainnoimaan myös mielleyhtymien mahdollisesti ai-
heuttamia tuntemuksia. Tämän rauhallisen tarkastelun avulla ryhmän jäsenet
tutustuivat paremmin itseensä ja kehoonsa sekä ymmärsivät paremmin ah-
distuksen tunteitaan. Molemmat kokivat termien aiheuttavan kehossa epä-
miellyttäviä tuntemuksia, esimerkiksi puistatusta, möykyn tunnetta rinnassa

ja hengityksen pinnallistumista. Kaikki nämä kehon tuntemukset aiheuttivat noidankehän, sillä ne lähettivät jatkuvasti viestiä hermostolle fyysisestä stressitilasta. Psykhe laukaisee kehon reaktioita ja keho psyyken reaktioita. Tällöin kehon itsensä vahvistama stressitila on viesti psyykelle, joka puolestaan välittää uudelleen haitallista viestiä keholle. Noidankehä on valmis.

Molemmat ryhmän jäsenet olivat käyttäneet heihin negatiivisesti vaikuttavia ilmaisia tiedostamattaan. Näihin ilmaisuihin liittyi myös fyysisiä tuntemuksia. Alkuperäisestä aiheuttajasta ei tällaisessa tilanteessa ole tietoisessa mielessä aavistustakaan, ja reaktion toistuessa riittävän usein se tallentuu hermoratoihin. Tämän jälkeen jo pelkkä kehollinen tuntemus saattaa aiheuttaa voimakkaan stressireaktion ilman tuota alkuperäistä ajatusta. Kun tätä reaktiota tulkitaan tietoisien mielen kautta, on johtopäätös selvä: työ ahdistaa ja tuntuu pahalta.

Pohdimme yhdessä ryhmän jäsenten kanssa keinoja, joilla heidän käyttämiään sanoja tai fraaseja saisi muokattua hieman heille mukavammiksi. Tarkoituksena oli siis löytää sellaiset korvaavat ilmaisut, jotka eivät aiheuttaisi yhtä voimakkaita negatiivisia tuntemuksia kehossa. Etsiessämme korvaavia ilmaisuja, käytimme samaa kehoa kuuntelevaa menetelmää kuin haitallisia fraaseja tutkiessamme: Lausuin ääneen jäsenten itsensä ehdottamia uusia termejä ja he istuivat silmät kiinni kehoaan kuulostellen.

Toinen ryhmäläisistä löysi ”läpi kahlaamisen” tilalle neutraalimman sanan sinitellä. Tämä ilmaisu ei nostanut hänessä suuria reaktioita, vaan se tuntui siihen hetkeen riittävän neutraalilta, vaikka ei varsinaisesti vielä ollutkaan paras mahdollinen. Toinen puolestaan yhdisti taitavasti ilmaisut ”en halua lähteä töihin”, ”motivaatio laskenut” ja ”sitoutuminen laskenut” yhdeksi neutraalimmaksi kokonaisuudeksi: koen työhalukkuuteni vähentyneen. Myös tämä palveli siinä hetkessä häntä riittävästi eikä se aiheuttanut voimakkaita kehollisia tuntemuksia.

Ohjasin ryhmäläisiä myös rauhalliseen hengitykseen ja kehonsa rentouttamiseen, kiinnittäen erityisesti huomiota niihin alueisiin, joissa ikävät keholliset tuntemukset olivat vaikuttaneet voimakkaimmin. He saivat tehtäväksi seuraavaan työnohjauskertaan asti kiinnittää huomiota omiin ajatuksiinsa työhön lähdestä jo aamusta alkaen. Ohjasin heitä ottamaan nämä uudet ilmaisut käyttöönsä tietoisesti ja pyrkiä sanoittamaan tuntojaan näillä uusilla termeillä päivittäin. Koska termit eivät aiheuttaneet heissä negatiivisia tuntemuksia, saatiin kehoon näin ollen juurrutettua uusi, neutraalimpi reagointimalli. Täten kehoa saatiin rauhoitettua parasympaattisen hermoston aktivoitumisen myötä. Kun työnohjausryhmäni seuraavalla kerralla saapui, he kertoivat kokeilun olleen kohtuullisen onnistunut ja he olivat löytäneet oma-aloitteisesti uusiakin muokattavia ajatusmalleja, jotka olivat aiheuttaneet pahan olon tuntemuksia kehossa. Kun he olivat saaneet työstää neutraalimmiksi muokkaamiaan fraaseja muutaman

viikon itsekseen, he olivat nyt valmiita työstämään ilmaisia entistäkin neutraalimmiksi.

Kehotietoisuutta apuna käyttäen ja kehon viestejä kuunnellen pääsimme heidän kanssa hyvään lopputulokseen. Työnohjausta jatkui yhteensä 11 kuukautta, sisältäen kahdeksan tapaamiskertaa. Ohjauksessa käytin apunani myös monta muuta kehollista harjoitusta ja niiden erilaisia yhdistelmiä.

Pohdinta

On äärimmäisen mielenkiintoista perehtyä kehon ja mielen yhteistyöhön ja sen aiheuttamiin ilmiöihin. Meillä on käytössämme uskomaton tiedonlähde, jos vain osaamme käyttää sen hyödyksemme. Keho on tallentanut sisäänsä paljon sellaista tietoa, jota tietoinen mieleemme ei koskaan pysty käsittelemään yksin, vaan tarvitsee avukseen kehoa. Reaktiomme erilaisissa tilanteissa ovat salamannopeita, usein automatisoituneita tiedostamattomia tapahtumia, jotka ovat seurausta aiemmista kokemuksistamme.

