

”Kyllä siihen on hyvä aina palata ja tutkiskella ja miettiä”

**LASTENOHJAAJIEN KOKEMUKSIA TYÖSTÄ JA
TYÖNOHJAUKSESTA TAMPEREEN HIIPPAKUNNASSA**

Anne Halttula
Opinnäytetyö, kevät 2015
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön
suuntautumisvaihtoehto
Sosionomi(AMK) - Kirkon
varhaiskasvatuksen ohjaaja sekä
lastentarhanopettajan kelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Halttula, Anne. ”Kyllä siihen on hyvä aina palata ja tutkiskella ja miettiä”, Lastenohjaajien kokemuksia työstä ja työnohjauksesta Tampereen hiippakunnassa. Diak Järvenpää, kevät 2015, 71 s., 3 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto, sosionomi(AMK)-Kirkon varhaiskasvatuksen ohjaaja ja lastentarhanopettajan kelpoisuus.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuoda esille lastenohjaajien työnohjauksen taustalla olevia osatekijöitä, jotka liittyvät työn muutoksiin, työn kehittämiseen, ammatillisuuteen sekä työhyvinvointiin. Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää, millaisena lastenohjaajat kokevat työnohjauksen ja mikä merkitys työnohjauksella on lastenohjaajien ammatilliselle kasvulle ja työssä jaksamiselle.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus ja aineisto kerättiin teemahaastatteluina. Yksilöhaastatteluihin osallistui neljä lastenohjaajaa Tampereen hiippakunnasta. Teemahaastatteluina kerätyn aineiston analysointimenetelmänä käytettiin teemoittelua.

Tulosten mukaan lastenohjaajien työhön liittyi useita muutoksia. Osaamisen uudistamisella ja laajentamisella on pyritty vastaamaan varhaiskasvatuksen muuttuviin tarpeisiin. Koulutus, työssä uusiutuminen ja työn itsenäinen luonne ovat olennainen osa lastenohjaajien työn kehittämistä ja ammatillista kasvua. Työn perustana olevat arvot ja eettisyys tukevat ammatillisuutta sekä työn muutoksissa ja ristiriitatilanteissa. Lastenohjaajien työssä työhyvinvointi on oleellinen osa työssä jaksamista. Erityisesti työyhteisö, työn sisältö ja työympäristö tulivat esille työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä.

Tulokset osoittivat työnohjauksen tukeneen suurimmaksi osaksi lastenohjaajien ammatillista kasvua. Työnohjauksessa jaetut näkökulmat vahvistivat ammatillisia kykyjä, ammatti-identiteettiä ja ammatillista toimijuutta. Tutkimuksessa painottui työnohjauksen merkitys lastenohjaajien työssä jaksamiselle. Työnohjaus antoi työhön voimavaroja ja vaikutti myönteisesti työn hallintaan, ihmissuhteisiin ja työilmapiiriin. Työnohjaus koettiin tulosten mukaan pääosin onnistuneena. Työnohjaajan ammatillisuudella, työnohjauksessa mahdollistuneella reflektiolla ja ohjattavien sitoutumisella oli työnohjauksen keskeinen vaikutus.

Tulosten avulla saatiin ajankohtaista tietoa seurakunnan lastenohjaajien työn taustalla vaikuttavista tekijöistä. Työnohjaus on lastenohjaajien monimuotoisessa työssä tarpeellinen keino käsitellä työstä ja työhyvinvoinnista nousevia tekijöitä. Työnohjausta tulisiikin kehittää seurakunnissa vakiintuneemmaksi osaksi lastenohjaajien työn tarkastelua ja kehittämistä.

Asiasanat: lastenohjaaja, ammatillinen kasvu, työhyvinvointi, työssä jaksaminen, työnohjaus, kirkon työnohjaus.

ABSTRACT

Halttula, Anne. "It is always a good idea to get back to it and to ponder and reflect on it", The experiences of church nursery teachers about work and work counselling in the diocese of Tampere. Spring 2015 71 p., 3 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme in Social Services, Option in Christian Child and Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The purpose of this thesis was to bring out components in the context of church nursery teachers' work counselling which are related to the changes of the work, the development of the work, profession and work well-being. The main aim of this thesis was to find out how church nursery teachers experience work counselling and what is the significance of work counselling for church nursery teachers' professional growth and coping at work.

The thesis was a qualitative research and the material was collected by a theme interview. To individual interviews participated in four church nursery teachers from the diocese of Tampere. By theme interview collected material analyzing method was used thematizing.

According to the results there were several changes related to church nursery teachers' work. By renewal and extending the know-how efforts has been made to answer for the changing needs of early childhood education. Education, regeneration at work and the independent nature of work are essential part of church nursery teachers' development of work and professional growth. The values and the ethicalness give support to professional ability and in the changes of work and conflict situations. Well-being is in church nursery teachers' work a crucial part of coping at work. Especially work community, the content of work and work environment came out to work well-being influenced factors.

The results showed that work counselling supported at most part church nursery teachers' professional growth. Shared perspectives strengthened professional abilities, professional identity and professional agency. In the research emphasized the significance of work counselling to church nursery teachers' coping at work. Work counselling gave resources to work and it influenced the control of work, relationships and atmosphere of work positively. A work counsellor's professional skills, the reflection and commitment of participants had significant influence on work counselling.

With the help of results was received actual knowledge about components in the context of congregation's church nursery teachers' work. Work counselling is in church nursery teachers' diverse work an essential way to deal the factors which rise from the work and work well-being. Work counselling should develop more established part in congregations considering church nursery teachers' examination and developing of work.

Keywords: church-nursery teacher, professional growth, work well-being, coping at work, work counselling.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TAMPEREEN HIIPPAKUNTA TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ	7
3 LASTENOHJAAJAN TYÖ JA AMMATILLISUUS	10
3.1 Kirkon varhaiskasvatus	10
3.2 Lastenohjaajan koulutus ja työ.....	12
3.3 Ammatillinen kasvu ja identiteetti	15
4 TUKEA LASTENOHJAAJAN TYÖHÖN JA AMMATILLISUUTEEN	18
4.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen	18
4.2 Työnohjaus	20
4.3 Kirkon työnohjaus	24
5 AIEMMAT TUTKIMUKSET	27
6 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN.....	30
6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet.....	30
6.2 Aineiston keruu ja analysointi.....	30
6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	34
7 TUTKIMUSTULOKSET	37
7.1 Työssä koettuja muutoksia.....	37
7.2 Suhde omaan työhön ja ammatillisuuteen.....	39
7.3 Työhyvinvoinnin merkitys työhön ja ammatillisuuteen	41
7.4 Kokemuksia työnohjauksesta.....	43
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	52
9 POHDINTA	57
LÄHTEET.....	61
LIITTEET	67
LIITE 1 Saatekirje lastenohjaajille.....	67
LIITE 2 Teemahaastattelurunko	68
LIITE 3 Teemoittelutaulukko	70

1 JOHDANTO

Yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat muutokset koskettavat nykyisin myös kirkon varhaiskasvatuksen muuttuvaa toimintaympäristöä ja työntekijöitä. Kirkon lastenohjaajan työtä voisi kuvata tänä päivänä moniulotteiseksi lasten ja perheiden parissa toteutuvaksi asiantuntijatyöksi. Asiantuntijuuden merkitys näyttää korostuvan tehtävissä, joissa työntekijät eivät niinkään miellä itseään varsinaisiksi asiantuntijoiksi kuin käytännön ammattilaisiksi. Työssä edellytetään itseohjautuvuutta, jatkuvaa ammatillista kehittymistä sekä sopeutumista ja vastaamista erilaisiin muutoksiin. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 14.)

Lastenohjaajien työhön heijastuvat useat aikakautemme ilmiöt. Myös kirkon toimintaympäristön ja talouden muutokset vaikuttavat työn luonteeseen ja laajuuteen. Muutokset näkyvät lastenohjaajan työssä erityisesti lasten ja perheiden parissa, ja työ on entistä laaja-alaisempaa. Kasvatuskumppanuus sisältää useita ulottuvuuksia, ja työn moninaisuutta kuvaavat tänä päivänä monikulttuurisuus, perheiden monimuotoistuminen, lasten ja perheiden erityisen tuen tarpeiden lisääntyminen, yhteisöllisyyden tukeminen, moniammatillisuus ja erilaisissa verkostoissa toimiminen. Vaatimukset laaja-alaiseen yhteistyöhön edellyttävät lastenohjaajalta monipuolisia ammatillisia valmiuksia työskennellä muuttuvissa tilanteissa ja hyviä vuorovaikutus- ja ihmissuhdetaitoja. Oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen edellyttävät myös itsestä ja henkilökohtaisesta työhyvinvoinnista huolehtimista työssä, jossa oma persoona on keskeinen työväline. Ojala ja Ahonen (2005, 23, 28) tuovat esille, että työn luonteen muuttuminen asettaa uusia haasteita työhyvinvoinnille ja siirtää yhä enemmän vastuuta yksilölle itselleen. Työn merkityksen kasvaessa, tulisi työhyvinvoinnista puhuttaessa tarkastella ihmistä kokonaisuutena.

Lastenohjaajan työn monet ulottuvuudet ja laaja ammatillinen osaaminen synnyttävät tarpeita työn syvällisempään tutkiskeluun työnohjauksen keinoin. Kyrönseppän mukaan työnohjauksessa tarkastellaan työtä sekä työssä syntyneitä kokemuksia ja ajatuksia eri näkökulmista. (Kyrönseppä 2012, 32.) Työnohjauksella nähdään olevan työntekijän ammattitaidon kehittämisen ohella työsuojelullisia ja jopa terapeuttisia vaikutuksia. Työnohjausta pidetään yhä tarpeellisempana osana työpaikkojen ammatillista toimintaa

ja erityisesti ihmissuhdealoilla työnohjaus koetaan myös eettisenä velvollisuutena. (Keski-Luopa 2007, 8–9.)

Useilla ihmissuhdetyötä tekevillä ammattialoilla työnohjauksella on luonteva ja vakiintunut asema. Kärkkäinen (2012) toteaa työnohjauksella olevan tutkimusten mukaan useita myönteisiä vaikutuksia työntekijään ja työyhteisöön. (Kärkkäinen 2012, 28.) Vaikka kirkolla on oma työnohjausjärjestelmänsä ja se on tarkoitettu kaikille kirkon tehtävissä työskenteleville, ei työnohjauksella ole kuitenkaan ollut näkyvää paikkaa lastenohjaajien ammatillisen kehittämisen ja työssä jaksamisen tukijana. Kirkon henkilöstön kehittämissopimuksen mukaan henkilöstön jatkuvalla ja suunnitelmallisella kehittämisellä varmistetaan seurakunnan ja kirkon tarpeiden edellyttämä osaaminen, edistetään työntekijöiden työhyvinvointia, tuetaan uusien tehtävien omaksumista sekä muutoksen hallintaa (Anetjärvi & Jakobsson 2013, 18).

Lähtökohtani opinnäytetyöni aiheelle tulevat työelämästä. Tarkoituksena oli kuvata seurakunnan lastenohjaajien monimuotoisen työn osatekijöitä ja lastenohjaajien kokemuksia saamastaan työnohjauksesta. Tutkimus on lastenohjaajien työtä koskevien nykyisten ja tulevien muutosten keskellä ajankohtainen ja tuo esille työnohjauksen merkitystä lastenohjaajien työn tukena.

2 TAMPEREEN HIIPPAKUNTA TUTKIMUSYMPÄRISTÖNÄ

Tampereen hiippakuntaan on kuulunut vuodesta 2015 alkaen 48 seurakuntaa ja kolme seurakuntayhtymää. Seurakunnat muodostavat hiippakunnan alueella kahdeksan rovastikuntaa, joissa kussakin on neljästä kymmeneen seurakuntaa. Lisäksi hiippakunnan kahdeksalla seurakunnalla on yhteensä yhdeksän kappeliseurakuntaa. Tampereen hiippakunnan seurakunnista suurin osa sijaitsee Pirkanmaan, Kanta-Hämeen ja Päijät-Hämeen alueella. Jämijärvi kuuluu Satakuntaan ja Somero on Varsinais-Suomen aluetta. Lisäksi Jämsä ja Kuhmoinen kuuluvat Keski-Suomen alueeseen. (Tampereen hiippakunta 2015; Kappeliseurakunnat 2015.)



TAMPEREEN HIIPPAKUNTA



KUVIO 1: Hiippakuntakartta. (Hiippakuntakartta 2014.)

Tampereen hiippakuntaan kuuluu 630 989 henkilöä (2013), mikä on 75,1 % alueen väkiluvusta. Kastettujen osuus syntyneistä on 77,9 %. Hiippakuntaan kuuluvien seurakuntien väkiluku vaihtelee Ypäjän 2124 jäsenen seurakunnasta Tampereen seurakuntayhtymän 147 723 jäsentä käsittävään seurakuntaan (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2013, 17, 118–119.)

Kirkon piirissä työskentelevä henkilöstö voidaan jakaa tehtäväryhmittäin, joita ovat seurakuntatyö, hallinto- ja toimistotyö, hautausmaatyö, kiinteistö- ja kirkonpalvelustyö sekä muu työ. Tampereen hiippakunnan koko henkilöstön 3 170 työntekijästä seurakuntatyössä työskentelee 1471 työntekijää. Seurakuntatyön tehtävälleen kuuluvat muun muassa lapsityöntekijät. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2013, 23–24, 40.)

Tampereen hiippakunnan alueella lapsityöntekijöiden tehtäväryhmään kuuluu 394 henkilöä, josta naisten osuus on 97,7 % ja miehiä työntekijöistä on 2,3 %. Yleisin nimike tehtäväryhmässä on lastenohjaaja, joita on 84,4 % ja toiseksi eniten, 8,1 % on lapsityönohjaajia. Hiippakunnan lapsityöntekijöistä toimii vakinaisessa työsuhteessa 87,1 % ja määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien osuus on 12,9 %. Kokoaikaisten työntekijöiden osuus on 64,0 %, osa-aikaisia on 33,3 % ja sivutoimisena toimii 2,8 %. Lapsityöntekijöistä 90,4 % on kuukausipalkkaisia ja virkasuhteisia on 9,6 %. Lapsityöntekijöiden ikäluokat ovat hiippakunnassa melko tasaisesti jakautuneita. Tilastolliset erot kasvavat mentäessä nuorimpaan ja vanhimpaan ikäluokkaan. Alle 25-vuotiaiden osuus lapsityöntekijöistä on 3,1 % ja yli 65-vuotiaita on 2,5 %. (Sirpa Monola, henkilökohtainen tiedonanto 4.2.2015.)

Seurakuntien varhaiskasvatuksen kokoavalla toiminnalla on hiippakunnassa edelleen kysyntää, huolimatta päiväkerhotoiminnassa tapahtuneesta lievästä laskusta. Erityisesti lapsiperheille ja koululaisille suunnattu toiminta on säilyttänyt suhteellisen vakaan aseman Tampereen hiippakunnassa. Hiippakunnan alueella järjestettyihin lapsityön ryhmiin on osallistunut 24 713 henkilöä, ja 3 - 14-vuotiaista 22,6 % on ollut mukana toiminnassa. (Kirkon tilastollinen vuosikirja 2013, 82, 86–87, 119.)

Tampereen hiippakunnassa on käynnissä parhaillaan muiden hiippakuntien tavoin toimintaympäristön ja talouden muutosten seurauksina seurakuntarakennemuutos. Koko kirkon alueella tämä tarkoittaa uuden seurakuntayhtymä 2015 - mallin mukaisesti, että

jokainen seurakunta tulisi kuulumaan seurakuntayhtymään. Muutoksiin vaikuttavat keskeisesti kunnissa tapahtuvat uudistukset ja kuntien yhdistyminen. (Kirkon rakennemuutos – missä mennään 2014.)

Seurakuntarakenteiden kehittämisen päälinjoja on tarkasteltu laajemmin keväällä 2014, jolloin kirkkohallituksessa päätettiin kirkkolain, kirkkojärjestyksen ja kirkon vaalijärjestyksen muuttamisesta koskevan lakiesityksen sisällöstä. Tavoitteena on seurakuntien läheisyyden ja yhteisöllisyyden ulottuvuuksien vahvistaminen, taloudenhoidon tukeminen ja kirkon jäsenien tarpeista lähtöisin olevan toiminnan kehittäminen. Lisäksi tavoitteena on työvoiman käytön joustavoittaminen, hallinnon tehostaminen ja johtamiseen liittyvien vastuiden selkeyttäminen. (Seurakuntien rakennemuutos etenee 2014.)

Esitykseen pohjautuen viranhaltijat ja työsopimussuhteiset työntekijät tulisivat olemaan seurakuntayhtymän palveluksessa, sijoitettuna kuitenkin seurakuntiin. Seurakuntayhtymän tulee huolehtia seurakuntien riittävästä resurssista ja osaamisesta kirkon työn hoitamiseen aluekohtaisesti. Esitys lisää mahdollisuuksia työvoiman kohdentamiseen seurakuntien kesken, sekä tiettyjen virkojen ja työsuhteisen henkilöstön liikuteltavuuden tarpeen tullen seurakuntien välillä. Hiippakunnan tehtäväksi määritellään muutosprosessin johtaminen ja alueensa seurakuntayhtymien kokonaisuuden suunnittelu yhteistyössä seurakuntien kanssa. Tarkoituksena on, että seurakunnat siirtyisivät seurakuntayhtymärakenteeseen viimeistään vuoden 2019 alkuun mennessä (Seurakuntien rakennemuutos etenee 2014.)

Tampereen hiippakunnassa rakennemuutoksen lähtökohtana on tuoda esille seurakuntia aktiivisina toimijoina ja subjekteina. Hiippakunta, tuomiokapituli tai alueelliset ohjausryhmät eivät anna seurakunnille valmista rakenne-ehdotusta, vaan seurakunnat ovat vastuussa keskinäisen yhteistyön rakentamisesta. (Kirkon rakennemuutos – missä mennään 2014.)

3 LASTENOHJAAJAN TYÖ JA AMMATILLISUUS

3.1 Kirkon varhaiskasvatus

Kirkon kasvatustoiminnan aikana on tapahtunut muutoksia ja uudistuksia ja siinä on ollut toimintansa aikana eri painotuksia. Kuitenkin sen lähtökohta on ollut aina sama: kirkon oma arvopohja ja kristillisestä uskosta lähtevät tavoitteet. Kirkon varhaiskasvatus voidaan ymmärtää näistä perustoista nousevaksi, pääasiassa alle kouluikäisten ja kouluikäisten lasten ja heidän perheiden parissa tapahtuvaksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi. (Lapsi on osallinen 2008, 9.)

Kirkon varhaiskasvatus perustuu kristilliseen ihmiskäsitykseen, jonka mukaan ihminen on Jumalan luomana arvokas ja pyhä. Ihminen on luotu Jumalan kuvana elämään suhteessa sekä Jumalaan, että toiseen ihmiseen. (Kangasmaa, Petäjä & Vuorelma 2008, 39; Ojell 2008, 124.) Kirkon varhaiskasvatuksen Raamatullisina lähtökohtina ovat Raamatun kaste- ja lähetyskäsky ja lasten evankeliumi. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 5, 12.) Kaste on Jumalan ihmiselle antama pyhä lahja ja hänestä tulee kristittyä samalla sekä seurakuntansa, että maailmanlaajuisen kirkon jäsen. Kasteen vaikutus säilyy koko ihmisen elämän ajan ja antaa perustan kristillisen identiteetin kasvulle. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 12.)

Kristilliseen ihmiskäsitykseen sisältyy ajatus ihmisen kokonaisvaltaisuudesta, johon kuuluu myös hengellinen ulottuvuus (Lapset seurakuntalaisina 2013, 18). Spiritualiteetti voidaan määritellä ihmisen inhimilliseksi ominaisuudeksi, jota luonnehtii tietynlainen tietoisuus tai herkkyys. Siihen liittyvä tietoisuus ei niinkään tarkoita herkkyyttä jollekin epäluonnolliselle, vaan lisääntyvää herkkyyttä nähdä päivittäisten asioiden syvemmät merkitykset. Tirrin mukaan David Hay (1998) jäsentää spirituaalisen herkkyyden kolmeen kategoriaan. Näitä ovat tietoisuuden tunteminen, mysteerien tunteminen ja arvojen tunteminen. Lapsen spirituaalisen maailman keskeisimpiä kysymyksiä ovat: kuka minä olen, mihin minä kuulun ja mikä on elämäni tarkoitus? Uskontokasvatuksen yhtenä tehtävänä on auttaa lasta tutustumaan omaan identiteettiin ja herkistymään tietoisuuden, mysteerien ja arvojen tunnistamiselle. (Tirri 2002, 20–23.)

Puhuttaessa kirkon varhaiskasvatuksessa toteutettavasta kristillisestä kasvatuksesta, voidaan sen katsoa kuuluvan uskontokasvatuksen sisällä olevaksi käsitteeksi. Se on kristillisiin arvoihin sitoutunutta toimintaa, jolla on tietoisia tavoitteita. Kasvatus toteutuu kasvattajan ja kasvavan välisessä pedagogisessa suhteessa, ja siinä pyritään ihmisen kokonaisvaltaiseen kasvun tukemiseen. (Muhonen & Tirri 2008, 66, 77.) Varhaiskasvatuksen kokonaisvaltainen kasvatusnäkemys ohjaa kasvattajaa tiedostamaan lapsen erilaiset tarpeet eheän kokonaispersoonallisuuden ja ihmisyyden kehityksessä. Varhaiskasvatuksessa lapselle tulisi mahdollistua oman uskontosuhteen jäsentyminen, ja sen tulisi antaa muodostua lapselle mielekkäällä tavalla ja hänen kannaltaan mielekkääseen muotoon. (Ubani 2010, 49–50.) Kristillisen kasvatuksen tavoitteena on ihmisen omaehtoisen identiteetin kasvu, josta käsin hän tulkitsee itse elämää ja uskoa (Halme 2010, 25).

Kirkon varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen ja hänen perheensä elämää ja kokonaisvaltaista kasvua (Ojell 2013, 20). Kasvatus perustuu vanhempien, kummien ja seurakunnan yhteiseen tehtävään, jota voi luonnehtia kasvatuskumppanuuden ohella myös kastekumppanuudeksi. Kirkon varhaiskasvatuksen kokonaisvaltaisessa kasvatussajattelussa korostuvat eri kasvatussisältöjen nivoutuminen toisiinsa, vuorovaikutus aikuisen ja lapsen välillä sekä kasvatuskumppanuus lapsen perheen kanssa. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 13, 16, 24.)

Kirkon varhaiskasvatuksen sisältö ja kehittäminen liittyvät osaltaan koko kirkon laajempaan strategiaan. Kirkkoa koskevassa Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö - strategiassa esitellään kirkon perustehtävä, arvot ja suuntaviivat vuoteen 2015. (Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö 2008.) Kirkon kasvatuksen omassa linjauksessa Meidän kirkko – kasvamme yhdessä, jossa liitytään koko kirkon strategiaan, tuodaan esille kasvatuksen tehtäväalueen strategiset suuntaviivat kasvatuksen näkökulmasta. Linjaus ohjaa näin myös kirkon varhaiskasvatusta ja sen sisällöllistä kehittämistä. (Ojell 2013, 17.) Kirkon kasvatuksen linjauksen mukaan kirkon kasvatus on kaikenikäisten kokonaisvaltaisen kasvun mahdollistamista ja tukemista. Sitä luonnehtivat yhdessä tekeminen, oleminen ja ihmettely. (Meidän kirkko – kasvamme yhdessä 2012.)

Kirkon varhaiskasvatuksen sisällön ja kehittämisen lähtökohtina ovat Raamatun ja kirkon lainsäädännön lisäksi useat asiakirjat. Tähän kuuluvat muun muassa Lapsen oike-

uksien sopimus ja valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Vasu) -asiakirja. Sen mukaan varhaiskasvatuksen ensisijaisena tavoitteena on edistää lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kirkon varhaiskasvatuksessa sitoudutaan Vasu -asiakirjan mukaiseen kasvatustajatteluun. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 15; Ojell 2013, 21.)

Vuonna 2013 julkaistiin Lapset seurakuntalaisina -asiakirja, joka tarkastelee laajemmin kirkon varhaiskasvatuksen painopisteitä, näkökulmia ja muutoksia. Asiakirja on päivitys vuonna 2008 julkaistulle kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirjalle Lapsi on osallinen (Vake), jota käytetään uusimman asiakirjan rinnalla. Vake -asiakirjassa tarkastellaan seurakunnan varhaiskasvatuksen lähtökohtien, perusteiden ja toiminnan kuvaamisen lisäksi muun muassa kirkon varhaiskasvatuksen toimintamuotojen nykyisiä kehittämistavoitteita. (Lapsi on osallinen 2008, 5; Lapset seurakuntalaisina 2013, 4–5; Ojell 2013, 20.)

Tulevaisuuteen suuntaava kirkko vahvistaa jäsenyyttään tukemalla uskoa, sitouttamalla toimintaan ja kasvattamalla mukaan seurakuntaelämään. Tarkasteltaessa kirkon varhaiskasvatuksen sisältöä ja tulevaisuutta, lähtökohtana on lapsi ja hänen perheensä. Tavoitteena on toiminta, joka voisi tukea eri tavoin lapsen ja hänen perheensä kokonaisvaltaista hyvinvointia ja kasvua. (Lapsi on osallinen 2008, 29; Lapset seurakuntalaisina 2013, 26.) Kirkon varhaiskasvatuksen kokonaisuutta tulee tarkastella kokoavien toimintamuotojen rinnalla myös laajemmin. Se sisältää nykyisin kokoontuvan toiminnan rinnalla sähköisten yhteyksien kautta tapahtuvan läsnäolon perheiden arjessa ja verkostoyhteistyön perheen ja muiden lapsen ja perheiden kanssa toimivien tahojen kanssa. Kirkon varhaiskasvatuksen luonteeseen sisältyy toiminnan jatkuva kehittäminen, vastaten perheiden tarpeisiin ja kuunnellen heitä. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 26; Ojell 2013, 24.)

3.2 Lastenohjaajan koulutus ja työ

Kirkon lastenohjaajien koulutuksen juuret ulottuvat päiväkerhotoimintaan, joka kasvoi lapsityön uutena työmuotona voimakkaasti 1960 -luvulla. Lastenohjaajien ensimmäinen varsinainen koulutus aloitettiin vuonna 1969 kahden kuukauden pituisena lastenoh-

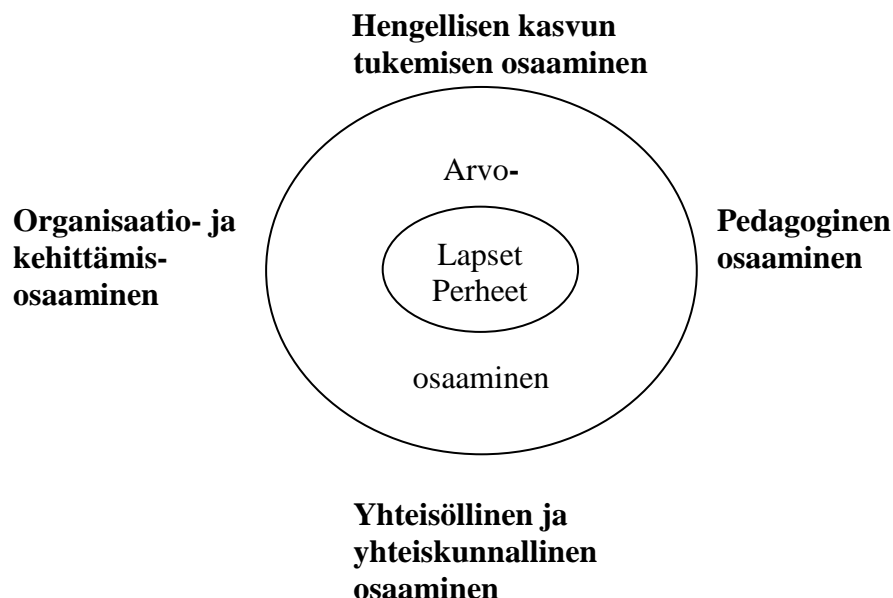
jaajakurssina, jonka koulutussuunnitelman piispainkokous hyväksyi seuraavana vuonna. Lastenohjaajien kurssimuotoinen koulutus laajeni 1970-luvulla. Siihen vaikuttivat seurakuntien päiväkerhotojen vakiintuminen, kerhomuotojen monipuolistuminen, koulutuskokemus ja kirkon kasvatustoiminnan kokonaisohjelman käynnistyminen. Vuodesta 1975 järjestetyt 500 tunnin mittaiset lastenohjaajakurssit loppuivat vuonna 1994. Koulutuksen rinnalla alkoi vuonna 1982 vuoden kestävä lastenohjaaja - leikinohjaajakoulutus, joka tuotti seurakunnan lapsityön lisäksi kelpoisuuden yhteiskunnan varhaiskasvatuksen tehtäviin. (Jääskeläinen 1997, 252; Porkka 2008, 173–174, 200.)

Lastenohjaajan työala laajeneminen näkyi yhteistyön lisääntymisenä päivähoiton ja muun kasvatustoiminnan kanssa. Myös perhekeskeinen työote vahvistui. Lastenohjaajan koulutus tuli osaksi yhteiskunnan ammatillista koulutusrakennetta vuonna 1989, tuottaen opiskelijalle lastenohjaajan kouluasteen tutkinnon. Lastenohjaajien koulutus jatkui ammatillisen koulutus - ja tutkintouudistusten myötä vuoden 1995 alusta toisen asteen perustutkintona. Opintojen laajuus oli peruskoulun jälkeisenä koulutuksena 100 opintoviikkoa. Vuonna 1994 voimaan tullut ammattitutkintolaki mahdollisti aikuisille tutkinnon suorittamisen näyttökokeina. Myös työelämän kanssa tiiviissä yhteistyössä toteutettavasta oppisopimuskoulutuksesta tuli yksi valmentavan koulutuksen toteutusmuoto. Valtakunnallisen opetussuunnitelman sisällössä tulivat esille työn laaja-alaisuus ja selkeä painotus kirkon lapsi-, varhaisnuoriso- ja perhetyöhön. (Jääskeläinen 1997, 253–255; Porkka 2008, 200–201.)

Vuonna 2001 lastenohjaajan tutkintonimike muuttui 120 opintoviikon laajuiseksi lapsi- ja perhetyön perustutkinnoksi. Koulutusohjelman tavoitteissa ja alan kuvaus- ja toimintaperiaatteissa lastenohjaajan työn sisällössä tuotiin esille kokonaisvaltaista lapsen kasvatusta, hoitoa ja huolenpitoa, verkostoyhteistyötä sekä perhetyötä. Lisäksi nostettiin esille monimuotoisen perhetyön ohella yhteisöllisen kasvatustyön osaamista. (Opetushallitus 2001, 7, 12–13, 94–95.) Vuonna 2009 astuivat voimaan opetushallituksen päivitettyt lapsi- ja perhetyön perustutkinnon perusteet. Lastenohjaajan toimintaympäristöinä ovat tutkinnon perusteiden mukaisesti seurakunnan ja kunnan avoimet varhaiskasvatuspalvelut, päivähoito, koulut, perhepäivähoito, leirit, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta sekä lastensuojelu. Tutkinnon perusteissa näkyvät aikaisempaa tutkinnon perusteita laajempina sekä lastenohjaajan monimuotoinen toimintaympäristö että koulutuksen tutkinnon osat. (Opetushallitus 2009, 8–11.)

Piispainkokouksen suositus seurakunnan lastenohjaajan tehtävään on lapsi - ja perheyön perustutkinto, johon kuuluu pakollisten opintojen ohella teologisia opintoja, sekä seurakunnan ja kirkon työhön liittyviä opintoja. (Piispainkokouksen suositus seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta 2009.) Lastenohjaaja toimii tehtävässään varhaiskasvatuksen pedagogisten periaatteiden ja kirkon kastekasvatuksen pohjalta. Päätehtävänä on työskennellä lasten ja perheiden parissa ja tukea kristillistä kasvatusta ja hengellistä kasvua. Seurakunnan lastenohjaajan työssä tulee esille kasvatuskumppanuus ja varhaisen tuen periaatteiden mukaisesti työskentely moniammatillisessa työyhteisössä ja erilaisissa verkostoissa. Työhön kuuluu myös kasvua tukevan esteettisen toimintaympäristön edistäminen. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 18–19.)

Seurakunnan lastenohjaajan ydinosaamisalueet muodostuvat kirkon ja seurakunnan työn kannalta neljästä keskeisestä osaamisalueesta. Näitä ovat hengellisen kasvun tukemisen osaaminen, pedagoginen osaaminen, organisaatio- ja kehittämisosaaminen ja yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen osaaminen. Ydinosaamisalueet liittyvät yhdessä arvoosaamisen pohjalta toinen toisiinsa, muodostaen lastenohjaajan ammatin kokonaisuuden. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 19–20.)



KUVIO 2: Lastenohjaajan ydinosaamisalueet. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010, 20.)

Lastenohjaajat ja kasvatustyö yleisesti ovat olleet työn monimuotoistumisen ja laajenemisen myötä uusien haasteiden edessä. Lastenohjaajien työn muutokset sekä laaja ja vastuullinen työn kuva seurakunnissa ovat lisänneet osaamisvaatimuksia. (Ruuskanen 2008, 87–88.) Myös nykyiset arviot viittaavat tähän suuntaan. Muuttuva päivähoito ja varhaiskasvatus asettavat vaatimuksia laaja-alaiselle osaamiselle ja koulutukselle. Myös uuden varhaiskasvatuslain arvellaan tuovan muutoksia lastenohjaajan koulutukseen ja erilaisissa työympäristöissä toimimiseen. Tulevaisuuden osaamistarpeisiin sisältyvät kyvyt vastata erityistä tukea tarvitsevien lasten ja heidän perheiden tarpeisiin. Koulutus- tarpeissa tuodaan esille muun muassa perhetyön ja perhepalveluiden osaamista. Kirkon roolin muuttuminen yhteiskunnassa edellyttää uudenlaista verkostoitumista ja moniammatillista yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Seurakuntien muuttuessa tarvitaan yli työalojen ulottuvaa osaamista. Muut varhaiskasvatuksen alueen osaamisen vahvistamistarpeet liittyvät monikulttuurisuuden lisääntymiseen sekä tieto- ja viestintätekniiseen osaamiseen. (Koulutusraportti 2013, 14.)

3.3 Ammatillinen kasvu ja identiteetti

Työelämässä on käynnissä useita ilmiöitä, jotka tekevät ammattitaidon jatkuvan kehittämisen ja ammatillisen uusiutumisen välttämättömäksi. Toimintaympäristön muutokset näkyvät usealla tasolla; seurannaisvaikutuksina organisaatioissa, työtehtävissä ja ihmisissä ja ne synnyttävät uusia haasteita koulutukselle ja yleisesti ihmisten jatkuvalla kehittämiselle. (Ruohotie 2000, 22, 28–29.) Yhteiskunnalliset ja kulttuuriset muutokset heijastuvat myös kirkon työntekijään. Asiantuntijuus on lisääntynyt tehtäviin erikoistumisen myötä, ja samaan aikaan työntekijältä edellytetään laaja-alaisia valmiuksia työnkuvan muutosten keskellä. Edellä mainitut tekijät edellyttävätkin työntekijältä selkeää ja vahvaa ammatti-identiteettiä. (Kokkonen & Kokkonen 2008, 238.)

Työntekijän käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat tulleet entistä tärkeämmiksi. Jatkuva ammatillisen identiteetin rakentaminen ja oman osaamisen uudelleenmäärittely koskettavat yhä useampaa työntekijää. Useilla aloilla, kuten kirkon varhaiskasvatustyössä, työssä oppiminen ja kehittyminen edellyttävätkin kokonaisvaltaista ammatillista kasvuja. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 27–28, 40.) Ammatillista kasvua laukaisevia tekijöitä saattaa löytyä yhteiskunnasta, organisaatiosta, työroolista ja

yksilöstä itsestään. Jatkuvan kasvun kannalta keskeistä ovat yksilön omat havainnot ja tulkinnat työstä ja työympäristöstä. (Ruohotie 2000, 50.) Ammatilliseen kasvuun heijastuu aina työntekijän organisaatioympäristössä vaikuttavia tekijöitä. Kuitenkin ammatillinen kasvu on ensisijaisesti yksilöä koskeva prosessi, jossa ammattipätevyyden kehittymisen ja uudistumisen tuloksena työntekijä selviytyy paremmin työn vaatimuksista. (Luoma 2007, 299.)

Ammatillisen kasvun prosessissa yksilö voi arvioida itsensä lisäksi omia arvojaan, tarpeitaan, harrastuksiaan ja taitojaan ja etsiä uudenlaisia uramahdollisuuksia ja vaihtoehtoja tai arvioida uudelleen nykyistä työtään tai ammattiaan. Yksilö voi pohtia nykyisen työnsä ja ammattinsa perusteita, hän arvioi omaa identiteettiään ja valmistelee henkilökohtaista urasuunnitelmaansa. Tämän tuloksena yksilö voi uuden kokeilun ja palautteen pohjalta tehdä uudenlaisen valinnan, joka voi johtaa osidentiteetin muutokseen: vanhasta roolista luopumiseen ja uusien taitojen, tietojen ja asenteiden oppimiseen. Ammatillisen kasvun prosessi vaikuttaa sen vakiinnuttua myönteisesti yksilön itsearvostukseen. (Ruohotie 2000, 50, 57.)

Ammatti-identiteetti kuuluu ihmisen kokonaisvaltaiseen identiteettiin ja sen kehittymisen on prosessi, joka kestää koko ihmisen työelämän ajan. Kasvattajan identiteetti rakentuu samaan tapaan kuin ammatti-identiteetti yleensä. Hän joutuu pohtimaan sekä henkilökohtaista identiteettiään, että käsitystään kasvattajan tehtävistä ja niiden vaatimuksista. Ammatti-identiteetti mahdollistaa kasvattajan persoonan tietoisien käytön työvälineenä. Persoonan käyttö työvälineenä merkitsee kasvattajan kykyä ymmärtää ja jäsentää omaa sisäistä maailmansa. (Kokkonen & Kokkonen 2008, 241–242, 248.)

Lastenohjaajan ammatilliseen kasvun prosessiin kuuluu olennaisesti myös henkilökohtaisen ammatti-identiteetin pohdinta kirkon työntekijänä. Salon mukaan kirkon työntekijän ammatillisen identiteetin kehittyminen on elinikäinen, jatkuvasti muutoksessa oleva kasvuprosessi. Sen kuluessa tapahtuu oman persoonan kasvua, itsetuntemuksen lisääntymistä, ammatillisen osaamisen vahvistumista ja hengellisen elämän syvenemistä. (Salo 2006, 5.)

Ammatillinen identiteetti on yhteydessä yksilön käsitykseen itsestä ammatillisena toimijana. Hän tarkastelee itseään suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä sitä, millaiseksi

hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla, mihin hän kokee kuuluvansa ja samaistuvansa, mitä hän pitää tärkeänä sekä mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan. Tähän kuuluvat myös työtä koskevat arvot ja eettiset ulottuvuudet sekä tavoitteet ja uskomukset. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

Kirkon lastenohjaajien työssä eettisyys muodostaa perustan ammatilliselle toiminnalle. Lastenohjaajien eettiset ohjeet kuvaavat ammattikunnan näkemystä ammatin arvopohjasta ja siihen sisältyvästä arvo-osaamisesta. Työ ja ammatillisuus perustuvat kasvatukseen, joka rakentuu lapsen ja perheen, kirkon arvopohjan ja yhteiskunnan kokonaisvaltaisesta ymmärtämisestä. Kasvatustyön keskeinen ulottuvuus arvo-osaamisen ohella on eettisyys, joka ohjaa vastuuseen ja lähimmäisestä välittämiseen. (Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaminen 2010, 4, 18; Vahvat juuret, kantavat siivet 2005; Muho-
nen & Tirri 2008, 79.) Eettisiä ohjeita voidaan pitää olennaisena osana lastenohjaajan työtä ja ammatillista kasvua. Ne toimivat tukena ammatillisuutta ja työympäristöä koskevissa muutoksissa ja niiden kautta tuodaan näkyviksi niitä arvoja, jotka lastenohjaajan työssä koetaan tärkeiksi.

4 TUKEA LASTENOHJAAJAN TYÖHÖN JA AMMATILLISUUTEEN

4.1 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Yhteiskuntamme työelämää luonnehtivat monet muutokset. Työn ja työelämän sisältämät vaatimukset ovat lisääntyneet ja työ edellyttää usein työntekijältä jatkuvaa uuden oppimista ja hyviä sosiaalisia taitoja. Työntekijä joutuukin pohtimaan kiihtyvän muutosvauhdin keskellä muuttuvaa työtään tai työyhteisöään ja omaa pärjäämistään. (Virtanen & Sinokki 2013, 173, 218.)

Puhuttaessa 2000-luvun työhyvinvointia koskevasta määritelmästä, Ojala ja Ahonen (2003) liittävät siihen fyysisen, sosiaalisen ja psyykkisen hyvinvoinnin, joista rakentuu myös yksilön suorituskyky. Työhyvinvoinnin osa-alueet muodostuvat työturvallisuudesta, työkyvystä, työssä jaksamisesta, henkisestä hyvinvoinnista, turvallisuudentunteesta ja tuloksellisuudesta. (Virtanen ym. 2013, 28–29, 141.) Yksilön työhyvinvoinnin rakennusaineiksina ovat Ilmarisen (2006) mukaan terveys, ammatillinen osaaminen, omat arvot, asenteet, motivaatio sekä itse työhön liittyvät tekijät. Näitä ovat työolosuhteet, työn sisältö ja vaatimukset, työyhteisö ja organisaatio sekä työnjohdolliset tekijät. (Ilmarinen 2006, 132–133.)

Työhyvinvointi syntyy yksilön voimavarojen ja työn keskinäisestä tasapainosta. Siihen sisältyy tyydytystä tuottava ja sujuva työ, jota tehdään turvallisessa, terveyttä ja työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä. (Virtanen ym. 2013, 197, 240.) Työntekijöiden työssä jaksamisen pohjana on jatkuva työn kehittäminen ja kaikkiin työntekijöihin kohdistuva työkykyä ylläpitävä toiminta. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta muun muassa työssä jaksamiseen, jolloin työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä laskee. (Honkonen 2010, 79; Sosiaali - ja terveysministeriö 2013, työhyvinvointi.)

Työhyvinvointiin liittyvät työn voimavaratekijät ja työtyytyväisyys. Voimavaratekijöillä tarkoitetaan muun muassa vaikutusmahdollisuuksia, esimiehen tukea, hyvää tiedonkulkua organisaatiossa sekä työpaikan ilmapiirin avoimuutta ja kannustavuutta. Työtyytyväisyys rakentuu itsensä toteuttamisesta, onnistumisen elämyksistä ja työssä hyvin suo-

riutumisesta. Työtyytyväisyyttä edistävät oikeudenmukaisen tunnustuksen saaminen työstä, työn kokonaisuuden hahmottaminen ja merkityksen oivaltaminen, vastuullisuus sekä mahdollisuus oppia ja kasvaa työssä. (Mamia 2009, 28–30.)

Työhön liittyy poikkeuksetta sitä tyydyttävien tekijöiden ohella myös työtä kuormittavia tekijöitä. Kuormittavina tekijöinä voivat olla työn määrä, liian tiivis aikataulu tai vaativat työtehtävät. (Virtanen 2013, 190.) Ajan todetaan olevan työelämässä lisääntyvässä määrin resurssi, josta on eniten puutetta. Varsinaisena ongelmana ei kuitenkaan pidetä kiirettä tai liiallista työmäärää. Syyksi esitetään työelämässä vallitsevaa kustannustehokkuutta, jonka tuloksena käytettävänä oleva aika ei tahdo riittää työn tekemiseen työntekijää tyydyttävällä tavalla. (Mamia 2009, 50.) Kuormittavia tekijöitä voivat olla lisäksi ongelmalliset asiakas- tai henkilösuhteet, rasittavat työolot, vuorotyö tai puuttuva esimies - ja työtoverituki. Työssä kuormittuminen seuraa työn asettamien vaatimusten ja sen tarjoamien mahdollisuuksien sekä työntekijän edellytysten ja odotusten välisestä epätasapainosta. (Virtanen ym. 2013, 190, 194.)

Työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä tulisi tarkastella yksilötason rinnalla myös sosiaalisella ulottuvuudella, joka liittyy työyhteisöön ja organisaatioon. (Mamia 2003, 31.) Erilaisissa organisaatioissa tehtävä työ antaa yksittäisille ihmisille ja kokonaisille työyhteisöille hyvinvointikokemuksia. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta oman työtehtävän paikantaminen suhteessa organisaation strategiaan vahvistaa työntekijän työstä muodostuvaa psykologista kokemusta. Työtehtävän merkityksen hahmotuttua organisaatiossa, vahvistuu myös yksittäisen työntekijän identiteetti organisaation menestyksen tekijänä. (Virtanen ym. 2013, 116, 118.)

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen merkitys on lisääntynyt työelämän muutoksessa. Työyhteisön jäseniltä ja koko työyhteisöltä edellytetään jatkuvaa uuden oppimista, sopeutumista muutoksiin, laajojen kokonaisuuksien hallintaa, vuorovaikutustaitoja, vastuun ottamista sekä kykyä sietää ristiriitoja ja epävarmuutta. Vaikka monet edellä mainituista ominaisuuksista ovat yksilön taitoja, on työyhteisön ilmapiirillä ja yhteisellä tavalla toimia suuri merkitys. Toimivassa työyhteisössä työhyvinvoinnin perustana on työyhteisön selkeä perustehtävä ja peruspilareina ovat Järvisen (2008) mukaan työnte-koa tukeva organisaatio, työnte-koa palveleva johtaminen, selkeät töiden järjestelyt, yh-

teiset pelisäännöt, avoin vuorovaikutus ja toiminnan jatkuva arviointi. (Virtanen ym. 2013, 162–163, 165.)

Työhyvinvointia on Suomessa kehitetty 2000-luvulla aktiivisesti. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnissa on nähtävissä edistymistä viime vuosina. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 5, 220.) Kirkon työntekijöiden työoloja ja työhyvinvointia tutkitaan kahden vuoden välein julkaistavassa Kirkon työolobarometrissä. Viimeisimmän tutkimuksen (2011) mukaan työntekijöiden työn henkiset ja fyysiset rasitukset ja varmuus työsuhteen pysyvyydestä ovat pysyneet samalla tasolla kuin aikaisemmin. Työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittymisen edellytykset koetaan myönteisinä kun taas työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien todetaan heikentyneen. Lähes puolet tutkituista kokee kiireen ja työtahdin lisääntyneen jonkin verran. Myönteistä muutosta on todettu muun muassa töiden organisoimisen, koulutuksen saamisen ja työntekijän kehittymismahdollisuuksien suhteen. Tutkituista kirkon työntekijöistä puolet arvioi työkykynsä olevan erittäin hyvällä tasolla ja suurin osa oli tyytyväisiä esimiehen johtamistapaan. Myös tuen ja rohkaisun saaminen työtovereilta ja esimiehiltä on lisääntynyt. (Kirkon työolobarometri 2011, 3–4.)

Työelämän muutosten keskellä työelämän kehittämisen keinojen, johon lukeutuu myös työhyvinvointi, tulisi uudistua. Entistä tärkeämpänä nähdään työhyvinvoinnin kehittäminen myönteisten tekijöiden, ihmisten ja työyhteisöjen voimavarojen vahvistamisena. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 22.) Kirkon työntekijää kehittävästä ja tukevasta keinoista muun muassa työnohjaus on toimintatapa, jonka avulla pyritään edistämään kirkon eri sektoreilla työntekijän osaamista ja jaksamista. (Anetjärvi & Jakobsson 2013, 23.)

4.2 Työnohjaus

Työnohjauskäytäntö on kehittynyt sekä itsenäisesti eri ammattialoilla että ammattialojen välisesti. Tästä johtuen työnohjaukseen ei ole olemassa työelämän eri alueille soveltuvaa kokonaisvaltaista teoriaperustaa tai mallia. Työnohjauksesta ei ole näin muodostunut käsittettä, jolla olisi ammattialoille yhteinen merkityssisältö. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 26; Keski-Luopa 2007, 10–11, 24, 29; Alhanen ym. 2011, 16–17.) Työnohjauk-

sen käsitteen monimuotoisuudesta kertonee myös se, että sille ei ole löytynyt kansainvälisestä kirjallisuudesta vastaavaa termiä. Keski-Luopa jäsentää työnohjauksen liittyvän opettamiseen, joka tapahtuu työn äärellä. Hänen mukaan lähimpinä työnohjausta ovat termit ”work counselling, ” role consultation” ja australialainen termi ”de-briefing” (=viipyminen). (Keski-Luopa 2007, 27, 31.)

Työnohjauksen käsitteen määrittelyn yhteydessä puhutaan työnohjauksen suhteesta lähikäsitteisiin. Näitä ovat muun muassa koulutus, konsultaatio, mentorointi, valmennus sekä terapia. Edellä mainituilla käsitteillä on tietyistä yhteisistä piirteistä huolimatta useita eroja suhteessa työnohjaukseen. Koulutus on usein suunniteltua ja tarkkasisältöistä ja siinä pyritään parantamaan yksilön asiantuntijuutta tarjoamalla lisää tietoja ja taitoja. Konsultoinnin tavoitteena on löytää ratkaisu johonkin ongelmaan ja se on luonteeltaan lyhytkestoista. Siinä tehtävää analyysiä ohjaa työnohjauksesta poiketen etukäteen määritellyt tavoitteet. Mentoroinnissa edistetään ohjauksen, työssä syntyneiden kokemusten ja neuvonnan avulla toisen työntekijän uraa ja työssä kehittymistä. Mentorointi nähdään nykyisin hiljaisen tiedon siirtäjänä merkittävänä työelämässä. Valmennuksessa tähdätään tiettyihin, lyhytkestoisten tavoitteiden saavuttamiseen. Työelämässä voidaan käyttää ulkopuolista valmentajaa tukemaan asiakasprosessia. Terapiassa käydään läpi ihmisen henkilökohtaista elämää, psyykeä ja ihmissuhteita. Psykoterapiassa tavoitellaan ihmisen persoonan eheytymistä kun taas työnohjauksessa keskitytään ohjattavan työhön. (Alhanen ym. 2011, 21–22; Kärkkäinen 2012, 25–27.)

Työnohjaus voidaan nähdä työelämässä tapahtuvana ammatillisena toimintana ja siinä jaetaan vuorovaikutuksessa työn aikana syntyneitä kokemuksia ja ajatuksia, ja niitä tutkitaan ja jäsennetään useasta eri näkökulmasta. Työnohjausta luonnehditaan työn, sen tekemisen tavan ja työntekijän kehittämismenetelmäksi, jossa ohjattava oppii kokemuksiaan jäsentämällä vuorovaikutuksessa työnohjaajan kanssa. (Kyrönseppä 2012, 32; Kärkkäinen 2012, 21.) Työnohjaus on myös reflektiivisen keskustelun avulla tapahtuvaa työntekijän ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien lisäämistä. Siinä tutkitaan työhön liittyvien kysymysten käsittelyn ja ongelmien ratkaisun avulla suhdetta omaan työhön. Työnohjauksessa keskitytään työntekijän työhön ja kyseessä on siten aina työntekijä ja hänen ammatillinen kehittyminen. (Punkanen 2009, 7, 26.)

Työnohjauksella nähdään olevan useita tavoitteita. Työnohjauksen varsinaisena päämääränä voidaan pitää työntekijän ammatillista kasvua. Työnohjauksen tavoitteiksi mainitaan myös työntekijän perustehtävän selkeyttäminen, ammattitaidon parantaminen, henkisen ja persoonallisen kasvun sekä työn ongelmien- ja stressin hallinnan edistäminen ja rutinoitumisen ehkäiseminen. (Keski-Luopa 2007, 53; Punkanen 2009, 7.) Työnohjauksen tavoitteena on myös työntekijän oppimaan oppiminen. Se käsittää oman oppimisen arviointia ja oppimiseen liittyvän kokemuksen hyödyntämistä niin, että työntekijällä on mahdollisuus kehittymiseen. Työnohjauksen tulisikin palvella oppimista, joka vahvistaa työntekijän luovien mahdollisuuksien ja voimavarojen avautumista, yhteyksien löytymistä ja kykyä tehdä omia valintoja. (Keski-Luopa 2007, 81, 389–390.)

Työnohjaus toteutuu aina kahden tai useamman ihmisen yhteistoiminnassa eli vuorovaikutuksessa. Siinä käsitellään yhteisiin päämääriin suuntautuen työelämään liittyviä teemoja. (Alhanen ym.2011, 18.) Työnohjauksen toteutusmuotoja voivat olla yksilö-, ryhmä- tai yhteisötyönohjaus. (Punkanen 2009, 26; Alhanen ym. 2011, 19; Suomen Työnohjaajat i.a.) Yksilötyönohjauksessa syvennyttään kahdenvälisessä ohjaussuhteessa usein ohjattavan työhön, persoonalliseen kasvuun ja ammatti - identiteettiä, vuorovaikutusta ja ammatillista kasvua ja kehitystä koskeviin kysymyksiin ja teemoihin. (Punkanen 2009, 28; Alhanen ym. 2011, 128.) Ryhmätyönohjauksessa ohjattavat peilaavat omia työkäytäntöjään ja ajatuksiaan sekä saavat tukea muilta ohjattavilta suunnitelmiaan ja tavoitteissaan. Ohjauksessa keskitytään kunkin ohjattavan ammatilliseen kehitykseen ja vertaisilta oppimiseen. Ryhmätyönohjaukseen osallistuvien määrän tulisi olla enimmillään 5–6 ohjattavaa (Punkanen 2009, 30; Alhanen 2011, 155, 157.) Työyhteisön työnohjaus pyrkii edesauttamaan työyhteisössä työskenteleviä löytämään ratkaisuja työtilanteiden ja keskinäisen vuorovaikutuksen synnyttämiin jännitteisiin. Yhteisötyönohjausprosessissa on aina läsnä työyhteisön sisäinen dynamiikka. Lisäksi työpaikalla käynnissä olevat muutos- ja kehittämisprosessit heijastuvat monesti yhteisötyönohjaukseen. (Punkanen 2009, 30; Alhanen ym. 2011, 138.)

Työnohjauksessa oman työn tutkiminen, arviointi ja kehittäminen tapahtuvat koulutetun työnohjaajan avulla (Mitä on työnohjaus 2014). Työnohjaajan tehtävänä on tukea ja ohjata ohjattavien työn reflektointia herättelemällä heiltä tulevia kysymyksiä, auttamalla työhön kuuluvien ilmiöiden jäsentämisessä, ideoimalla yhdessä toimintavaihtoehtoja ja pohtimalla yhdessä tekojen seurauksia. (Alhanen ym. 2011, 23.) Työnohjaajan tehtävä-

nä työnohjaustilanteessa on luoda edellytykset ohjattavien uudentilanteelle kasvulle. Edellytykset luodaan yhteisen potentiaalisen tilan rakentamisen ja ylläpitämisen avulla. (Keski-Luopa 2007, 417.) Oleellisinta työnohjauksen alussa on luottamuksen syntyminen, ja työnohjaajalla ja ryhmän jäsenten keskinäisillä suhteilla on sen kannalta keskeinen merkitys. (Alhanen ym. 2011, 88.)

Työnohjaajan ammattitaito koostuu useista eri tekijöistä. Työnohjaajan tulee työelämän perusasioiden tuntemisen ohella käsittää työnohjauksen merkitys ohjattavien ammatillisen kasvun sekä laajemman työelämän ja yhteiskunnallisen elämän tukena. Hänen tulee ymmärtää ihmisten oppimista sääteleviä tekijöitä ja kyetä ohjaamaan sekä yksilöiden että ryhmien reflektioprosesseja. Työnohjaajan ammattitaito sisältää käsityksen ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen periaatteista sekä yksilöiden ja yhteisöiden kehityksestä. Lisäksi työnohjaajan tulee käsittää työnohjauksen mahdollisuudet ja rajat sekä sisäistää omakohtainen ammattietiikka. (Alhanen ym.2011, 80–81.)

Työelämässä työtehtäviä, toimintaympäristöä ja työn määrää koskevat muutokset voivat johtaa pohtimaan, miten jatkaa työssä eteenpäin. (Alhanen ym. 2011, 47.) Työnohjauksessa reflektiolla tarkoitetaan prosessia, jossa työntekijät, työnohjaajan ohjaamana, pysähtyvät työnsä lomassa pohtimaan toimintaansa, sen lähtökohtia, tavoitteita ja seurauksia. Reflektio on prosessi, jossa ohjattava aktiivisesti tarkastelee ja käsittelee uusia työ- tai oppimiskokemuksiaan. Samalla ohjattavalla mahdollistuu uuden tiedon tai uusien näkökulmien yhdistäminen hänen aikaisempiin tietoihinsa. (Alhanen ym. 2011, 17; Kärkkäinen 2012, 23.) Työntekijää autetaan jäsentämään kokemaansa, hahmottamaan oman toimintansa syy - seuraussuhteita ja käsitteellistämään ilmiöiden oleelliset piirteet. Ongelmien tunnistaminen, nimeäminen ja jäsentäminen vaativat oman työn näkemistä uudella tavalla ja tietyltä etäisyydeltä, tutun tekemistä vieraaksi ja uusien näkökulmien etsimistä. (Alhanen ym. 2011, 46, 48.) Reflektion tuloksena syntyy uusia näkökulmia ja se mahdollistaa uuden ja paremman tavan toimia (Punkanen 2009, 53).

Työnohjauksen vuorovaikutuksellisen toiminnan olennainen elementti on myös dialogisuus. Dialogi mahdollistaa ammatillisen reflektion työnohjaajan ja ohjattavan välillä. Voidaan sanoa, että työnohjaus perustuu reflektiiviselle dialogille (Hurskainen, Gothoni & Koski 2004, 7; Punkanen 2009, 50.) Dialogi perustuu ihmisten kiireettömälle kuuntelemiselle, tietoisuudelle oman näkökulman rajoista sekä toisten ihmisten näkökulmien

hahmottamiselle ja huomioonottamiselle (Alhanen ym. 2011, 64). Ohjattavan näkökulma työhön laajentuu ja jäsentyy. Tämä vaikuttaa hänen kokemukseen työstä hallittavana, loogisena kokonaisuutena ja työn mielekkyyteen, joka vaikuttaa puolestaan myönteisesti työssä jaksamiseen. (Kärkkäinen 2012, 25.)

4.3 Kirkon työnohjaus

Kirkon työnohjauksen juuret löytyvät sosiaalityöstä, psykoterapiasta ja kliinisen sielunhoidon koulutuksen mallista. Sosiaalityössä 1900-luvun alussa harjoitettujen työnohjauksen mallien piirteitä sisältyy myös nykyiseen kirkon työnohjaukseen. Näitä ovat työnohjauksen ongelmalähtöisyys ja työnohjauksen tarjoama tuki työntekijälle. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 33.) Työnohjauksen kehittyminen alkoi miltei rinnakkain kolmella eri ammatillisella alueella: sosiaalialalla, kirkon piirissä ja terveydenhuoltoalalla. (Kirkkohallitus 2003, 43; Keski-Luopa 2007, 33.)

Psykoterapian vaikutus kirkon työnohjaukseen alkoi 1950-luvulla kirkon piirissä alkaneen perheneuvojien erikoistumiskoulutuksen ja psykoterapiakoulutuksen myötä, joihin molempiin kuului oleellisena koulutuksen osana työnohjaus. (Keski-Luopa 2007, 32.) Psykoterapian työnohjauksen päätavoitteena on tukea asiakkaan hoitoa (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 34).

Kirkon työnohjauksen kehittymiseen vaikutti 1960- ja 1970-luvuilla ulkomailla tapahtuneen työnohjauksen ja sielunhoitoon perehtymisen ohella kliinisen sielunhoidon koulutukseen sisältyvä työnohjaus. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 35.) Jälkimmäisen vuosikymmenen työnohjauksen kehittymistä luonnehtii myös työnohjauksen aikaisempaa järjestelmällisempi laajeneminen. Työnohjaajakursseja ryhdyttiin järjestämään psykoterapeuttien, sosiaalityöntekijöiden ja opettajien ohella myös kirkon työntekijöille. 1980-luvulla työnohjauskäytännöt yleistyivät ja eriytyivät ammattialojen tarpeiden mukaan. Laajeneminen on jatkunut 1990-luvulla tästä edelleen eri ammattialueille. (Keski-Luopa 2007, 33.)

Kirkon työnohjauksen yhteydessä voidaan puhua työnohjauksen eri teorioista ja lähestymistavoista. Totro (2007) määrittelee taustateorian käsitteiden kokonaisuudeksi, joka

on työnohjaajan ajattelun ja toiminnan taustalla (Kärkkäinen 2012, 19). Kirkon työnohjauksen yhtenä teoreettisena lähestymistapana mainitaan lähimmäiseskeisyys, jonka perusajatuksina ovat ihmisen kuuntelu, auttamistyön ammatillisuus ja ihmisen voimavarojen löytäminen. Ajattelutapaa kuvaavat työnohjauksessa toisen ihmisen kunnioitus ja ”lähimmäisen omavastuu”, tarkoittaen muun muassa ihmisen subjektiivisuuden ja voimaantumisen tukemista. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 52, 88–90.) Pastoraalipsykologiassa lähestymistavassa ihmiselämää ja ihmisen kehitystä tarkastellaan laaja-alaisesti. Kirkon työnohjauksessa pastoraalipsykologiassa yhdistyvät sekä ammatillinen ja persoonallisen kasvu sekä uskonnollisuus ja muut elämän alueet. Integrointi voi koskea niin ohjaajaa kuin ohjattavan kasvua ja kehitystä. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 54, 93–95.)

Kolmannen työnohjauksen lähestymistavan eli psykodynaamisen teorian avulla mahdollistuu laaja-alainen yksilön elämänvaiheiden ja työhistorian tarkastelu. Psykodynaamisuuteen perustuva työnohjaus edesauttaa ohjattavaa kehittämään ja syventämään omaa tietoisuuttaan, avaten aikaisempaa kokonaisvaltaisemman näkemyksen ihmiseen. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 101–102.) Systemisen ajattelun avulla pyritään etsimään ympäristön tarkastelun ohella kokonaista näkemystä tietyille ilmiölle. Työnohjausprosessissa ohjattavalle esitetään eri ajatusmalleja ja vaihtoehtoja ongelmista ja niiden ratkaisumahdollisuuksista. Kirkon työnohjauksessa systeemiteorian voidaan ajatella tuovan työnohjausprosessiin ihmisen ajattelua syventäviä ja laajentavia näkökulmia. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 63, 105–106.) Narratiivisessa lähestymistavassa tuodaan esille kielen merkitystä ihmisen kokemuksissa ja toiminnassa. Analysoinnin kohteena ovat kertomukset. Narratiivinen lähestymistapa mahdollistaa työnohjauksessa tilan ohjattavan kokemuksille ja niiden liittämiseksi aikaulottuvuudella. Keskeiseksi työnohjauksessa muodostuu ohjattavan vahvuuksien tukeminen. (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 65, 107–108.)

Kirkon työnohjaus pohjautuu luottamukselliseen keskusteluun ja vuorovaikutukseen, ja sen tavoitteena on ohjattavan kasvu kirkon työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Työnohjaus merkitsee usein itsetuntemuksen kasvua, työssä oppimisen taitojen oppimista sekä työyhteisön dynamiikkaan perehtymistä. (Kirkon työntekijöiden työnohjaus 2014.) Kirkon työnohjaukselle on ollut ominaista paneutuminen ohjattavan persoonallisen ja ammatillisen kasvun kysymyksiin, kirkon perustehtävän hengellisestä luonteesta nouse-

viin asioihin sekä työyhteisöä ja johtajuutta koskeviin kysymyksiin (Totro, 2003, 232). Ahteenmäki-Pelkosen (2006) mukaan kirkon työnohjaus suhteessa ohjattavan työhön ja työorganisaatioon perustuu kirkon työn sisällölliseen ymmärtämiseen (Ahteenmäki-Pelkonen 2006, 30). Työnohjaus ei ole kuitenkaan sielunhoitoa eikä hengellistä ohjausta, vaikka kyseiset näkökulmat saattavat olla läsnä. Vaikka työnohjauksessa voidaan liikkua ohjattavan elämän historian suunnassa, persoonallisuuden kasvun tai spiritualiteetin alueilla, suuntana on aina ohjattavan oma työ ja työssä oppiminen. (Mitä on työnohjaus 2014.)

Kirkolla on työntekijöidensä työnohjausta varten omaan työnohjauskoulutukseen rakentuva työnohjausjärjestelmä. Työnohjausta voi antaa joko Kirkon koulutuskeskuksen kaksivuotisen työnohjaajakoulutuksen kouluttama työnohjaaja tai Kirkon koulutuskeskuksen lisäopinnot suorittanut, muualla työnohjaajakoulutuksensa saanut työnohjaaja. (Työnohjauksen ABC 2014; Työnohjauskäytännöt seurakunnille 2014.)

Työntekijä tarvitsee työnohjauksen aloittamista varten suostumuksen työnantajalta tai esimieheltä, jonka jälkeen sopivaa työnohjaajaa haetaan oman hiippakunnan kautta. Työnohjaus tapahtuu aina työntekijän työajalla ja on kirkon työntekijälle maksutonta. Se on työskentelyprosessina pitkäjänteistä, kestäen tavallisesti noin kaksi vuotta. Poikkeus työnohjausmuotojen kestossa on lyhyttyönohjaus, joka voi sisältää yhdestä kymmeneen istuntoa. (Mitä on työnohjaus 2014; Työnohjauskäytännöt seurakunnille 2014.)

5 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Työntekijöiden kokemuksista työnohjauksesta on julkaistu tutkimuksia runsaan kymmenen vuoden aikana eri ammattialoilla. Aiheesta on tehty muun muassa Pro gradu -tutkielmia sosiaali- ja terveysalalla sekä varhaiskasvatuksessa. Työnohjauksen merkityksestä työntekijälle on tutkittu myös kirkon työntekijöistä diakoniatyöntekijöiden ja nuorisotyönohjaajien keskuudessa.