Kuinka paljon voisimme vaikuttaa omiin, huonoksi todettuihin reagointimalleihimme, jos oppisimme kuuntelemaan kehomme viestejä ja vaientamaan negatiivisia hermoärsykeitä? Millaista olisi vuorovaikutus ihmisten kesken, jos voisimme jättää huonot reagointimallit taaksemme ja omaksuisimme tilalle rakentavampia ja toimivampia malleja? Voisimmeko paremmin itsemme kanssa, jos uskaltaisimme tutkia keho-mieleemme yhteyttä ja lähteä rohkeasti ottamaan itse vastuuta omasta hyvinvoinnistamme? Tapammehan muodostavat luonteemme ja elämäntilanteemme – ei toisin päin. Onneksi voimme siis itse valita ne toiminnat, joita opettelemme ja automatisoimme.

Työnohjaajana haluan olla linkkinä ihmisten välillä rakentavaan keskusteluun ja vuorovaikutukseen sekä itsetuntemuksen kehittämiseen. Koen kehollisista menetelmistä olleen itselleni suurta hyötyä. Tämä toimintamalli tarjoaa minulle ”kättä pidempää” työkalua, sillä joskus tuntuu, että sanat vain toistavat toisiinsa ja kulkevat kehässä. Vaikka puhuminen on ensiarvoisen tärkeää, se ei aina välttämättä tuota parasta tulosta – silloin voidaan ottaa keho avuksi. Keholla olisi meille niin paljon kerrottavaa!

Kehosi on viisas – kuuntele sitä.

Lähteet

Nienstedt, W., Hänninen, O., Arstila, A. & Björkqvist, S-E. 1999. Ihmisen fysiologia ja anatomia. 12.-13. painos Porvoo: Werner Söderström.

Sandström, M. & Ahonen, J. 2011. Liikkuva ihminen – aivot, liikuntafysiologia ja sovellettu biomekaniikka. 1. painos. Lahti: VK-kustannus.

Martin, M., Seppä, M., Lehtinen, P. & Törö, T. 2014. Hengitys itsesäätelyn ja vuorovaikutuksen tukena. Tampere: Mediapinta.

Katajainen, A., Lipponen, K. & Litovaara, A. 2006. Voimavarat käyttöön. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.

Jokiniva, M. 2015. Stressin luomuhoito. Täsmäteknikat hengähdysvetkiin. Helsinki: Gummerus Kustannus.

Miranda, H. 2016. Ota kipu haltuun. Helsinki: Otava.

Wikispaces 2016. Viitattu 12.4.2016. <https://wfpsych61.wikispaces.com>.

Kirjoittajat

Sari Halonen, KM, suunnittelijaopettaja, Porin kaupunki

Irene Hiedanpää, yo-merkonomi, JET, yrittäjä, Metsälinkki Oy

Anne Härkälä, YTM, perhepsykoterapeutti, Psykoterapiakeskus Via

Heikki Lampinen, sairaanhoitaja (AMK), ensihoidon kenttäjohtaja, Satakunnan sairaanhoitopiiri

Kaisu Lanki, psykiatrinen sairaanhoitaja, perhe- ja paripsykoterapeutti, Psykoterapiakeskus Via

Kaarina Latostenmaa, YTM, projektipäällikkö, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Erika Lindroos, psykofyysinen fysioterapeutti, yrittäjä, 100Syke

Elina Pärssinen, sairaanhoitaja, Rauman aluesairaala

Tuija Mäkinen, sosionomi (AMK), Palveluyhdistys Kaseva ry

Kari Rajaniemi, YTM, lehtori, työnohjaaja, psykoterapeutti (Vet), Satakunnan ammattikorkeakoulu

Paula Ranne, TtM, ylihoitaja, Satakunnan sairaanhoitopiiri

Johanna Santanen, YTM, sosiaalityöntekijä, Satakunnan lastensuojelun kehittämissyksikkö

Eija Tuliniemi, TtM, lehtori, työnohjaaja, Satakunnan ammattikorkeakoulu

”Fundeeratas hiuka tyätäm tai hianost sanottun, reflektoida”.

Mitä työnohjaus on? Millaisissa tilanteissa sitä voi käyttää?

Julkaisussa käydään läpi työnohjauksen perusasioita ja tuodaan näkyville omia kokemuksia, myös oppimisprosesseja, joista muutkin voivat ammentaa omaan työhönsä. Artikkeleissa puhutaan näkökulman vaihtamisen taidosta, esimiestyöstä, työnohjaajan omasta jaksamisesta, kehotietoisuudesta työnohjauksen tukena – ja työnohjauksesta esimerkiksi somaattisessa hoitotyössä, sijais- ja läheissijaisvanhempien kanssa, vapaaehtoisten järjestötyössä ja vapaaehtoisessa pelastus- ja ensiauttajatoiminnassa.

Julkaisuun on koottu Satakunnan ammattikorkeakoulun vuonna 2016 valmistuneiden työnohjaajaopiskelijoiden kirjoittamia artikkeleita. Ne perustuvat heidän kehittämistehtäviinsä, joiden ydinajatuksena oli vahvistaa omaa työnohjaajan roolia sekä kehittää työnohjausta työskentelytapana.

ISSN 2323-8356 | ISBN 978-951-633-220-1 (verkkojulkaisu)