Korhosen ja Långin (2006) sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työnohjauskokemuksista tehdyn Pro gradu -tutkielman tulosten mukaan työnohjaus koettiin merkittäväksi ohjattavien työlle. Työnohjaajan roolia, ohjattavien sitoutumista ja ohjauksessa vallitsevaa ilmapiiriä pidettiin työnohjaussuhteessa merkityksellisinä. Työnohjauksen epäonnistuminen liittyi työnohjaajan ammatillisuuteen, minkä tuloksena ei saavutettu luottamuksellista ja turvallista ilmapiiriä. Työnohjaussuhteessa reflektio koettiin merkittäväksi ohjattavien ammatilliselle ja persoonalliselle kasvuille. Sen avulla mahdollistui oman toiminnan tarkastelu ja uudelleen arviointi sekä näkökulmien jakaminen. Työnohjaus oli selkeyttänyt tutkittavien työn rajaamiseen ja työn hallintaan liittyviä kysymyksiä. Lisäksi työnohjauksen koettiin kehittäneen ihmissuhdetaitoja, edistäneen työssä jaksamista ja tukeneen ohjattavan psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia. Tutkimuksessa ilmeni työnohjauksen käsitteeseen liittyneen myös ristiriitaisuuksia, jotka voivat synnyttää virheellisiä mielikuvia työnohjauksesta. (Korhonen & Lång 2006, 2, 68–81.)

Sari Lähdeniemi (2011) tutki Pro gradu -tutkielmassaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia yksilö-, ryhmä- ja yhteistyönohjauksesta. Merkittäväksi tekijäksi yksilötyönohjauksessa muodostui tunteiden reflektointi, joka tuki työssä jaksamista. Ohjattavien kokemusten mukaan ryhmätyönohjauksessa mahdollistuu yhteisen pohdinnan kautta ammatillisuuden ja ammatti-identiteetin reflektointi ja kehittyminen. Kielteiset tekijät työnohjauksessa liittyivät työnohjaajan persoonaan tai ryhmän toimintaan. Tutkimuksessa ryhmätyönohjaus koettiin ammatillisuutta lisäävänä, koska siinä reflektoidaan myös muiden ryhmään osallistuvien tuottamia asioita ja ongelmia. (Lähdeniemi 2011, 2, 69–73.)

Lastentarhanopettajien ryhmätyönohjaukseen liittyvistä kokemuksista tehdyssä Pro gradu - tutkielmassa (Niemelä & Patola 2009) ryhmän tuki ja asioiden jakaminen työnohjauksessa edesauttoivat työssä jaksamista. Erityisesti ryhmän vertaistuki koettiin tärkeänä ja myös ongelmanratkaisutilanteissa ryhmän merkitys oleellinen. Työnohjaajan tautatuki ja ammattitaito koettiin haastateltavien mukaan merkittäväksi työnohjauksen onnistumisessa. Myös työnohjaajan persoonalla oli vaikutusta siihen, kuinka ryhmä tuli mukaan toimintaan. Ryhmätyönohjaus lisäsi osallistujien kokemuksen mukaan heidän ammatillisuuttaan ja sen luonnehdittiin olleen myös työssä voimaannuttava tekijä. (Niemelä & Patola 2009, 2, 57–59, 63.)

Kirkon nuorisotyönohjaajien kokemuksista tehdyn opinnäytetyön (Mäkikokko 2001) tutkimustulosten mukaan työnohjauksella oli ollut merkittävä vaikutus nuorisotyönohjaajien työhön. Työnohjauksen seurauksina tehtiin konkreettisia muutoksia, jotka liittyivät työnkuviin ja työn rakenteisiin. Muutoksista oli hyötynyt ohjattavan lisäksi työyhteisö. Työnohjaus auttoi ohjattavaa ymmärtämään työtä ja työtovereita paremmin, mikä vaikutti myönteisesti työilmapiiriin. Työnohjauksen avulla ohjattavan omat vahvuudet tulivat esille aikaisempaa selvemmin. Lisäksi työnohjauksen todettiin vaikuttavan myönteisesti työssä jaksamiseen. Ohjattavien omien työtapojen ja voimavarojen tunnistaminen ja hyödyntäminen kehittyivät työnohjauksen seurauksina. (Mäkikokko 2001, 29–30, 32.)

Koivusaaren ja Salakarin (2003) opinnäytetyössä tutkittiin diakoniatyöntekijöiden kokemuksia ja toiveita työnohjauksesta. Lähes kaikilla tutkittavilla oli takanaan kokemuksia joko yksilö- tai ryhmätyönohjauksesta. Tutkimukseen osallistuneiden kokemukset työnohjauksesta olivat suurimmaksi osaksi myönteisiä. Työnohjaus koettiin tarpeelliseksi, se antoi tukea käytännön työhön ja työssä jaksamiseen. Työnohjauksen koettiin tukevan työhön sisältyvien tunteiden käsittelemistä ja purkamista ja työnohjaus antoi tukea työssä kehittymiseen. Työnohjaus lisäsi myös motivaatiota työn tekemiseen ja se toi tukea työhön liittyvien konfliktien ja ongelmatilanteiden käsittelyyn. (Koivusaari & Salakari 2003, 28–30, 38–40.)

Niin ikään diakoniatyöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia työnohjauksesta tutkineen Härkösen (2006) opinnäytetyön mukaan suurin osa tutkituista koki saaneensa työnohjauksesta hyötyä työhönsä. Työntekijän ajatus- ja käsitystavat laajentuivat sekä luotta-

musta ja avoimuutta syntyi suhteessa muihin. Työnohjaus vaikutti myönteisesti tutkittavien ammatilliseen kasvuun, vahvistaen ammatti-identiteettiä ja edesauttaen ammatillisen otteen syntymistä työhön. Työnohjaus lisäsi myös ohjattavien oman työn ja ammatitaidon arvostusta, auttoi vuorovaikutuksen rakentumista työyhteisössä ja vaikutti myönteisesti asiakassuhteisiin. Työnohjauksen tuloksena kiinnitettiin enemmän huomiota itsestä huolehtimiseen ja omaan jaksamiseen. Myös työn kehittämiseen ja ongelmatilanteiden käsittelyyn saatiin eväitä uusien näkökulmien ja ratkaisumallien syntymisen myötä. (Härkönen 2006, 3, 44–46, 51.)

6 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksen lähtökohtana oli saada tietoa siitä, kuinka lastenohjaajat kuvaavat työtään, ammatillisuuttaan ja kokemuksiaan työnohjauksesta seurakunnan varhaiskasvatuksen työntekijöinä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esille lastenohjaajien työnohjauksen taustalla olevia osatekijöitä, jotka liittyvät työn muutoksiin, työn kehittämiseen ja ammatillisuuteen sekä työhyvinvointiin. Tutkimuksen päätavoitteena oli selvittää tarkemmin, millaisena lastenohjaajat kokevat työnohjauksen ja mikä merkitys työnohjauksella on lastenohjaajien ammatilliselle kasvulle ja työssä jaksamiselle osana työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykset olivat:

- 1) Millaisena lastenohjaajat kokevat työnohjauksen ja mikä merkitys työnohjauksella on lastenohjaajien ammatilliselle kasvulle ja työssä jaksamiselle?
- 2) Millaisia työn muutoksia, työn kehittämistä, ammatillisuutta ja työhyvinvointia koskevia osatekijöitä on lastenohjaajien työnohjauksen taustalla?

6.2 Aineiston keruu ja analysointi

Tutkimus oli luonteeltaan laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Kvalitatiivisen tutkimuksen yleisinä lähtökohtina voidaan pitää todellisen elämän tai ilmiön kokonaisvaltaista ja monitahoista kuvaamista. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161; Alasuutari 2011, 83–84; Tuomi & Sarajärvi 2012, 85.) Aineiston hankinnassa käytetään sellaisia laadullisia metodeja, joissa tutkittavien omat näkökulmat tulevat esille. Menetelmien avulla tutkijan on mahdollista päästä lähelle tutkittavaa kohdetta. (Hirsijärvi ym. 2009, 161, 164; Kiviniemi 2010, 70.) Tutkimusaiheen kohderyhmästä ei ole aikaisemmin tehty vastaavaa tutkimusta, minkä vuoksi halusin saada heidän ajatuksensa ja näkökulmansa kuuluville.

Valitsin tutkimuksen tutkimusmenetelmäksi teemahaastattelun, jota kutsutaan myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 43, 47; Tuomi & Sara-

järvi 2012, 75.) Teemahaastattelulle on ominaista, että se kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan ja haastattelu etenee näiden tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Haastateltavien omat tulkinnat asioista ja niille antamat merkitykset ovat keskeisiä. Teemahaastattelun haastattelurunko sisältää teema-alueet, joihin haastattelukykyt varsinaisesti kohdistuvat. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 47–48, 66.) Valitsin teemahaastattelun tutkimukseni tiedonkeruumenetelmäksi, koska se antoi liikkumavaraa ja joustavuutta aineiston keräämiseen. Tarkentavien kysymysten avulla oli mahdollista lähestyä teemaa kunkin haastateltavan kohdalla eri tavoin.

Käytin teemahaastattelurungon laatimisessa apuna tutkimuksen teoreettista viitekehystä. Haastatteluteemat voidaan johtaa tutkimusaihetta koskevasta teoriasta, jolloin teoreettinen käsite muutetaan mitattavaan muotoon eli haastatteluteemoiksi. Olennaista teemojen muotoilussa ja haastattelussa on pitää mielessä tutkimusongelma ja viitekehys, johon haetaan merkityksellisiä vastauksia, koska sen avulla kokonaisuus nivoutuu yhteen ja se antaa oikeutuksen kysymysten esittämiseen. Teemahaastattelun itsetarkoituksena ei ole kuitenkaan hakea näyttöä tietyille, tutkijan ennalta suunnitelluille teemoille, vaan tarkoitus on kuvata teemaa ja sen sisältöä (Eskola & Vastamäki 2010, 35; Tuomi & Sarajärvi 2012, 75, 89.)

Aloitin tutkimusaineiston kartoituksen keväällä 2014. Tein alustavan vapaamuotoisen kyselyn sähköisesti Tampereen hiippakunnan työnohjauksen koordinoinnista ja suunnittelusta vastaaville asiantuntijoille. Sain heidän kauttaan tietoa siitä, että työnohjausta toteutettiin hiippakuntaan kuuluvissa seurakunnissa lastenohjaajien kohdalla melko vähän. Kartoitukseni jatkui alkusyksyn aikana, ja sain sen tuloksena tietoa hiippakunnan työnohjaajilta kolmesta tutkimukseni kannalta sopivasta seurakunnasta. Olin yhteydessä myös puhelimitse ja sähköpostitse yhdeksän muun seurakunnan lapsityönohjaajaan. Näiden kyselyjen pohjalta selvisi, että työnohjausta oli järjestetty lastenohjaajille yhteensä kuudessa seurakunnassa.

Tutkimuksen aineiston varsinainen kerääminen alkoi elokuussa 2014. Lähetin hiippakunnan kuuteen seurakuntaan saatekirjeen sähköisesti joko suoraan lastenohjaajille tai sovitusti seurakunnan lapsityönohjaajan kautta. Kuudessa seurakunnassa työskenteli tutkimusajankohtana yhteensä 66 lastenohjaajaa. Kerroin saatekirjeessä tutkimuksen tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta ja luottamuksellisuudesta (Liite 1.) Kirjalliset tutki-

musluvut seurakunnista varmistuivat syyskuun alkuun mennessä. Tutkimukseen ilmoitettiin sähköisesti yhteensä kuusi lastenohjaajaa, joista neljä valikoitui teemahaastattelun. Valinnan perusteina olivat lastenohjaajan koulutus, työkokemus seurakunnan lastenohjaajana ja kokemus työnohjauksesta. Näin ollen tämän tutkimuksen haastateltavien kohdalla voidaan puhua harkinnanvaraisesta näytteestä. Kyseessä on laadullisen tutkimukseen kuuluvana melko vähäisestä määrästä tutkittavia, joilla on paljon tietoa ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Tilastollisten yleistysten sijaan tavoitteena on ymmärtää ilmiötä syvemmin, saada tietoa tai etsiä uusia teoreettisia näkökulmia kyseisestä ilmiöstä. (Eskola & Suoranta 1998, 18; Hirsijärvi & Hurme 2011, 58–59; Tuomi & Sarajärvi 2012, 85–87.)

Tutkimukseen osallistui neljä lastenohjaajaa, jotka työskentelevät Tampereen hiippakunnan alueen eri seurakunnissa. Haastatteluun osallistuvista lastenohjaajista yhden koulutustausta ammattiin oli lastenohjaajakurssi sisältäen täydennyskurssit ja kolme lastenohjaajaa oli suorittanut lapsi- ja perhetyön perustutkinnon. Näistä kaksi haastateltavaa oli suorittanut tutkinnon oppisopimuskoulutuksena. Haastateltavista jokainen oli työskennellyt seurakunnan lastenohjaajana pitkään ja työkokemusta oli kertynyt 14–38 vuotta. Haastateltavien työhön kuului kerhotyötä, sisältäen päiväkerhoja ja perhekerhoja. Lisäksi työalueisiin sisältyi koululaisten iltapäiväkotitoimintaa, työpisteiden välisiä materiaalikuljetuksia, sosiaalisen median ylläpitotehtäviä, uskontokasvatukseen liittyvää yhteistyötä päiväkotien kanssa sekä verkostoyhteistyötä kunnan sosiaalipalvelujen kanssa.

Toteutin ennen varsinaisia teemahaastatteluja yhden esihaastattelun tutkimusaineiston ulkopuolella olleen lastenohjaajan kanssa, jolla oli kokemusta työnohjauksesta. Esihaastattelun avulla voidaan saada kuvaa muun muassa haastateltavien kokemuksista ja sananvalinnasta. Haastattelutilanteessa voidaan testata ja tarvittaessa muokata jälkikäteen teemahaastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä ja oletettujen kysymysten muotoilua. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 72.)

Toteutin teemahaastattelut yksilöhaastatteluina, koska jokainen tutkimukseen osallistunut lastenohjaaja työskenteli Tampereen hiippakunnan eri seurakunnissa ja haastateltavien määrä oli varsin pieni. Lisäksi puhuttaessa henkilökohtaisista kokemuksista, voi yksilöhaastattelu olla ryhmähaastattelua vapaampi tilanne haastateltavan ajatuksien jä-

sentämiselle. (Hirsijärvi ym. 2009, 211.) Suoritin kaksi haastattelua tutkimukseen osallistuvien työpaikoilla, yhden haastattelun tutkimuspaikkakunnan kahvilassa ja yksi haastattelu toteutui haastatteluosapuolten työpaikoilta käsin Skype-internetpuheluna. Kyseisen haastattelun aikana oli käytössä mikrofoni, kaiutin ja reaaliaikainen videokuvaus.

Kävin jokaisen haastateltavan kanssa läpi tutkimuksen tarkoituksen, sisällön ja teema-haastattelurungon ennen varsinaista haastattelun aloittamista. Lähetin haastateltaville teemahaastattelurungon myös sähköisesti etukäteen tutustuttavaksi. Varsinaiset kirjalliset haastatteluluvat, joissa annettiin suostumus myös nauhoittamiseen, allekirjoitettiin ennen haastattelun alkua. Yksi tutkimukseen osallistunut lähetti allekirjoittamansa haastatteluluvan sähköisesti.

Teemahaastattelurunko rakentui taustakysymysten lisäksi tutkimuksen viitekehystä johdetuista neljästä teema-alueesta. (Liite 2). Ensimmäinen teema-alue sisälsi kysymyksiä lastenohjaajan työhön sisältyneistä muutoksista. Toisessa teema-alueessa haettiin näkemyksiä oman työn kehittämiseen ja ammatillisen kasvuun ja näiden vaikutuksista omaan työhön. Kolmannessa teema-alueessa selvitettiin lastenohjaajan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä tekijöitä. Viimeisessä ja tämän tutkimuksen pääteema-alueessa kartoitettiin lastenohjaajien kokemuksia saamastaan työnohjauksesta ja tarkemmin sitä, millaisena he kokivat työnohjauksen ammatillisen kasvun ja työssä jaksamisen näkökulmista.

Haastattelut etenivät keskustelunomaisesti ja haastateltavat vastasivat kysymyksiin teemahaastattelurungon sisällön mukaisesti omin sanoin. Skype-internetpuheluna suoritettu haastattelu eteni kasvokkain toteutettujen haastattelujen tavoin. Kunkin haastattelun kesto vaihteli 45 minuutista yhteen tuntiin. Kun tämän tutkimuksen kohdalla oli kysymyksessä vähän tutkittu alue, oli vaikea tietää ennakkoon, kuinka haastateltavien vastaukset asettuvat suhteessa tutkimuskysymyksiin. Vastaukset saattavat olla monitahoisia ja monisuuntaisia. (Hirsijärvi ym. 2009, 205.) Ne voivat tuottaa tutkimukseen haastateltavien kokemana uudenlaisia näkökulmia, mikä oli oleellista tiedostaa tutkimusta tehtäessä.

Aloitin teemahaastatteluiden jälkeen aineiston purkamisen tekstiksi litteroimalla haastattelut sanasta sanaan tekstinkäsittelyohjelmalla. Järjestelin tämän jälkeen jokaisen haastateltavan vastaukset peräkkäin teemahaastattelurungon mukaisesti yhteen tiedostoon. Pehdyin aineistoon lukemalla tekstiä läpi useita kertoja, jonka tarkoituksena oli saada kokonaiskuvaa aineistosta. Lukemisen aikana hahmottuivat samalla tiettyihin teema-alueisiin tarvittavat täydennyskysymykset, joihin hain vastauksia tekemällä kullekin haastateltavalle 8 - 10 minuutin pituiset puhelinhaastattelut. Yhdistin haastatteluaineiston litteroituun tekstiin, jonka lopullinen määrä oli yhteensä 33 sivua. Jatkoin tulostetun aineiston analysointia koodaamalla, eli merkitsemällä väreittäin kunkin teemaotsikon alla olevaan tekstiin sanat tai lauseet, jotka koskivat samaa aihetta. Yhdistin ja tiivistin myös samaa aihepiiriä koskevia kysymyksiä. Tekstistä erottui tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisia kohtia, jotka jäivät aineiston analysoinnin ulkopuolelle.

Valitsin tutkimukseni analysointimenetelmäksi teemoittelun, jossa aineisto jäsenellään teemojen mukaisesti, ja siinä tuodaan pelkistäen esille, mitä kustakin teemasta on sanottu. Aineistosta pyritään löytämään tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. (Eskola & Vastamäki 2010, 43; Tuomi & Sarajärvi 2012, 93.) Teemahaastattelurungon teemat muodostivat tutkimuksessani luontaisen jäsenyyksen aineistoon.

Järjestelin haastatteluun osallistuneiden vastaukset teemoittain peräkkäin ja merkitsin tunnistetietojen tilalle kunkin haastateltavan aineiston perään koodi L1–L4. Käytän kyseistä merkitsemistapaa myös tutkimustulosten suorissa lainauksissa. Ensimmäisessä vaiheessa pelkistin ja ryhmittelin samaa teemaa kuvaavaa aineistoa ja lisäksi erikseen edellä mainituista poikkeavia asiakokonaisuuksia. Analyysin toisessa vaiheessa haastatteluaineistosta muodostui kolmesta neljään alateemaa. Tarkasteltuani tuloksia yhdistin alateemat analyysin viimeisessä vaiheessa pääteemoiksi. (Liite 3.) Esitän tämän tutkimuksen tulokset liitteessä kolme olevien pääteemojen pohjalta.

6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen tekoon liittyy aina eettisiä ratkaisuja. Kun kysymyksessä on ihmistieteet, eettiset kysymykset koskevat tutkimuksen jokaista vaihetta. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 19–20.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkija toimii tutkimuksensa luotettavuuden tär-

keimpänä kriteerinä ja siksi arviointi koskee koko tutkimusprosessia (Eskola & Suoranta 1998, 211).

Tutkimusaihetta koskevan eettisen pohdinnan tulisi selkeyttää sitä, kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan ja miksi tutkimukseen ryhdytään. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 129.) Tässä opinnäytetyössä eettiset näkökohdat tulivat esille jo tutkimuksen alkuvaiheessa, aiheen valinnan myötä. Käsillä oleva aihe on työelämän muutosten ja lastenohjaajan laajenevan työnkuvan keskellä ajankohtainen. Työnohjauksen merkitys nähtiin keskeisenä valitussa tutkimusaiheessa paitsi työntekijän työhyvinvoinnin ja ammatillisuuden kannalta, myös eettisestä näkökulmasta. Aiheen merkityksen voisi nähdä laajemmin työelämää koskevana, kun joudutaan pohtimaan työhön liittyviä arvokysymyksiä ja ratkaisemaan niitä eettisesti kestäväillä tavoilla.

Eettisyys tuli esille paitsi tutkimuksen alkuvaiheessa, myös yleisinä avoimuuden ja rehellisyyden periaatteina tutkimusprosessin eri vaiheissa. Ne koskivat aiheen esittelyä ja taustaa, haastateltavia, aineiston kokoamista ja analysointia, raportointia sekä tutkijan asemaa tutkimuksessa. Edellä mainitut tekijät tulee tuoda esille johdonmukaisesti ja perustellusti tutkimuksen teon eri vaiheissa.

Tutkimuksen eettisyys tuli ilmi tutkimukseen osallistuvia kunnioittavassa suhtautumistavassani. Informoin haasteltavia tutkimuksen alkuvaiheessa tutkimuksen kohteesta ja tarkoituksesta, vapaaehtoisuudesta sekä haastattelun sisällöstä. Toin lisäksi haasteltaville esille tutkimuksen luottamuksellisuutta kertomalla aineiston käyttämiseen ja hävittämiseen liittyvistä yksityiskohdista. Kiinnitin tutkimuksessa huomiota haastateltavien yksityisyydensuojaan häivyttämällä paikkakuntien nimet tutkimuksesta. Aineiston esittely tapahtui lisäksi nimettömänä, millä halusin varmistaa haastateltavien anonymiteetin säilymisen.

Tutkimushaastattelujen toteuttaminen samaa ammatillista kokemusmaailmaa omaavan kohderyhmän parissa edellytti avointa pohdintaa omasta roolista ja sen vaikutuksesta tutkimukseen. Lastenohjaajien ajatukset olivat helposti tavoitettavia omakohtaisuuden ja osin samankaltaisten kokemusten kautta. Pyrkimykseni objektiivisuuteen tuli esille kysymyksen avoimena pohtimisena tutkimuksen aikana, joka selkeytti omaa asemaa ja roolia tutkijana.

Haastatteluissa ja analyysissä tulivat esille lastenohjaajien omat kokemukset, joilla on tutkimuksen kannalta keskeinen merkitys. Kun kysymys on tutkimuksen luotettavuudesta, koskee se tutkijan toimintaa ja sitä kuinka tuloksissa tuodaan esille haastateltavien ajatusmaailmaa. (Hirsijärvi & Hurme 2011, 189.) Huolellisella aineiston kokoamisella ja analysoinnilla vältettiin virhetulkintojen syntyminen. Tulosten yhteydessä käytetyt suorat lainaukset toivat esille haastateltavien kokemia merkityksiä ja ne tukivat tulosten luotettavuutta. Tämä mahdollistaa myös lukijan arvioinnin käsiteltävästä aiheesta ja sille annetuista tulkinnoista.

Tässä tutkimuksessa haastateltavien määrä oli suhteellisen pieni, jonka perusteella tulokset eivät ole yleistettävissä tilastollisessa merkityksessä. Kuitenkin tiettyjen samankaltaisuuksien toistumisen eli kylläntymisen voidaan ajatella olevan yhteydessä tulosten yleistettävyyteen. Melko pienestäkin aineistosta voidaan tehdä yleistyksiä, kun aineisto alkaa toistaa itseään. Aineiston yleistettävyyttä voi parantaa myös mahdollinen vertailuasetelma. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009, 50–51.) Tässä tutkimuksessa esitettyjen muiden aiheesta tehtyjen tutkimustulosten voidaan nähdä tukevan tutkimuksen yleistettävyyttä.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 Työssä koettuja muutoksia

Lastenohjaajien työhön liittyvät muutokset liittyivät haastateltavien kokemusten mukaan pääasiassa laajentuneeseen työn kuvaan. Työ oli monipuolistunut perinteisestä kerhotyöstä uusiin kerhomuotoihin ja verkostoyhteistyöstä oli tullut osa lastenohjaajien työaluetta. Myös tietojenkäsittelytaidot olivat oleellinen osa työssä vaadittavia taitoja. Puolet haastateltavista koki laajentuneen työn ja uusien taitojen oppimisen tuoneen enemmän vaihtoehtoja oman työn kehittämiseen ja edesauttaneen työn sujuvuutta.

Työhön kohdistui tutkimuksessa mukana olleiden mukaan useita muutostekijöitä. Kaikkien lastenohjaajien mielestä yksi keskeinen muutos työssä liittyi lapsiin ja perheisiin. Kahden haastateltavan näkemys oli, että avioerot, erilaiset perhemuodot ja monikulttuuriset perheet olivat lisääntyneet työssä aikaisempaan verrattuna. Suurin osa haastateltavista koki lasten ongelmien luonteen muuttuneen ja muutosten liittyneen erityistä tukea tarvitsevien lasten lisääntymiseen työssä. Tuen tarpeet koskivat lapsen mielenterveysongelmia ja lasten keskittymiseen ja käyttäytymiseen liittyviä häiriöitä.

Sitä häiriökäytöstä on tosi paljon koululaisten puolella.(L3)

(---) tulee joka vuosi erityislapsia.(L2)

Lapset ja perheet tarvitsivat kysymyksiinsä ja ongelmiinsa toisenlaista tukea ja kohtaamista lastenohjaajilta kuin aikaisemmin. Puolet haastateltavista näki, että ongelmien myötä työssä oli lisääntynyt verkostoyhteistyö kunnan sosiaalityön kanssa. Tueksi kaivattiin koulutusta ja käytännön työvälineitä työhön. Niiden nähtiin antavan tarpeellisia keinoja lapsen yksilölliseen kohtaamiseen ja kokonaisvaltaisempaan perheiden elämäntilanteiden tukemiseen.

Sellaista että osaisi antaa tukea sille erityislapsellekin et ja että siitä lapsesta olisi kerrottu meille, että me tiedetään miten me pystytään tukemaan. Ja samaten niitä perheitä, että pystyisi tukemaan niitä eri elämäntilanteissa. (L2)

Toisena työhön keskeisesti vaikuttavana muutoksena oli kiireen lisääntyminen, jota koki kolme neljästä lastenohjaajasta. Eräs haastateltava toi esille perheissä vallitsevan kiireen ja väsymyksen, joka näkyi työssä kohtaamistilanteissa. Arkipäivässä tapahtuvalle keskustelulle ja ajatustenvaihdolle oli monesti vaikea löytää vanhempien kiireisen arki-rytmin keskellä tarvittavaa aikaa. Rajalliset aikaresurssit työssä aiheuttivat myös ristiriitaa työhön kohdistettujen vaatimusten ja työssä tärkeinä koettujen tekijöiden välille.

Mulle merkkää niin paljon se että olen lasten ja perheitten kanssa, että sit muu on toisarvosta, työnantajalta tulee taas sitä, että tätä et oo taas tehny ja sulta ei oo tullu sitä, sitä mä niin ku koen. (L1)

Lastenohjaajat kokivat käynnissä olevan seurakuntien rakennemuutoksen vaikuttavan tulevaisuudessa työhön. Suurin osa lastenohjaajista koki muutoksesta epävarmuutta työssään. Epävarmuustekijät liittyivät rakennemuutoksesta tiedottamiseen tai sen tuleviin vaikutuksiin lastenohjaajan työssä.

On se pelko siitä että miten se alkaa vaikuttaa tää jos laajenee nämä työpiirit. Että se tuo epävarmuutta ja sitten sitä että työn jatkuvuutta, että tarvitaanko enää kohta. Meillä on hirveen vähän puhuttu siitä töissä. Et ihan muutaman kerran on ja silloinkin tuntuu että ei niin kun meidän tasoisesti, puhutaan vaan päättäjätasoisesti. (L3)

Mun mielestä rakennemuutos on tuonut tosi paljon epävarmuutta. Ei meille oikeen selvitetty tätä, et jatketaan samalla tavalla vaikka ensiksi sanottiin eriä. Vähän mietityttää se että mitä rakennemuutos tarkoittaa ja mitä pitää sisällään. (L1)

Kahden haastateltavan mielestä rakennemuutoksesta ei tiedotettu ymmärrettävällä tavalla tai sen perusteella ei selvinnyt, kuinka rakennemuutos tulisi vaikuttamaan tavalliseen työntekijään tai työn jatkuvuuteen. Kaksi lastenohjaajaa oli saanut mielestään tarpeeksi tietoa tulevista muutoksista, johtuen tehtävänkuvasta, joka mahdollisti aktiivisen osallistumisen rakennemuutosta koskevaan tiedottamiseen ja keskusteluun. Eräs haastateltava piti tärkeänä tiedon ohella oman työyhteisön kesken tapahtuvaa tiedonkulkua ja yhteistä pohdintaa.

Asioista pitää puhua paljon tiimin kesken, ja siitä mitä se tuo ja miten tulee vaikuttamaan meidän työhön. Mulla on tavallaan hälvennyt se semmoinen pelko ja epävarmuus tästä asiasta, että tuntuu että tää muutos voi olla

ihan hyvä asia. On tullut kuitenkin myönteisempi kuva tähän muutokseen. (L4)

7.2 Suhde omaan työhön ja ammatillisuuteen

Tutkimukseen osallistuvat lastenohjaajat pitivät tarpeellisena työn uudistamisen ja uusien taitojen oppimisen avulla tapahtuvaa oman työn kehittämistä. Ne tukivat oman ammattitaidon kehittämistä ja toimivat työtä motivoivina tekijöinä.

Se on tosi tärkeää että pääsee kehittään ja keksii jotakin uutta siihen. (L4)

Se olis niinku tosi tärkeää että pysyttäis ajan tasalla, eikä junnattais siinä samassa vanhassa. Että pitäisi kehittää ajan mukana tätä meidänkin kerhotoimintaa ja uudenlaisia kerhomuotoja. (L2)

Yhden lastenohjaajan mielestä ammatillinen kehittyminen oli myös palkitsevaa. Uusien tietojen ja taitojen myötä oli mahdollista tukea paremmin lasten ja perheiden hyvinvointia. Lisäksi perheiltä saatu myönteinen palaute kannusti kehittämään itseä ammatillisesti. Työn kehittämisen edellytyksinä ja mahdollistajina pidettiin kolmen haastateltavan mukaan omaa aktiivisuutta ja voimavaroja. Erään lastenohjaajan mukaan työssä ei pärjännyt enää perinteisillä kasvatukseenkeinoilla lasten muuttumisen myötä ja lisäksi työhön keskeisesti liittyvät lait ja asetukset vaativat pysymistä ajan tasalla, mitkä koettiin työssä perustekijöiksi ammatilliselle kehitymiselle.

Suurin osa haastateltavista piti työn kehittämisen mahdollistajina henkilökohtaisen aktiivisuuden ja jaksamisen ohella koulutusta. Yksi haastateltava piti työhön tarvittavaa riittävää aikaa ja työssä saatua vertaistukea työn kehittämistä tukevana tekijöinä.

Että annettas sitä aikaa, että jätettäis semmonen turha, ylimääräinen kokousetelu ja tämmönen pois, mistä ei ole mitään hyötyä periaatteessa meille. Työpistepalaverit on mun mielestä sellasia jossa käydään läpi asioita konkreettisesti ja mietitään mistä löytyy ratkaisuja niihin. (L3)

Puolet haastateltavista koki työn kehittämisen esteenä seurakunnan säästöt, jotka vaikuttivat koulutuksen saatavuuteen ja kohdentamiseen. Koulutusta toteutettiin aikaisempaa enemmän työyhteisön sisäisenä koulutuksena ja sen sisältö koettiin tietopuolisesti kaipaampana.

Seurakunnan määrärahat on vähentynyt, että aikasemmin päästiin helpommin kaikille kursseille ja sai niinkun laajemmalti tätä tietoa. (L2)

Kaksi lastenohjaajaa koki kiireen merkittäväksi esteeksi oman työn kehittämiseksi. Sen seurauksena oman työn suunnittelulle ei jäänyt tarvittavaa aikaa tai työtä tuli kyetä tekemään uusien asioiden kehittämiseksi ja oppimiseksi aikaisempaa valikoidummin.

Ei ehdi suunnitella kunnolla töitä. (L3)

Aika on varmaan se isoin haaste, ei tahdo aika riittää, että sitten sitä täytyy osata priorisoida asioita. Että jos haluaa jotakin uutta, niin täytyy myös panna jotakin vanhaa pois ja jättää jotakin vähemmälle. (L4)

Tutkimukseen osallistuneet lastenohjaajat pitivät yleisesti työssään tärkeänä pohtia myös ammatillisen kasvun tekijöitä. Työhön sisältyvän toisilta oppimisen ja itsenäisyyden koettiin mahdollistavan oman ammatillisen kehittymisen ja kasvun. Lisäksi koulutusta ja ammatillista kehittymistä pidettiin henkilökohtaista ja ammatillista kasvua tukevin tekijänä. Oman työn muutosten tarkastelu auttoi jäsentämään myös kasvattajan tehtävässä tapahtuneita muutoksia. Ne auttoivat selkeyttämään työn suuntaa ja vahvisti ammatti-identiteettiä.

Se vahvistaa sitä että on itsevarmempi olo, tietää mitä tekee ja tietää ne seuraukset siitä että mitä tekee, ja näkee sen kehityksen tietyllä tavalla työssä. (L3)

Se on muotoutunut sillai varmaan osaksi identiteettiä se oma työ ja kasvattajana oleminen. (L2)

Kaikki haastateltavat toivat esille arvojen ja eettisyyden merkityksen omalle ammatilliselle kasvulle. Ne antoivat tukea työtä koskevissa muutoksissa ja toimivat ammatillisuutta vahvistavina tekijöinä. Haastateltavien puheesta heijastui myös henkilökohtaisen sitoutumisen merkitys työtä koskeviin arvoihin, mikä vahvisti omaa ammatillista toimijuutta ja eettisyyden välittymistä työssä.

Mun mielestä ne vahvistaa niinku sitä omaa, sitä että tärkeätä on olla läsnä ja kuunnella lasta ja annat syliä mitä ne lapset tarvii. (L2)

Ilman sitä ei pystyis tekeen tätä työtä. Että kyllä se kaikki on niinkun itsensä lähtöisin, omista arvoista. (L3)

Työssä pysyy perusarvot, vanhempien kanssa ajetaan ja halutaan olla perheen kanssa samalla aaltopituudella. (L1)

Arvojen koettiin antavan tukea työhön lasten ja perheiden parissa. Eräs haastateltava koki tärkeänä välittää arvojen kautta perheille työntekijän halua toimia samalla puolella kasvattajuutta ja tukea työn perustana olevien arvojen kautta perheitä heidän kasvatustehtävässään. Eettisyyden nähtiin toimivan myös tarpeellisena peilinä työtä koskevissa pohdinnoissa ja ristiriitatilanteissa.

Tietyllä tavalla hakee vahvistusta siihen että kun on välillä aika kinkkisiäkin juttuja töissä ja se että osaako sitten ne oikein hoitaa. (L3)

7.3 Työhyvinvoinnin vaikutus työhön ja ammatillisuuteen

Tutkimukseen osallistuneet lastenohjaajat kokivat työhyvinvoinnin merkittäväksi tekijäksi päivittäiselle työn sujumiselle ja työssä jaksamiselle. Haastateltavien työhyvinvointia edistävät tekijät liittyivät fyysisiin, psyykkiseen ja sosiaalisiin tekijöihin.

Puolet haastateltavista koki merkittävänä terveydestä ja omasta fyysisestä hyvinvoinnista huolehtimisen. Kaikkien haastateltavien kokemuksista tuli esille henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin merkitys työssä jaksamiselle. Niitä edistivät haastateltavien työssä fyysisen hyvinvoinnin lisäksi perhe ja yksityiselämä, harrastukset, työnohjaus ja myönteinen työilmapiiri. Haastateltavat liittivät viimeksi mainittuun eri tekijöitä. Työn koettiin sujuvan, kun arjen keskellä mahdollistui puhuminen työtä kuormittavista asioista ja suhteet lähimpiin työkavereihin olivat kunnossa.

Että saa purkaa ne päivän asiat, että kyllä se puhuminen on kaiken a ja o. (L3)

Kun työparin kanssa menee niinkun hyvin niin silloin on ilo tulla työhön. (L2)

Yhden haastateltavan mielestä myönteiseen ja kannustavaan työilmapiiriin kuului itse työn tekemisen mahdollistaminen. Siihen sisältyi työn tekemiseen tarvittavan materiaa-

lin, tiedon ja ajan antaminen, jotka loivat perusedellytykset työn toteuttamiselle ja sen sujumuudelle.

Kaikkien haastatteluun osallistuneiden lastenohjaajien mielestä työyhteisöllä oli yleisesti suuri merkitys omalle työhyvinvoinnille. Tuen osoittamisessa tärkeää oli kuunteleminen, kokemusten jakaminen ja toisen ymmärtäminen, jotka edesauttoivat myönteisen työilmapiirin ylläpitämistä ja työn sujumuutta. Erityisesti työtovereiden ja esimiehen tuki koettiin tärkeinä tekijöinä työssä jaksamiselle. Eräs lastenohjaaja koki esimiehen tuen edellytyksenä oman työn tekemiselle.

Mä en varmaan pystyis tekemään töitä jos esimies ei tukis mun työn tekemistä. (L3)

Tutkimukseen osallistuneet näkivät merkittävänä tekijänä työhyvinvoinnin kannalta myös lastenohjaajan työn arvostamisen. Suurin osa haastateltavista koki muiden arvostavan työtään ja se lisäsi kuuluvuuden tunnetta osana seurakunnan työyhteisöä. Yhden lastenohjaajan mielestä seurakunnan muut työntekijät eivät arvostaneet lastenohjaajien työtä, mikä näkyi yhteistyön vähyytenä ja muista työmuodoista eriytyneenä työnä.

Haastateltavat toivat esille omaan työhön kohdistuvia kuormittavia tekijöitä, jotka liittyivät työyhteisöön, työn sisältöön tai työympäristöön. Kolme haastateltavaa nimesi työyhteisössä vaikuttaviksi tekijöiksi hankalat ihmissuhteet ja ristiriidat. Ne veivät voimavaroja työn tekemisestä, vaikuttivat kielteisesti ilmapiiriin ja koettiin henkisesti kuultaviksi.

Tulkitaan että toinen sanoo kissa ja toinen tulkitsee että koira, ja sitten ollaankin (---). (L3)

Ihan ne ihmissuhteet että jos ei kaikkien kanssa ei pysty tekemään työtä tai jos näkee että jollakulla on keskenänsä eripuraa niin se vie kyllä kaikilta sitä energiaa. (L4)

Myös erityistä tukea tarvitsevat lasten ja perheiden koettiin vaikuttavan työhyvinvointia alentavasti. Puolet haastateltavista toi esille erityisesti jatkuvasti työssä esiintyvät lasten käyttöhäiriöt tai tilanteet, kun perheessä ei huomattu lapsen hätää ja työntekijällä oli herännyt huoli lapsen hyvinvoinnista.

Pitää olla niinkun huolissaan lapsen hyvinvoinnista tai tällaiset tekijät kuormittaa työtä. (L2)

Työssä kuormittumista lisäsivät myös jo aikaisemmin työn muutosten yhteydessä esille tullut kiire työssä, jota kokivat kolme neljästä haastatellusta. Kaksi haastateltavaa kuvasi kiireen olevan työssä jatkuvaa. Haastateltavista puolella työn kuva oli muuttunut niin, että työn suunnittelu tapahtui yksin. He kokivat sen vaikuttavan ajan käyttöön ja vastuu työn kokonaisuuden hallinnasta oli suurempi, kuin jos suunnittelu ja vastuu olisi jaettu toisen työparin kanssa. Aika koettiin riittämättömäksi tai työssä ei ehditty paneutua siihen, mikä koettiin tärkeäksi, ja heijastui myös muuhun työssä.

Mä suunnittelen yksin, ei oo ketään työparia, niin se on aika yksinäistä puurtamista, ei voi jakaa asioita. (L1)

Mulla on niin kiireinen päivä että mä niin kun ruokanikin syön seisaallaan ja sillä aikaa kun se lämpiää mikrossa, niin käyn vessassa ja kerään tavarat. Et se on niinkun menee ihan tukka putkella koko päivän. (L3)

Kaksi neljästä haastateltavasta toi esille työympäristössä vaikuttavat haittatekijät. Ne synnyttivät pohdintaa ongelmien vaikutuksista omaan ja muiden terveyteen sekä jaksamiseen. Työympäristössä ilmenneet haitat painoivat paitsi terveydellisinä uhkina, myös henkisesti oman työn taustalla.

Mut enhän mä tiedä huomisesta, voi tulla vaikka mitä, et se on se kuormittava. Nyt mietittiin kuka suostuu mun kanssa tulemaan, kun mä en ole oireillut. Välillä tuntuu että ei tässä jaksaa, miksi mun pitää olla siellä, miksi mun pitää jaksaa ja kaikki muut väsy. (L1)

7.4. Kokemuksia työnohjauksesta

Tarkastelen tämän tutkimuksen tulososassa työnohjaukseen osallistuneiden lastenohjaajien viimeisimpiä työnohjauskokemuksia. Kaksi neljästä tutkitusta oli ollut työnsä kuluessa myös aikaisemmin työnohjauksessa. Haastateltavista kolme osallistui ryhmätyönohjaukseen ja yhden lastenohjaajan ohjausmuotona oli yksilötyönohjaus. Ryhmätyönohjauksessa olleiden määrä oli viidestä kahdeksaan lastenohjaajaa. Suurimmassa osassa työnohjaajana toimi Tampereen hiippakunnan työnohjaaja ja yksi oli hiippakun-

nan ulkopuolinen ohjaaja. Työnohjausten toteuttamishetkellä kahdella työnohjaajalla oli käynnissä työnohjaajakoulutus. Työnohjausta järjestettiin ohjattaville keskimäärin keran kuukaudessa ja koko työnohjausprosessin kesto vaihteli 0,5-2,5 vuoden välillä. Kahdella lastenohjaajalla oli käynnissä tutkimuksentekohetkellä työnohjaus, joka oli kestänyt alle 1,5 vuotta.

Työnohjaukseen hakeutumisessa oli aloitteen tekijänä suurimmassa osassa työnohjaus-
sia haastateltavien esimies. Työnantaja oli edellyttänyt osallistumista työnohjaukseen ja yhden haastateltavan kohdalla osallistuminen esitettiin ehtona koko työnohjausryhmän perustamiselle. Synä työnohjauksen aloittamiselle olivat työyhteisön sisäiset ristiriidat, työn tekemiseen ja hallintaan liittyvät kysymykset, työssä läsnä olevat kuormitustekijät ja työtiimin yhteistyö- ja toimivuustekijät. Kaksi haastateltavaa halusi työnohjaukseen ja toinen heistä hakeutui siihen oma-aloitteisesti.

Mä itse hakeuduin, itse rupesin kysymään mahdollisuutta. (L1)

Puolet haastateltavista ei pitänyt työnohjauksen aloittamista myönteisenä asiana, mikä synnytti kielteisiä tunteita ja ajatuksia työnohjauksesta.

Me oltiin aluksi vähän karvat pystyssä. (L2)

Haastateltavat liittyivät kielteiseen suhtautumiseen eri syitä. Yhden haastateltavan mukaan häneltä puuttui kyseisessä vaiheessa työtä kokonaisvaltainen tieto työnohjauksen sisällöstä ja tarkoituksesta. Lisäksi tapa, jolla työnohjauksen tarve tuotiin esille, synnytti käsityksen, että hän tarvitsi työnohjausta puutteellisesti tehdyn työn seurauksena.

Mulle esitettiin asia niin että olen tehnyt työni huonosti, että tarvitsen työnohjausta. (L3)

Erään tutkittavan suhtautumiseen oli vaikuttanut työnohjaukseen ohjaamisvaiheessa vallinnut yksipuolisuus, jossa ohjattavien näkemyksiä ja mielipiteitä ei otettu tarpeeksi huomioon. Haastateltavien kanta muuttui myönteisemmäksi työnohjauksen käynnistyttyä. Yhteiset keskustelut työnohjaajan kanssa selkeyttivät työnohjauksen luonnetta, merkitystä ja tarvetta suhteessa työssä esille tulleisiin kysymyksiin ja ongelmakohtiin.

Kun tavattiin sitten työnohjaaja ja juteltiin hänen kanssaan niin oltiin sitä mieltä että hän on varmaan sopiva meille, ihan kiva juttu tällä hetkellä. (L2)

Työnohjauksissa käsiteltiin sekä omaa työtä että haastateltavien työhyvinvointia koskevia alueita. Kolme haastateltavaa toi esille, että työnohjaus antoi tukea omaa ammatillista kehittymistä ja kasvua koskeviin kysymyksiin. Työnohjauksessa oli mahdollista puhua omasta työstä ja sitä koskevista ongelmakohtista sekä pohtia niitä yhdessä.

Me on pohdittu erilaisia(---) ja otettu esille erilaisia ongelmia mitä jollakin on ollu siellä kerhopaikassa. (L2)

Käytiin niitä niinkun työmuotoja lävitse ja kaikkia tekemisiä siellä. (L3)

Me ollaan pohdittu sitä meidän perustyötä ja vaihdettu siitä kokemuksia. (L1)

Ohjattavat jäsentelivät omia kokemuksiaan koskien erilaisia toimintatapoja ja työtilanteita. Työnohjausryhmissä käytiin läpi työssä esiintyviä samankaltaisia tilanteita ja eri näkökulmien kautta pyrittiin löytämään yhteistä ymmärrystä ja ratkaisukeinoja tilanteisiin. Yksilötyönohjauksessa syvennyttiin myös haastateltavan sen hetkisiin työmuotoihin ja tehtäväalueisiin. Työnohjaajan kanssa haettiin tämän kautta ohjattavan ammatillisia ja persoonallisia vahvuuksia työhön. Eräs haastateltava koki työssään vaikeana sanoa muille avoimesti mielipiteitään työtä koskevista asioista. Työnohjauksessa käytiin läpi erilaisia ilmaisutapoja ja harjoiteltiin palautteen antamista myös käytännössä.

Olen ollut aina hirveen huono sanomaan ihmisille tai työkavereille asiat suoraan, mutta työnohjauksessa sitä harjoiteltiin. Että jos joku harmittaa, niin sanotaan. Sitä vaan ei pidetä sisällä ja mökötetä pitkään, että kun asiat sanoo, ne on asioita, ne ei ole mitään henkilökohtaisia. (L3)

Haastateltavat kokivat saaneensa yhteisen pohdinnan kautta uusia näkökulmia työn tekemiseen. Muiden ajatukset koettiin omaa työtä avartavina ja niiden myötä ongelmanratkaisutaitoihin ja toimintatapoihin saatiin lisää työvälineitä. Toisten näkökulmat toimivat työnohjauksessa ikään kuin peilinä, joka vahvisti omaa ammatillisuutta työssä.

Saa tukea työkavereilta, että saa pohtia yhdessä niitä asioita. (L2)

(---) saattaa tulla että miten tästä nyt selvittää ja sit tulee, että ainiin joo, mehän vaihdettiin tästä kokemuksia. Vähän sellaisia muutoksia että nyt voi kokeilla jotakin muutakin. (L1)

Ryhmätyönohjaus lisäsi kolmen haastateltavan mielestä omaa ymmärrystä ja arvostusta toisen ohjattavan ammatillisuutta kohtaan. Eräs heistä koki oppineensa tuntemaan työnohjauksen kautta paremmin jo pitkään samassa työssä olleiden, mutta itselle tuntemattomiksi jääneiden lastenohjaajien työhön liittyviä ajatus- ja toimintatapoja. Lisäksi nuorempien työnohjauksessa olleiden ajatukset toivat uutta näkökulmaa omaan työtä koskevaan pohdintaan.

Ollaan oltu vuosikymmenet samassa ja tiedetty toistemme nimet mutta ei tiedetä toistemme ajatuksia ja toimintatapoja, on oppinut tuntemaan. Ja sit kun meitä on siinä nuoria ja vanhoja niin tulee vähän erilaista näkökulmaa, et ahaa nuoret ajatteleekin toiseen. (L1)

Eräs haastateltava koki ryhmätyönohjauksen lähentäneen ryhmän jäseniä toisiinsa. Aikaisemmin työssä esiintyneet ristiriidat jäivät taka-alalle ja työnohjauksessa tapahtuvan pohdinnan tuloksena yhteinen suunta työhön vahvistui.

Me ollaan päästy lähemmäs toisiimme ja semmoset erimielisyydet mitä on ollu, niin ainakaan siinä tilanteessa ei ole tullut esille ollenkaan. Mä luulen, että se on ollut tosi lähentävä. Ja sitä myöten kun lähenee toisiinsa, niin on hyvä tehdä työtä yhdessä. (L2)

Yksilötyönohjauksessa olleen kokemuksen mukaan työnohjaus vahvisti erityisesti omia ammatillisia kykyjä. Työnohjausprosessi auttoi tunnistamaan persoonallisia vahvuuksia, jotka vaikuttivat myönteisesti itsetuntoon ja työn tekemiseen työyhteisössä.

Työnohjaaja niin kun hänen kanssaan asioita peilattiin ja mietittiin niin tota kyllä se toi sitä vahvuutta ja turvaa työn tekemiseen. (L3)

Toinen keskeinen alue tutkimuksessa koski työnohjauksen merkitystä lastenohjaajien työhyvinvoinnille. Kaikki tutkimukseen osallistuneet kokivat saaneensa työnohjauksesta tukea työssä jaksamiseen. Työnohjauksissa tarkasteltiin työhyvinvoinnin näkökulmasta omaa työtä, ihmissuhteita, ristiriitoja ja työtä kuormittavia tilanteita. Oleelliseksi jaksamista tukevaksi tekijäksi muodostui suurimmassa osassa työnohjauksia yhteisiksi koetut ongelmat ja kokemukset työstä, joita voitiin tarkastella eri näkökulmista. Niihin

haettiin myös yhdessä vaihtoehtoisia ratkaisukeinoja, joiden koettiin antavan tukea päivittäiseen työhön.

Justiin sitä jaksamista että siinä tulee niitä mielipiteenvaihtoja, ei aina tarvi olla samaa mieltä kaikkien kanssa (---). Ihan hyvä että ollaan tässä samassa jamassa. (L1)

Eräs haastateltava koki, että myös erilaisille ja omista poikkeaville näkökannoille tuli olla työnohjauksessa tilaa. Niiden kautta mahdollistui vaihtoehtoisten toimintatapojen ottaminen käyttöön työssä. Kaksi kolmesta ryhmätyönohjauksessa olleesta lastenohjaajasta toi esille ryhmän vertaistuen merkityksen työssä jaksamiselle. Omaa työtä ymmärtävälle ja samankaltaisia tilanteita kokeneelle puhuminen koettiin omaa henkistä kuormitusta ja työpainetta helpottavina. Kahden haastateltavan mukaan yhteisten asioiden pohtiminen toi myös ohjattavia lähemmäksi toisiaan.

Se ryhmä justiin, se on ollut aika tiivis ryhmä. (L1)

Tämä on ollut sellainen missä tuntuu, että me kaikki pohditaan sitä samaa. (L2)

Työnohjauksessa tapahtunut ongelmien ja omien kokemusten tarkastelu vaikutti myönteisesti ihmissuhteisiin, heijastuen päivittäiseen työn tekemiseen. Vuorovaikutuksen koettiin muuttuneen avoimemmaksi, kun opittiin tuntemaan toisen ajatuksia paremmin. Kolme haastateltavaa koki ihmissuhteiden muuttuneen parempaan suuntaan itselle tuntemattomiksi jääneisiin työkavereihin tai niihin, joiden kanssa oli ollut aikaisemmin ristiriitoja. Erään haastateltavan mukaan työnohjauksen ansiosta työasioista pystyttiin puhumaan normaalisti ja ilman jatkuvaa varuillaan olemisen tunnetta.

Niin kuiteskin nyt pystytään juttelemaan ja ihan normaalisti työpäivinä niin se auttaa siihen työssä jaksamiseen kuin se että ollaan koko aika varpasilteen, että mitähän tuo toinen ajattelee. (L2)

Työnohjauksen tuloksena työyhteisön ilmapiiriin koettiin muuttuneen myönteisemmäksi. Yksi lastenohjaaja koki työnohjauksessa mahdollistuneiden tunteiden ja näkökulmien esille tuomisen olleen käynnistävä tekijä työilmapiiriin muutokselle. Jo itse työnohjauksen alkaminen koettiin helpottavana väliintulona tulehtuneessa tilanteessa. Työnohjaus

avasi ymmärrystä omien käyttäytymis- ja vuorovaikutustapojen merkityksestä työyhteisön työssä jaksamiselle.

Se jo helpotti että tiesi että nyt se alkaa ja nyt siihen puututaan ja tässä täytyy tapahtua jotain. Luulen että kaikki ei ollut ollenkaan tajunnut kuinka iso asia se on mitä minä sanon tai teen niin sille toiselle, että kuinka se voi vaikuttaa siihen mielialaan ja työn tekemiseen, niin se kuitenkin kantoi. (L4)

Myös oma henkinen jaksaminen heijastui kokonaisvaltaisella tavalla työhön. Eräs haastateltava toi esille vaikean elämäntapahtuman, joka muutti työnohjausprosessin kulkua työn tarkastelusta tapahtumasta seuranneiden omien tunteiden työstämiseen. Vaikeiden asioiden käsittely koettiin omia voimavaroja eheyttäväksi ja se oli edellytyksenä jatkossa työnohjauksessa tapahtuneelle oman työn jäsentämiselle. Haastateltava koki työnohjauksen olleen sen hetkessä tilanteessa ratkaiseva tuki omalle selviämislle ja työssä toimimiselle.

Mä olen monta kertaa sen jälkeen miettinyt sitä, et jos en olisi käynyt keskustelemassa asioista ja purkamassa niitä, niin mä en tiedä olisinko mä enää tässä työssä. Et se on ollut minulle tosi iso (---) ja et on sellanen ihminen joka kuuntelee just sillä hetkellä mun asioita. (L3)

Suurin osa tutkimukseen osallistuneista lastenohjaajista piti työnohjausprosessia enimmäkseen onnistuneena. Kaikki tutkittavat toivat esille eräänä oleellisena tekijänä työnohjaajan merkitystä. Erityisesti työnohjaajan persoonalla ja ammatillisuudella koettiin olevan paljon vaikutusta siihen, millaiseksi työnohjauksen sisältö ja kokonaisuus muodostui. Työnohjaajan persoonan merkitystä tuotiin esille tavassa kohdata erilaisia ohjattavia ja keinoissa toimia ristiriitoja aiheuttavissa tilanteissa. Työnohjaaja rakensi omalla työtavallaan tilan käsiteltäville asioille ja mahdollisti ohjattaville heille tärkeiksi koettujen asioiden jakamisen.

Kyllä sillä työnohjaajalla on tosi suuri vaikutus, että miten hän ottaa ryhmän ja miten hän toimii ryhmän kanssa ja antaako hän ryhmän toimia. (L2)

Kyllä se on ollut tärkein jotenkin. (L1)

Se sai näkeen mut mun omat vahvuudet (---). (L3)

Työnohjaajalla oli suuri merkitys myönteisen ilmapiirin luomisessa. Yhden haastateltavan mukaan työohjaaja rakensi hankalista lähtökohdista alkanutta työnohjausta suuntaan, jossa ohjattavat rohkaistuivat ilmaisemaan mielipiteitään. Työnohjaaja tuki omalla toiminnallaan ja vuorovaikutustavoillaan työnohjaustilanteiden rakentumista ilmapiiriltään luottamuksellisiksi ja avoimiksi. Kolme lastenohjaajaa liitti avoimuutta tukeviksi tekijöiksi työnohjaajan herkkyyden ja tilannetajun, jossa mahdollistui pakoton ja tasa-vertainen jakaminen. Työnohjaaja kykeni muuttamaan työnohjauksen kulkua ohjattavien tarpeista käsin.

Jos hän huomaa että on joku tosi tärkeä asia mihin pitää nyt tarttua niin kyllä hän tarttuu siihen mikä on tarpeellista. (L2)

Jos ollaan hiljaa niin sitten ollaan hiljaa, saa olla hiljaa. Sekin on luvallista. Kaikki me päästään puhumaan ja jos on joku akuutti niin sitten otetaan se juttu ja mennään sen mukaan. (L1)

Työnohjaajaan liittyi myös kielteisiä kokemuksia, joilla oli vaikutusta yhden haastateltavan mukaan työnohjausprosessiin. Työnohjauksessa ilmeni epäluottamusta sekä ryhmän jäsenten kesken, että suhteessa työnohjaajaan. Työnohjausprosessin koettiin etenevän hitaasti ja sen kuluessa ei mahdollistunut tarpeellisiksi koettujen kysymysten esille tuominen. Työnohjauksessa ei myöskään ehditty paneutua tarpeeksi syvällisesti käsiteltäviin ongelmiin työnohjauksen jäätyä kokonaiskestoltaan lyhyeksi.

Se eteni hirmu hitaasti, ainakin mun kokemus oli ja se jäi pahasti kesken. Siinä ei ollu sellaista aikaa että olisi saanut esittää kysymyksiä ja että niitä vasta sitten jälkikäteen, kun me puhuttiin että jäi niin paljon auki, mutta ei niihin ihan kauheen hyviä vastauksia tullu. Kun päästiin siihen ytimeen, niin sitten se loppui. (L4)

Suurin osa haastateltavista koki merkittäväksi työnohjaukseen vaikuttaneeksi tekijäksi työn keskellä mahdollistuneen yhteisen pohdinnan. Työnohjauksessa voitiin käydä läpi moniulotteisesti työhön liittyviä osatekijöitä. Oman työn ja siihen kuuluvien tehtäväluiden jäsentely selkeytti työhön ja omaan ammatillisuuteen liittyviä näköaloja. Yhden haastateltavan mukaan työnohjauksessa mahdollistunut reflektio auttoi tarkastelemaan omaa työtä kauempaa.

Siinä saa etäisyyttä että pystyy puhumaan ja kysymään että miten voisi toimia, tulee vähän erilaista näkökulmaa. (L1)

Kyllä siihen on hyvä aina palata ja tutkiskella ja miettiä.(---) siitä on saanut tukea ja vahvistusta omille ajatuksille että huomaa että myös muilla on samanlaisia, että se jakaminen on tosi tärkeätä ollut. (L2)

Tutkittavien kokemuksissa tulivat esille myös työnohjauksessa läsnä ollut tunteiden reflektointi, jonka voisi luonnehtia olleen kaikkia työnohjauksia yhdistävä tekijä. Sen voidaan nähdä olleen käynnistävä muutostekijä omille käsitystavoille. Tunteiden reflektion koettiin syventäneen ymmärrystä omaan ja ohjattavien työtilanteisiin ja vaikuttaneen myönteisesti ihmissuhteisiin. Eräs haastateltava koki reflektion auttaneen ohjattavia käsittämään syvemmin omien käyttäytymis- ja toimintatapojen merkitystä työyhteisön työssä jaksamiselle.

Kaikki ei ollut ollenkaan tajunnut kuinka iso asia se on mitä minä sanon tai teen niin sille toiselle, että kuinka se voi vaikuttaa siihen mielialaan ja työn tekemiseen niin se kuitenkin kantoi. (L4)

Tunteiden reflektointi koettiin merkittävänä paitsi työssä jaksamiselle, myös henkilökohtaisen jaksamisen kannalta. Yksi haastatteluun osallistuva koki työnohjauksessa tapahtuneen kohdatuksi tulemisen olleen kriisitilanteessa eräänlainen käännekohta henkisen hyvinvoinnin kohenemiselle ja voimaantumiselle.

Haastateltavien puheessa tuli esille työnohjaajan ja ohjattavien merkitys dialogisen vuorovaikutuksen mahdollistajina. Työnohjaajan roolin ja läsnäolon nähtiin olleen reflektion luonteen ja syvyyden kannalta oleellinen. Työnohjaaja toi kysymyksillään ja kommentaillaan uudenlaisia näkökulmia käsiteltäviin asioihin, jotka veivät ajatteluprosessia eteenpäin. Eräs haastateltava toi esille reflektion merkityksen ennen kaikkea sisäisen ajatteluprosessin käynnistymisenä, jolla oli myönteinen vaikutus työyhteisön ihmissuhteisiin.

Niin se vaikutti sekin mitä ei sanottu ääneen vaan se mitä jokainen itse kävi läpi mielessään läpi asioita. (L4)

Reflektion mahdollistuminen edellytti myös ohjattavilta aktiivisuutta ja halua paneutua työnohjausprosessiin. Haastateltavat näkivät oleellisena ohjattavien sitoutumisen ja vastuun ottamisen työnohjausprosessista, joka vaikutti siihen kuinka avoimesti ja syvästi käsiteltäviä asioita voitiin jäsenellä.

Kaikki ollaan ihan samalla lailla, ketään ei ole jäänyt pois. (L1)

Se avoimuus miten koko tiimi on niinku suhtautunut työnohjaukseen. Kaikki on täysillä mukana siinä. Ja sitten jotenkin se on tuntunut kaikista hyvältä. (L2)

Refleктоiva jäsenystapa vaati yhden lastenohjaajan mukaan aikaa sen omakohtaiselle sisäistämiselle. Opettelu edellytti myös halua ja voimavaroja työstää asioita itselle uudella tavalla. Omien asioiden jäsentely koettiin kuitenkin myönteiseksi ja niiden käsittely helpottui työnohjauksen edetessä.

Se tuntu alkuun tosi vaikeelta se peilaaminen niihin omiin asioihin, että niinku ymmärsi se että ne on mun asioita, mitä käydään lävitse. Ja musta ne kaikki kysymykset oli kauheen vaikeita että mä en osannut sitä, kertoo sitä että miltä musta tuntuu. Kyllä mä sitten loppuajasta (---), oli paljon helpompi kertoa ongelmista mitä töissä oli ja kaikesta muustakin. (L3)

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulosten perusteella voidaan todeta lastenohjaajien työhön liittyneen useita muutoksia. Työn moninaistuminen kuvaa myös niitä muuttuvia tarpeita, joihin lastenohjaajan ammatillista osaamista uudistamalla on pyritty vastaamaan. Ruuskanen (2008, 10–12) toteaa laajempien hyvinvoinnin edellytyksiä koskevien muutosten näkyvän paitsi yhteiskunnassa, myös lapsiperheiden elämässä lisääntyvinä haasteina. Yhteiskuntaa ja perhelämää koskevat muutokset heijastuvat kasvatukseen ja lastenohjaajan ammatillisuuteen lisäten pedagogisten tehtävien ohella tarvetta perheiden ja yhteisöllisyyden tukemiseen. Tuloksissa tuli esille, että muutoksiin kytkeytyy myös työn kehittäminen ja uusien taitojen opettelu lastenohjaajan työtä ja ammatillisuutta tukevinä ja uudistavina tekijöinä.

Lastenohjaajien työhön ja ammatillisuuteen kohdistuneiden ulkoisten muutosten voidaan tulkita olevan yhteydessä työn sisäisiin muutoksiin. Ruuskanen (2008, 11–12) tutkimuksessa varhaiskasvatukseen muutostekijöinä ennakoitua perheiden kasvavat ongelmat, monikulttuurisuuden ja lasten erityisten tuen tarpeiden lisääntyminen, tuen muotojen kehittyminen ja perheiden monimuotoistuminen tulivat esille tässä tutkimuksessa lastenohjaajien työn luonnetta muuttaneina tekijöinä. Kaventuneet ajalliset resurssit heijastuvat lastenohjaajien työssä aikaisempaa enemmän vuorovaikutussuhteiden laatuun, työn rakenteisiin ja kokemukseen työn hallittavuudesta. Työn ennakoitua muuttuvan myös tulevaisuudessa käynnissä olevan seurakuntien rakennemuutoksen myötä. Käsitukset muutoksen vaikutuksista ovat yhteydessä tiedottamiseen, tiedon kulkuun ja osallistumismahdollisuuksiin rakennemuutoksesta käytävässä keskustelussa, ja ne toimivat myös myönteisinä tekijöinä muutoksen käsittelyssä.

Lastenohjaajien työssä koulutus, työn uudistaminen ja uusien taitojen oppiminen ovat työn kehittämisen kannalta oleellisia tekijöitä. Niiden avulla mahdollistuu työssä uusiutuminen ja ammattitaidon kehittäminen. Tuloksista voidaan nähdä, että lastenohjaajien aktiivisuus ja voimavarat toimivat ammatillisen kehittymisen edellytyksinä ja mahdollistajina. Näiden ohella riittävää aikaa ja ammatillista vertaistukea voidaan pitää työn kehittämistä tukevinä tekijöinä. Lastenohjaajan työn kehittämisen esteinä ovat tutkimustulosten mukaan seurakuntien vähenevät taloudelliset resurssit, joilla oli vaikutusta koulutuksen saatavuuteen, sisältöön ja kohdentamiseen. Myös ajallisten resurssien vähene-

minen heijastuu riittämättömän työn suunnittelun ja valikoimisen kautta lastenohjaajien työn kokonaisuuteen.

Tulosten mukaan toisilta oppimista, työn itsenäistä luonnetta ja koulutusta voidaan pitää lastenohjaajien ammatillista kasvua tukevinä tekijöinä. Työn ajallisen tarkastelun voidaan nähdä auttavan jäsentämään muutoksia kasvattajan tehtävässä ja se suuntaa eräällä tavalla työtä sekä ammatti-identiteetin rakentumista. Työn perustana olevat arvot ja eettisyys ovat niin ikään olennainen osa lastenohjaajien ammatillisuutta. Ne toimivat ikään kuin peilinä ja voimavarana paitsi työn muutoksissa myös työssä kohdattavissa ristiriitailanteissa, vahvistaen lastenohjaajien työn perustana olevaa kasvatuskumppanuutta. Arvojen ja eettisyyden voidaan nähdä näin tukevan lastenohjaajien ammatillista toimijuutta ja ammatti-identiteettiä.

Tuloksissa tuli esille, että työhyvinvointi on merkittävä tekijä lastenohjaajien työssä jaksamiselle. Työhyvinvointia edistävien fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden voidaan nähdä olevan yhteydessä toinen toisiinsa. Avoin ja kannustava työilmapiiri, toimivat ihmissuhteet, työn käytäntöjen mahdollistaminen ja työssä koettu arvostus voidaan ajatella olevan keskeisiä työhyvinvoinnin voimavaratekijöitä. Lastenohjaajien työhyvinvointiin kielteisesti vaikuttavat tekijät liittyvät tulosten perusteella työyhteisöön, työn sisältöön ja työympäristöön. Ongelmalliset ihmissuhteet, vaativat työtilanteet ja läsnä oleva kiireen tuntu vievät työssä voimavaroja. Vähenevät resurssit työssä vaikuttavat ajan käyttöön ja työn kokonaisuuteen, ja ne ovat yhteydessä pystyvyyden tunteeeseen selvitä työssä vaadituista tehtävistä. Lisäksi työympäristön haittatekijät näkyvät lastenohjaajien työn taustalla henkisenä kuormituksena.

Haastatteluiden perusteella tuli esille työnohjaus pääosin myönteisenä kokemuksena. Työnohjauksen aloittamiseen liittyvillä taustatekijöillä voidaan nähdä olleen merkitystä työnohjauksen käynnistymiselle. Merkitykselliseksi muodostui se, hakeuduttiinko työnohjaukseen omasta vai esimiehen aloitteesta ja tapa, kuinka työnohjauksen tarve oli tuotu esille. Myös ohjattavan puutteellinen tieto työnohjauksen sisällöstä on tulosten perusteella yhteydessä siihen, kuinka myönteisenä työnohjauksen aloittaminen koettiin. Työnohjaajan ja ohjattavien keskinäisen vuorovaikutuksen laadulla voidaan nähdä olevan merkitystä luottamuksen syntymiselle työnohjauksessa.

Tulosten perusteella voidaan todeta työnohjauksen tukeneen suurimman osan lastenohjaajien ammatillista kasvua. Työnohjauksessa syntyneet näkökulmat voidaan tulkita lastenohjaajien ammatillisia kykyjä ja ammatti-identiteettiä vahvistaviksi tekijöiksi. Myös ymmärrys omasta ja toisen ammatillisuudesta laajenee, mikä vahvistaa ammatillista toimijuutta. Alhasen ym.(2011, 17) mukaan työnohjaus sisältää merkittäviä mahdollisuuksia erityisesti silloin, kun sitä kehitetään arkityön ammatillisen reflektoinnin suunnassa. Ohjattava oppii näkemään toimintansa seuraukset ja jäsentämään niitä eri tavoin, mikä vahvistaa kokemusta omasta toimijuudesta. Haastatteluissa tuli esille, että työnohjauksessa mahdollistui yhteisen pohdinnan ja oppimisen tuloksena uusia näkökulmia työn tekemiseen ja työhön saatiin lisää sovellettavia työvälineitä. Alhanen ym. (2011, 41, 43) tuovatkin esille, että työnohjauksessa tulisi käsiteltävillä teemoilla olla yhteys ohjattavan työhön. Opitun siirtovaikutuksesta ohjattavalle mahdollistuu opitun hyödyntäminen omaan työhön. Työnohjauksessa opittujen asioiden onnistunut siirtäminen työhön vahvistaa työntekijän luottamusta siihen, että hän kykenee ymmärtämään paremmin työtään ja kehittämään itseään ammattilaisena.

Lastenohjaajien kokemuksissa painottui tulosten perusteella työnohjauksen merkitys työssä jaksamiselle. Kuormittumisen ja työssä jaksamisen kysymykset näkyivät osaltaan työstä nousevien muuttuvien tilanteiden tarkasteluna, jonka seurauksena oman ammatillisuuden pohdinnalle jäi vähemmän tilaa. Alhasen ym.(2011, 31) mukaan kuormittavien tekijöiden korostuminen ja hallinnan menettäminen työssä voivat toimia oman oppimisen esteinä. Työnohjausta tarvitaan silloin työtä kuormittavien tunteiden purkamiseen, jossa kokemusten tavoittamisen kautta pyritään tukemaan ohjattavaa. Tulosten perusteella oleelliseksi jaksamista tukevaksi tekijäksi muodostuivat yhteisiksi koetut ongelmat ja kokemukset, joita oli mahdollista tarkastella eri näkökulmista. Voidaankin todeta, että työnohjaus antaa voimavaroja lastenohjaajien päivittäiseen työhön ja vaikuttaa myönteisesti työn hallintaan. Vertaistuki on työnohjauksessa merkittävä tekijä henkisen kuormituksen lieventäjänä, ja se tukee myös löytämään yhteistä suuntaa työssä. Työn yhteinen tarkastelu työnohjauksessa vaikuttaa tuloksia tulkittaessa lisäksi henkiseen jaksamiseen vaikuttavana myönteisesti ihmissuhteisiin ja työilmapiiriin.

Työyhteisössä voi olla erilaisia tilanteita, joita lähdetään pohtimaan työnohjauksessa. Punkasen (2009, 44) mukaan työnohjausta pyydetään usein avuksi vasta ongelmien tultua esille työyhteisössä. Tuloksissa tuli esille, että työnohjaus voi toimia merkittävänä

käynnistävänä muutostekijänä vaikeassa työyhteisön tilanteessa ja tukea työyhteisön työssä jaksamista. Punkanen toteaa, että työnohjauksen tehtävänä on muistuttaa jokaisen työntekijän vaikutuksesta työyhteisön ilmapiiriin ja työyhteisön kykyjä myönteiseen muutokseen ja virheistä oppimiseen. Työnohjauksen tehtävänä on näin vahvistaa myönteisiä ominaisuuksia, joihin jokaisella työyhteisöllä on samanlaiset valmiudet. (Punkanen 2009, 45.) Tuloksista kävi myös ilmi, että ohjattavan ennakoimattomat kriisit voivat tulla eteen työnohjausprosessissa. Alhanen ym. (2011, 106) tuo tähän liittyen esille, että työnohjauksessa tulisi olla myös tilaa kriisien kohtaamiselle ja tällöin voidaan tukea ohjattavan toimijuutta sekä auttaa hahmottamaan kokonaistilanne ja avun tarve. Haastattelussa tuli esille, että tunteiden työstäminen oli edellytys myöhemmin tapahtuneelle työn tarkastelulle. Sen voidaan nähdä olleen näin oleellinen tekijä työssä selviämiseksi ja voimaantumiseksi.

Työnohjaus koettiin lastenohjaajien keskuudessa enimmäkseen onnistuneena. Tulosten perusteella tuli esille, että työnohjaajan ammatillisuudella ja persoonalla on keskeinen merkitys työnohjausprosessin luonteeseen ja kokonaisuuteen. Voidaankin todeta, että työnohjaajan työtapo ja kyky nähdä ohjattavien tarpeet ovat eräänlainen perusta avoimelle ja luottamukselliselle ilmapiirille sekä kokemusten jakamiselle, ja ne edesauttavat vuorovaikutuksen rakentumista myönteiseen suuntaan. Työnohjaaja luo näin yhteisen tilan ja siinä mahdollistuneen pohdinnan kautta edellytykset ohjattavien ammatilliselle kasvulle. Tuloksissa tuli myös ilmi, että työnohjauksessa ei onnistuta aina saavuttamaan kaikilta osin sen myönteisiä tarkoituksia. Työnohjauksessa ilmenevän epäluottamuksen seurauksina ei synny tällöin tilaa riittävälle luottamukselle ja ongelmien syvälliselle pohdinnalle. KeskiLuopa (2007, 429–430) ja Alhanen ym. (2011, 43) tuovat esille, että työnohjauksessa kohdattavat ongelmat voivat koskea ohjattavien ohella myös työnohjaajaa, ja ne voivat olla vaikeasti tunnistettavia. Tällöin saatetaan joutua tyytymään siihen, että työnohjaus ei mahdollista kaikilta osin syvällistä ohjattavan oppimista ja työn kehittämistä.

Työnohjauksessa keskeisellä sijalla on yhdessä tapahtuva ajatusten, kokemusten ja tunteiden jakaminen, mikä tuli esille myös haastatteluissa työnohjauksen onnistumiseen vaikuttavana tekijänä. Työnohjauksessa mahdollistuneen reflektion voidaan nähdä auttavan lastenohjaajia selkeyttämään työn tekemistä ja tarkastelemaan sitä ikään kuin kauempaa, jonka tuloksena mahdollistuvat uudenlaiset näkökulmat työhön. Keski-Luopan

(2007, 116) mukaan reflektion avulla ihminen voi ymmärryksen ohella vaikuttaa, rakentaa uudelleen ja muuttaa käsityksiään sekä toimintatapojaan. Reflektiivinen käytäntö voidaan nähdä kehitysstrategiana, jonka avulla mahdollistuu toimintatapojen muuttaminen.

Tuloksista on tulkittavissa, että reflektio antaa tukea sekä lastenohjaajien ammatillista kasvua, että työssä jaksamista koskevissa kysymyksissä. Työhön ja henkilökohtaiseen jaksamiseen liittyvien tunteiden pohtiminen toimii työnohjauksessa myönteisenä muutostekijänä työntekijän voimaantumiselle. Tutkimus toi niin ikään esille, että työnohjaajan roolilla ja ohjattavien sitoutumisella on vaikutusta reflektion luonteeseen ja syvyyteen. Työnohjaajan voidaan nähdä auttavan työn tarkasteluun ja löytämään yhteisen dialogin kautta siihen uusia näkökulmia. Kokemusten syvälinen pohtiminen edellyttää myös ohjattavalta halua oppia, minkä tuloksena syntyy uutta oivallusta ja omat käsitykset muuttuvat. Alhanen ym. (2011, 65, 71) jäsentävät työnohjauksessa dialogisen vuorovaikutuksen luonteen tulevan esille ohjattavan sisäisessä keskustelussa, joka on moniäänistä ja sisältää erilaisia näkökulmia. Kokemus ohjaussuhteen turvallisuudesta ja merkityksestä omalle työlle synnyttää ohjattavassa halua jatkaa dialogia sen vaativuudesta huolimatta.

9 POHDINTA

Työnohjausta ei ole tutkittu aikaisemmin kirkon lastenohjaajien keskuudessa. Tutkimus mahdollisti lastenohjaajien äänen ja kokemusten esiin tuomisen ja oli myös aiheena ajankohtainen. Kirkon varhaiskasvatus toimii osana yleisesti järjestettävää varhaiskasvatusta, johon ovat heijastuneet useat ja monikerroksiset yhteiskunnassa tapahtuneet muutokset. Varhaiskasvatukseen vaikuttavat muutostekijät koskettavat samalla tavoin myös kirkon lastenohjaajien työtehtäviä. Niiden voidaan nähdä laajentuneen ja monimuotoistuneen niin pedagogiselta, sosiaaliselta kuin yhteiskunnalliselta ulottuvuudeltaan. Lastenohjaajien osaamista kirkon toimintaympäristössä kuvaavat työn itsenäisyys ja vastuullisuus, toiminnan monipuolisuus ja laaja pedagoginen näkemys kasvatuksesta, johon yhdistyy erityisosaamisena kristillinen kasvatus.

Samalla kun lastenohjaajien työ on muuttunut sisällöllisesti, kirkon toimintaympäristö on muuttunut ja tullut tämän seurauksena haastetuksi uudella tavalla. Tähän viittaa myös Haastettu kirkko (2012) tuodessaan esille laajempien yhteiskuntaa ja uskonnollisuutta koskevien muutosten ohella syrjäytymisen, perhe-elämän, perhekäsitysten, arvojen ja monikulttuurisuuden tuomia muutoksia kirkon toiminnassa. (Haastettu kirkko 2012, 11–58.) Muutokset näkyvät kirkon varhaiskasvatustyössä lastenohjaajan ammattiin valmistavan koulutuksen ja työn sisällön monimuotoistumisena sekä erilaisista tarpeista olevien lasten ja perheiden kohtaamisena.

Myös seurakuntien rakennemuutos ja taloudelliset säästöt luovat tarpeita lastenohjaajan työn uudelleen järjestelyille. Meidän kirkko–Osallisuuden yhteisö -strategiassa (2008, 296) tuodaan esille, että rakennemuutoksilla tehostetaan ja turvataan seurakunnan toimintaa sekä kohdennetaan toimintaa entistä paremmin. Rakennemuutoksessa pyrkimyksenä on muun muassa henkilöstön joustava käyttö ja liikuteltavuus. Myös tässä tutkimuksessa tuli esille, että muutokset synnyttävät lastenohjaajien keskuudessa paineita työhön ja sen sisältämiin mahdollisiin uudistuksiin. Oma kysymyksensä on, millä tavoin uudistukset tulevat konkretisoitumaan lastenohjaajien työssä, sekä osoittautuvatko ne oikeiksi ja tarkoituksen mukaisiksi ratkaisuuksi nykyisiin muutostarpeisiin.

Laaja tehtäväkuva ja oman persoonan käyttö edellyttävät lastenohjaajan työssä moniulotteista oman työn pohdintaa. Myös ammatilliselle kehitymiselle ja kasvun näköaloille tulisi olla työssä tilaa. Kyrönseppä (2012, 8) tuo esille työelämässä läsnä olevien epävarmuustekijöiden, muutosten, työpaineen ja kiireen lisäävän tarvetta työohjauksessa tapahtuvalle oman työn tarkastelulle.

Eettiset, ammatilliseen kehittymiseen ja työssä jaksamiseen liittyvät kysymykset kiertyvät monin tavoin toisiinsa käytännön työssä. Ihmissuhdeammattissa, kuten lastenohjaajan työssä, eettisyys on perusta ja jatkuvasti läsnä oleva osa ammatillista toimintaa. Eri suunnista tulevien muutostekijöiden keskellä työssä suoriutumisesta ja selviämisestä näyttää tulevan yhä hallitsevampi osa sen sijaan, että työntekijällä olisi tilaa ja aikaa pohtia työnsä perusteita ja sisältöä. Samaan aikaan työssä tulee kuitenkin eteen monia kysymyksiä, joihin ei ole olemassa yksiselitteisiä vastauksia tai valmiita toimintamalleja. Työssä kohdattavat vaatimukset, epävarmuus ja useat muutokset voivat johtaa tilanteeseen, jotka synnyttävät työssä ristiriitoja ja eettistä kuormitusta.

Keski-Luopa (2007) toteaa, että yhä useammalla ihmissuhdealalla, jossa joudutaan läheiseen kosketukseen asiakkaiden inhimillisten ja emotionaalisten tarpeiden kanssa, pidetään työohjausta itsestään selvänä ja välttämättömänä osana ammatillista toimintaa. (Keski-Luopa 2007, 8–9.) Työohjaus on lastenohjaajan monimuotoisessa työssä tarpeellinen ja toimiva keino käsitellä työstä nousevia kysymyksiä ja muutoksia. Sen avulla työntekijän on mahdollista ottaa etäisyyttä omaan työhönsä ja jäsentää työtä uudella tavalla. Työohjauksessa tapahtuva pohtiminen auttaa myös hahmottamaan ja ymmärtämään työssä vaikuttavia laajempia tekijöitä.

Työohjauksen järjestäminen edellyttää myös panostuksia seurakunnilta. Siihen tarvitaan taloudellisia resursseja, aikaa ja työohjaajia. Kirkon sisäisen työohjausjärjestelmän ansiosta seurakunnan työntekijöillä on mahdollisuus hakea työohjausta ja se on tarkoitettu kaikille työntekijöille. Kirkon työohjaus ei ole kuitenkaan saanut pitkälle ulottuvista perinteistään huolimatta näkyvää jalansijaa lastenohjaajien työssä kehittymisen ja työssä jaksamisen tukijana. Tutkimus antoi viitteitä työohjauksen käytön olevan yleisempää lastenohjaajien keskuudessa seurakunnissa, joissa tuodaan selkeästi esille työhyvinvoinnin merkitystä ja työohjauksen saatavuutta. Käsitys työohjauksen hyödyistä voisi ajatella kytkeytyvän siihen, millainen kosketuspinta organisaation johdolla

ja esimiehillä on työnohjaukseen. Esimiesten myönteinen kokemus laajentaa ymmärrystä työnohjauksen merkityksestä sekä oman työn, että työntekijöiden työn laadun tukijana.

Työnohjaus on vakiintunut kirkon eri sektoreilla tukemaan suurimmaksi osaksi tiettyjen työntekijäryhmien osaamista ja työssä jaksamista. Toimintatapa voidaan johtaa kirkon työnohjauksen perinteistä, mutta se heijastaa myös edelleen läsnä olevia kirkon hierarkisia käytäntöjä. Muuttuva toimintaympäristö ja kirkon työntekijöiden monipuolinen kehittäminen haastavat myös ottamaan etäisyyttä erityisasemaan sitoutuvasta ajattelusta. Työnohjauksen tuominen kaikkia työntekijöitä koskevaksi edellyttää kirkon sisällä arviointia siitä, kuinka työnohjaus voisi tukea paremmin myös seurakuntatyön muita työntekijöitä ja sen suurimpaa työntekijäryhmää lastenohjaajia kirkon uudistuvassa toimintaympäristössä. Muuttuva kasvatus tarvitsee kirkon varhaiskasvatuksen alueella vahvoja alan osaajia. Työ kysyy joustavuutta ja kokonaisuuden moniulotteista hallintaa. Haasteiden keskellä ei tulisi kuitenkaan unohtaa omaa ammatillista kehittymistä ja kirkon työntekijän ammatti-identiteettiä tukevien myönteisten tekijöiden syvällisempää tarkastelua.

Tässä tutkimuksessa esillä olivat lastenohjaajien kokemukset ja rajaamisen vuoksi ulkopuolelle jäivät työnohjaukseen liittyvät useat muut tekijät. Työnohjaus on lastenohjaajien kohdalla vähän tutkittu alue, mikä avaa mahdollisuuksia jatkotutkimukselle. Eräs mielenkiintoinen alue koskee lastenohjaajien toiveita ja odotuksia työnohjaukselle. Voisi selvittää myös, vastaavatko odotukset ja toiveet työnohjaukselle asetettuja tavoitteita. Kyseisestä tutkimuksesta voisi olla edelleen hyötyä hiippakunnille työnohjauksen kehittämisessä kirkon varhaiskasvatuksen alueella. Työnohjauksen yleisistä vaikutuksista on olemassa useita tutkimuksia. Mielenkiintoinen alue olisi myös tutkia tarkemmin työnohjauksen vaikutuksia lastenohjaajien ammatti-identiteettiin, työhyvinvointiin ja kokonaisuutena työn laatuun. Oma tutkimusaihe olisivat myös työnohjausmuodot ja niiden tuomat hyödyt ohjattavalle ja työyhteisölle. Muun muassa työyhteisön työnohjaus sisältää useita mielenkiintoisia tutkimusalueita, jotka liittyvät jaksamisen tukemiseen, muutoksen käsittelyyn, ilmapiiritekijöihin, vuorovaikutuksen lisäämiseen ja kuormittavien tunteiden käsittelyyn.

Opinnäytetyön toteutus on ollut monivaiheinen, vaativa ja antoisa prosessi. Sitä voisi kuvata jatkuvaksi vuoropuheluksi teorian, tutkimuskysymysten, aineiston ja menetelmien valinnan välillä. Sen tiedostaminen on ollut opinnäytetyöni eri vaiheissa oleellinen lähtökohta tutkittavan ilmiön laajemmalle ymmärtämiselle. Keskeisenä lähtökohtana ja tavoitteena opinnäytetyössäni oli työelämälähtöisyys, tarkoituksena tuoda esille aiheen ajankohtaisuuden kautta työelämää kehittävä näkökulma. Arvioin tämän näkökulman tulevan onnistuneesti esille suhteessa tehtävän asetteluun.

Opinnäytetyöprosessin aikana minulla on ollut mahdollisuus yhdistää työelämässä kokemaani ja oppimaani itselleni uusiin alueisiin, mikä on tukenut ammatillista kasvua. Työnohjaus on ollut aikaisemmin käsitteenä ja menetelmänä jokseenkin vieras. Oman ammatillisen kasvun kannalta on ollut oleellista tunnistaa työelämässä läsnä olevia ilmiöitä ja työtä tukevia menetelmiä. Kuluneen prosessin tuloksena olen voinut oppia paljon uutta työnohjauksesta ja sen mahdollisuuksista työelämän ja lastenohjaajan työn tukijana unohtamatta työnohjauksen eettisiä ulottuvuuksia.

Olen saanut tämän opinnäytetyöprosessin aikana uutta tietoa ja voinut syventää ymmärrystä työelämästä ja sen kehittämisestä. Ammatillinen kasvu ei tapahdu kuitenkaan yksin, vaan se tarvitsee tästäkin eteenpäin tuekseen toimivan työyhteisön, vuorovaikutusta ja toisilta saatavaa tukea. Ammatilliset valmiudet sosionomi (AMK)- kirkon varhaiskasvatuksenohjaajan työhön ja siinä vaadittavaan osaamiseen ovat kasvaneet.

LÄHTEET

- Ahteenmäki-Pelkonen, Leena 2006. Mikä ohjaa kirkon työnhajaajaa? Haastattelututkimus työnhajaajien teoreettisista lähestymistavoista. Väitöskirja. Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta. Helsinki.
- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Alhanen, Kai; Kansanaho, Anne; Ahtiainen, Olli-Pekka; Kangas, Marko; Soini, Tiina & Soininen, Jarkko 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Anetjärvi, Sari & Jakobsson, Marja 2013. Seurakunnan henkilöstöhallinto. Helsinki: Edita.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus, 26–44.
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Anneli Eteläpelto ja Jussi Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Kansanvalistusseura, 26–49.
- Haastettu kirkko 2012. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008–2011. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja / 115.
- Halme, Lasse 2010. Lapsen parhaaksi. Uskontokasvatus kokonaisen ihmiskuvan valossa. Helsinki: Lasten Keskus.
- Hay, David 1998. The spirit of the child. London: Fount.
- Hiippakuntakartta 2014. Viitattu 16.10.2014. <http://tampereenhiippakunta.fi/hiippakunta/hiippakuntakartta/>
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus University Press.
- Hirsijärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Honkonen, Teija 2010. Työ ja mielenterveys. Teoksessa Kari-Pekka Martimo, Mari Antti-Poika ja Jukka Uitti (toim.) Työstä terveyttä. Helsinki: Duodecim, 179–195.
- Hurskainen, Petri; Gothoni, Raili & Koski, Arja 2004. Työnohjaus on koko työyhteisön kehittämistä. Sosiaaliturva 15, 6–8.
- Härkönen, Eija 2006. Mikkelin hiippakunnan diakoniatyöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia työnohjauksesta. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Pieksämäen yksikkö.
- Ilmarinen, Juhani 2006. Towards a Longer Worklife! Ageing and the Quality of Work-life in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Ministry of Labour.
- Järvinen, Pekka 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOYpro.
- Jääskeläinen, Pirkko 1997. Lastenohjaajien koulutus. Teoksessa Liisa Luukkonen (toim.) Nollasta neljääntoista. Käsikirja seurakuntien lapsi- ja varhaisnuorisotyöhön. Helsinki: Lasten Keskus, 252–255.
- Kangasmaa, Tiina; Petäjä, Heljä & Vuorelma, Päivi 2008. Varhaiskasvatuksen uskonnollis - katsomuksellinen orientaatio. Teoksessa Tiina Kangasmaa, Heljä Petäjä ja Päivi Vuorelma (toim.) Lapsenkaltainen. Uskonnollis - katsomuksellinen orientaatio varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Lasten Keskus Oy, 34–52.
- Kappeliseurakunnat 2015. Viitattu
16.2.2015. <http://tampereenhiippakunta.fi/seurakunnat/kappeliseurakunnat/>
- Keski-Luopa, Leila 2007. Työnohjaus vai superviisauus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu: Metanoia Instituutti.
- Kirkkohallitus 2003. Oppiminen ja ohjaus työelämässä. Opas seurakunnille. Helsinki: Kirkkohallitus.
- Kirkon hengellisen työn ammattien ydinosaaminen 2010. Viitattu
16.10.2014. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9C234109ED6F59F8C2257743003C65B5/\\$FILE/ydinosaaminen_2010.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9C234109ED6F59F8C2257743003C65B5/$FILE/ydinosaaminen_2010.pdf)
- Kirkon rakennemuutos – missä mennään? 2014. Viitattu
19.1.2014. <http://tampereenhiippakunta.fi/kirkon-rakennemuutos/>
- Kirkon tilastollinen vuosikirja 2013. Suomen evankelisluterilaisen kirkon julkaisuja 18. Kirkko ja toiminta. Helsinki: Kirkkohallitus. Viitattu
16.10.2014 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8A75CE045AD09FE4C22577AE00256611/\\$FILE/Kirkon_tilastollinen_vuosikirja_2013_Lopullinen_v2.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/8A75CE045AD09FE4C22577AE00256611/$FILE/Kirkon_tilastollinen_vuosikirja_2013_Lopullinen_v2.pdf)

Kirkon työntekijöiden työnohjaus 2014. Viitattu

23.3.2014 <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content290EFD>

Kirkon työolobarometri 2011. Raportti kirkon työntekijöiden työoloista. Työturvallisuuskeskus. Viitattu

19.1.2014. http://www.ttk.fi/files/2489/Kirkon_tyoolobarometri_2011.pdf

Kiviniemi, Kari 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Juhani Aaltola ja Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-kustannus, 70–85.

Koivusaari, Sari & Salakari, Aino 2003. Diakoniatyöntekijöiden työnohjaus Porissa ja Tampereella. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Pieksämäen yksikkö.

Kokkonen, Sari & Kokkonen, Jarmo 2008. Kasvattajan ammatti-identiteetti ja persoonallinen kasvu. Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten Keskus/LK-kirjat, 235–254.

Korhonen, Mirka & Lång, Marjut 2006. ”Työnohjauksessa saadaan jotenkin niitä sisäisiä kieliä vireeseen”. Työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksamisen edistäjänä. Erityispedagogiikan Pro - gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Erityispedagogiikan laitos.

Koulutusraportti 2013. Kirkon varhaiskasvatuksen koulutuksen seurantaryhmä. Suomen evankelisluterilainen kirkko. Kirkon koulutuskeskus ja Kirkkohallitus.

Kyrönseppä, Ulla 2012. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa Anita Kallasvuo, Arja Koski, Ulla Kyrönseppä ja Maj-Lis Kärkkäinen (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 31–53.

Kärkkäinen, Maj-Lis 2012. Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa Anita Kallasvuo, Arja Koski, Ulla Kyrönseppä ja Maj-Lis Kärkkäinen (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 14–29.

Lapset seurakuntalaisina 2013. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 2013:1. Helsinki: Kirkkohallitus.

Lapsi on osallinen 2008. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämisen asiakirja. Helsinki: Kirkon kasvatus ja nuorisotyö / Kirkkohallitus.

Luoma, Markku 2007. Organisaation oppiminen laatuohjaamisen avulla? Teoksessa Seppo Saari ja Tapio Varis (toim.) Ammatillinen kasvu. Professional growth. Professori Pekka Ruohotien juhlakirja. Tampereen yliopisto: Ammattikoulutuksen tutkimus - ja koulutuskeskus, 293–304.

- Lähdeniemi, Sari 2011. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia lastensuojelun sosiaalityön työnohjauksesta. Sosiaalityön Pro - gradu -tutkielma. Yhteiskunta - ja kulttuuritieteiden yksikkö. Pori: Tampereen Yliopisto.
- Mamia, Tero 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom ja Ari Hautaniemi (toim.) Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus.
- Meidän kirkko – kasvamme yhdessä 2012. Viitattu 23.3.2014.
[http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/494A1A4DD58D4D9CC2257976003D8743/\\$FILE/kasvatus_strategia.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/494A1A4DD58D4D9CC2257976003D8743/$FILE/kasvatus_strategia.pdf)
- Meidän kirkko – osallisuuden yhteisö 2008. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon strategia vuoteen 2015. Viitattu 23.3.2014. [http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/\\$FILE/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf](http://sakasti.ev1.fi/sakasti.nsf/0/9297F603C875C1C8C225770A002E3448/$FILE/Meidan_kirkko_strategia2015.pdf)
- Mitä on työnohjaus? 2014. Viitattu 16.10.2014. <http://tampereenhiippakunta.fi/tyonohjaus/#fullwidth2>
- Monola, Sirpa 2015. Tilastosihteeri, Kirkon työmarkkinailaitos. Helsinki. Sähköpostiviesti 4.2.2015. Vastaanottaja Anne Halttula. Tuloste tekijän hallussa.
- Muhonen, Mervi & Tirri, Kirsi 2008. Mitä on kristillinen kasvatus? Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten Keskus, 63 - 82.
- Mäkikokko, Riitta 2001. Työnohjaus ammatillisen kasvun tukena – Kirkon nuorisotyönohjaajien kokemuksia työnohjauksesta. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki: Kirstinkadun yksikkö.
- Niemelä, Marja & Patola, Taru 2009. ”Siinä on sit hyvä itkeä ja nauraa niitä asioita”. Lastentarhanopettajien kokemuksia ryhmätyönohjauksesta. Varhaiskasvatustieteen Pro - gradu -tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ojell, Raija 2013. Varhaiskasvatus seurakunnassa. Teoksessa Seija Saarinen (toim.) Tää olis keskellä. Lapsi seurakunnan varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy, 17–31.
- Opetushallitus 2001. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Lapsi - ja perhetyön koulutusohjelma, lastenohjaaja. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Määräys 72 /011 /2000. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 3.12.2014. http://www.oph.fi/download/110460_lapsi_ja_perhetyon_perustutkinto_tutkinnon_perusteet.pdf

- Opetushallitus 2009. Lapsi- ja perhetyön perustutkinto, lastenohjaaja. Ammatillisen tutkinnon perusteet. Määräys 18 / 011 / 2009. Viitattu 20.4.2014 http://www.oph.fi/download/110544_Lapsi_ja_perhetyon_perustutkinto_lastenohjaaja_2009.pdf
- Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Piispainkokouksen suositus seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta 2009. Viitattu 20.4.2014 [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/38A9A02500E0C373C22577A60025D036/\\$FILE/LASTENOHJAAJA-SUOSITUS.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/38A9A02500E0C373C22577A60025D036/$FILE/LASTENOHJAAJA-SUOSITUS.pdf)
- Porkka, Jouko 2008. Kirkon kasvatustoiminta yhtenäiskulttuurista postmoderniin. Teoksessa Jouko Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten Keskus/LK-kirjat, 153–220.
- Punkanen, Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ruohotie, Pekka 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Helsinki: WSOY.
- Ruuskanen, Maria 2008. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ammatillisia tulevaisuudennäkymiä – osaamistarpeiden ennakointi vuosille 201- 2020. Moniste 9/2008. Helsinki: Opetushallitus.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2009. Menetelmäopetuksen tietovaranto KvaliMOTV. Kvalitatiivisten menetelmien verkko-oppikirja. Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston julkaisuja 2009. Viitattu 7.1.2014. http://www.fsd.uta.fi/fi/julkaisut/motv_pdf/KvaliMOTV.pdf
- Salo, Eeva 2006. Kirkon virkaan opiskelevien hengellinen kasvu ja sitoutuminen kirkkoon. Selvitys kirkolliskokouksen yleisvaliokunnan mietinnön 6/2004 pohjalta. Suomen evankelisluterilaisen kirkon keskushallinto. Sarja C 2006:4. Viitattu 16.12.2014. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9C234109ED6F59F8C2257743003C65B5/\\$FILE/kirkonvirkaan.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/9C234109ED6F59F8C2257743003C65B5/$FILE/kirkonvirkaan.pdf)
- Seurakuntien rakennemuutos etenee 2014. Viitattu 19.1.2014. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp3?open&cid=Content4905F8>
- Sosiaali - ja terveystieteiden ministeriö 2013. Työhyvinvointi. Viitattu 4.4.2014. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>
- Suomen Työnohjaajat ry. i.a. Mitä työnohjaus on. Viitattu 20.3.2014. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>

Tampereen hiippakunta 2015. Viitattu

16.2.2015. <http://tampereenhiippakunta.fi/hiippakunta/tampereen-hiippakunta/>

Työnohjauksen ABC 2014. Viitattu

16.10.2014. <http://tampereenhiippakunta.fi/tyonohjaus/#fullwidth2>

Työnohjauksen käytännöt seurakunnille 2014. Viitattu

16.10.2014. <http://tampereenhiippakunta.fi/tyonohjaus/>

Tirri, Kirsi 2002. Lapsen uskon maailma ja sen kohtaaminen. Teoksessa Seija Saarinen (toim.) Kaikille tilaa riittää. Päivähoidon uskontokasvatus. Helsinki: Lasten Keskus, 17–27.

Totro, Timo 2007. Nykyisyys, menneisyys ja tulevaisuus työnohjauksessa – teorianäköaloja. Teoksessa Yrjö Ketonen ja Marjo Korhonen (toim.) Työnohjaus. Suomen työnohjaajat ry:n 25-juhlavuotiskirja. Oulu: Painotalo Suomenmaa, 118–130.

Totro, Timo 2003. Työnohjaus ja mentorointi. Teoksessa Erkki Huhta, Matti Poutiainen, Timo Totro ja Raimo Turunen (toim.) Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 231–241.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Viitattu

16.10.2014. http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf

Ubani, Martin 2010. Lapsen kokonaisvaltaisuus uskontokasvatuksessa. Teoksessa Martin Ubani, Arto Kallioniemi ja Juha Luodeslampi (toim.) Kokonaisvaltainen kasvatus, lapsi ja uskonto. Helsinki: Lasten Keskus Oy, 39–53.

Vahvat juuret, kantavat siivet 2005. Kirkon lastenohjaajan ammatilliset arvot ja etiikka.

Viitattu

8.2.2015. <http://www.kirkonlastenohjaajat.fi/upload/ohjevihkonenkirkonlastenohjaaja.pdf>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005. Oppaita 56. Helsinki: Sosiaali - ja terveysalan tutkimus - ja kehittämiskeskus.

Virtanen, Petri & Sinokki, Marjo 2013. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.

LIITE 1: SAATEKIRJE

Hei lastenohjaajat!

Opiskelen 6.lukukautta Järvenpään Diakonia-ammattikorkeakoulussa sosionimi (AMK), kirkon varhaiskasvatuksenohjaajaksi ja valmistun keväällä 2015. Olen aloittamassa opinnäytetyötä, ja tarkoitukseni on tutkia kokemuksia, joita Tampereen hiippakunnassa työskentelevillä lastenohjaajilla on työnohjauksesta. Pysin selvittämään lastenohjaajien kokemusten avulla työnohjauksen merkitystä ammatillisen kasvulle ja työssä jaksamiselle osana työhyvinvointia. Mikäli olet käynyt lastenohjaajan työsi aikana työnohjauksessa (yksilö- / ryhmätyönohjaus), olisin sinuun mielelläni yhteydessä tutkimukseni tiimoilta.

Vastaavia tutkimuksia lastenohjaajien kokemuksista työnohjauksesta ei ole aikaisemmin tehty. Toivonkin, että opinnäytetyöstä voisi olla hyötyä sekä sinulle, että Tampereen hiippakunnalle kirkon varhaiskasvatuksen työnohjauksen suunnittelussa.

Tutkimus on tarkoitus toteuttaa teemahaastatteluna syksyn 2014 aikana, jokaisen osallistujan kanssa erikseen sovittuna ajankohtana. Tutkimukseen osallistuminen on jokaiselle vapaaehtoista. Kaikki tutkimuksen osallistujia koskeva aineisto on luottamuksellista ja osallistujat eivät ole tunnistettavissa, koskien koko tutkimusprosessia ja tulosten julkaisua.

Pyytäisin sinua ilmoittamaan mahdollisesta suostumuksestasi haastatteluun viimeistään maanantaihin 11.8.2014 mennessä. Annan mielelläni tarvittaessa lisätietoja tutkimuksesta ja sen yksityiskohdista. Kiitokset yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,

Anne Halttula

p. xxxxxxxxxxxx

sähköposti: xxxxxxxxxxxx

LIITE 2: TEEMAHAASTATTELURUNKO

- Työhyvinvointi:** Fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen hyvinvointi, syntyy yksilön voimavarojen ja työn keskinäisestä tasapainosta. Siihen liittyvät työn voimavaratekijät ja työtyytyväisyys. Työhyvinvoinnilla on vaikutusta työntekijän työssä jaksamiseen.
- Ammatillinen kasvu:** Työssä tapahtuva ammattitaidon kehittäminen ja ammatillinen uusiutuminen, työssä oppiminen ja kehittyminen. Ammatti - identiteetti; yksilön käsitykset itsestä ammatillisena toimijana, työtä koskevat arvot ja oman työn ja ammatin perusteiden pohdinta.
- Työnohjaus:** Työntekijän ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien lisäämistä, tutkitaan suhdetta omaan työhön. Työn, sen tekemisen tavan ja työntekijän kehittämismenetelmä, jossa ohjattava oppii refleктоimalla kokemuksiaan työnohjaajan kanssa.

Taustakysymykset

- koulutustausta / - historia lastenohjaajan ammattiin
- työkokemus lastenohjaajana ja nykyisessä tehtävässä
- nykyiset tehtävät lastenohjaajana (vastualueet)

Työn muutokset

- omat kokemukset / havainnot nykyisestä työstä ja työhön kohdistuneista muutoksista
- kokemuksia / näkemyksiä seurakuntien rakennemuutoksen vaikutuksista työhön

Suhde omaan työhön

- näkemyksiä oman työn kehittämiseen, sen tarpeellisuuteen
- oma ammatillinen kasvu, ammatti - identiteetti

Työhyvinvointi, työssä jaksaminen

- omaa työhyvinvointia edistäviä tekijöitä
- omaa työhyvinvointia kuormittavia tekijöitä
- työyhteisön vaikutus työhyvinvointiin / työssä jaksamiseen

Kokemukset työnohjauksesta

- taustat työnohjauksesta
- kokemukset työnohjauksesta omalle ammatilliselle kasvulle
- kokemukset työnohjauksesta työssä jaksamiselle
- työnohjauksen onnistumiseen / epäonnistumiseen vaikuttaneita tekijöitä
- muita mahdollisia kokemuksia / ajatuksia työnohjauksesta

LIITE 3: TEEMOITTELUTAULUKKO

ALKUPERÄISILMAUKSIA	PELKISTETYT ILMAUKSET	ALATEEMAT	PÄÄTEEMA
<p>”Siinä joutuu miettimään paljon enemmän siinä, että miten oman työnsä tekee. Pitäisi päästä lisää koulutuksiin. Just tähän että miten kohdata tällanen lapsi joka tarvitsee tukea ja perhe. Koska se on lisääntynyt niin paljon ja siellä on minusta tosi vakavia tapauksia ja niitä ei voi vaan sivuuttaa.”</p> <p>”Enemmän tehdään mun mielestä yhteistyötä.”</p> <p>”Ja sitten toisaalta tää kiire tässä työssä, kun meillä on koulutuspäiviä tai kokouksia, niin aina asiaa tulee niin kauhean paljon että me lastenohjaajat ei ehditä kohdata toisiamme enää ollenkaan.”</p> <p>”Se mitä ympärillä tapahtuu, ja seurakunnat yhdistyy niin se luo epävarmuutta, että sitten jos meidänkin seurakunta yhtyy johonkin isompaan niin onko minulle työtä.”</p>	<p>Työn sisältö</p> <p>Koulutus</p> <p>Ammattitaito</p> <p>Lapset ja perheet</p> <p>Tuki ja kohtaaminen</p> <p>Ongelmien lisääntyminen</p> <p>Yhteistyötahot</p> <p>Kiire työssä</p> <p>Vertaistuen puute</p> <p>Seurakuntien rakennemuutos</p> <p>Epävarmuus</p>	<p>Työn kuva</p> <p>Työn sisäiset ja ulkoiset tekijät</p> <p>Ammatillisuus</p> <p>Haasteet ja mahdollisuudet</p>	<p>Työssä koettuja muutoksia</p>
<p>”Se tuo itselle intoa työhön jos sitä kehittää ja on jotakin uutta.”</p> <p>”Se on tosi palkitsevaa kun sieltä tulee sitä hyvää palautetta, ja samaten lapsenhan kautta se vaikuttaa koko perheeseen.”</p> <p>”Se on hirveesti kiinni siitä myös sun omasta aktiivisuudesta.”</p> <p>”Kun meillä on koulutuspäiviä niin on ollut ihan hyviä, et tulee uutta näkökulmaa, uusia juttuja.”</p> <p>”Ammatillista vertaistukea pitäisi ehdottomasti olla enemmän.”</p> <p>”Seurakunnan määrärahat on vähentynyt.”</p> <p>”Kiire, aika ei riitä mihinkään.”</p> <p>”Than omassa porukassakin me mielellämme opitaan toisiltamme.”</p> <p>”Arvot ja eettisyys on meillä koko ajan tässä työssä.”</p>	<p>Motivaatio</p> <p>Uudet työmuodot</p> <p>Työn uudistaminen</p> <p>Palaute ja kannustus työssä</p> <p>Omaehtoisuus</p> <p>Koulutus</p> <p>Ammatillinen uusiutuminen</p> <p>Vertaistuki</p> <p>Taloudelliset resurssit</p> <p>Kiire työssä</p> <p>Toisilta oppiminen</p> <p>Ammattietiikka ja arvot</p>	<p>Työn ja ammatillisuuden kehittäminen</p> <p>Kehittämisen tekijöitä</p> <p>Tukijat ja esteet</p> <p>Ammatillisen kasvun ulottuvuuksia</p>	<p>Suhde omaan työhön ja ammatillisuuteen</p>
<p>”Että sulla on omassa elämässä asiat järjestyksessä ja silloin sä jaksat ja voit työssäsi paremmin.”</p>	<p>Psyykinen, fyysinen ja sosiaalinen hyvinvointi</p>	<p>Työhyvinvoinnin osa -alueita</p>	<p>Työhyvinvoinnin merkitys työlle ja ammatillisuudelle</p>

<p>”Terveys ja oma perhe edistää.” Sillä on tosi iso merkitys, etenkin niiden just lähimpien työtovereiden.” ”Työilmapiiri on tosi tärkeä asia.” ”Kiire on se yks, voin sanoa että ihan kaiken aikaa.” ”Seurakunnan muut ihmiset eivät arvosta meidän työtä.” ”Kyllä ne rasittaa että jos lapsen perheessä ei huomata lapsen hätää.” ”Tällä hetkellä iso asia on sisäilmaongelmat.”</p>	<p>Työkaverit Työyhteisö Työilmapiiri Kiire työssä Työn arvostaminen Lapset ja perheet Työympäristö</p>	<p>Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä Tukevat ja kuormittavat tekijät</p>	
<p>”Mä olin alkuun tosi vastahakonen.” ”Mulla ei ollut mitään tietoa mitä työnohjaus on.” ”Me ollaan yhdessä pohdittu ja mietitty meidän perustyötä.” ”Siitä on saanut näkökulmia, tukea ja vahvistusta omille ajatuksille.” ”Se on että kun on ollut vaikeata töissä, niin sitten on käsitelty niitä.” ”Kun hän huomaa että me tarvitaan sitä keskenämme puhumista, niin hän on antanut meidän puhua.” ”Se oli vähän kurjaa että se lopahti sillai.” ”Luotiin tilanne sellaiseksi että nyt saa sanoa mitä mielessä on ja se luottamuksellisuus.” ”Kaikki on olleet sitoutuneita.”</p>	<p>Tunteet Tarpeet Tieto Työn pohdinta Uudet näkökulmat Jakaminen Tunteet Tuki ammatillisuudelle Vertaistuki Jaksaminen Ilmapiiri Työnohjaaja Avoin tila Sitoutuminen</p>	<p>Työnohjauksen aloittaminen Ammatillisen kasvun merkityksiä Työssä jaksamisen merkityksiä Työnohjauksen onnistuminen</p>	<p>Kokemuksia työnohjauksesta</p>