



Vaasan yliopisto
UNIVERSITY OF VAASA

OSUVA Open
Science

This is a self-archived – parallel published version of this article in the publication archive of the University of Vaasa. It might differ from the original.

Työelämässä tutkittua

Author (s): Ollila, Seija

Title: Työelämässä tutkittua

Year: 2019

Versio n: Accepted manuscript

Copyright: ©2019 Suomen työnohjaajat ry.

Please cite the original version:

Ollila, S., (2019). Työelämässä tutkittua. *Osviitta* 4/19, 26–28.
<https://www.suomentyonohjaajat.fi/sites/default/files/kotisivut/osviitta/artikkelit/osviitta4.2019.pdf>

Seija Ollila

TYÖELÄMÄSSÄ TUTKITTUA

Aila Niemelä tarkasteli väitöstutkimuksessaan työnohjauksen mahdollisuuksia edistää työelämässä tarvittavaa monikulttuuriosaamista. Sami Isoniemi tutki huostaan otettujen lasten karkaamisia sijaishuoltopaikoistaan.

Monikulttuurisuus on haaste työnohjauksessa

Aila Niemelä: Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä, Tampereen yliopisto 2019.

Työelämä muuttuu kulttuurisesti yhä monimuotoisemmaksi. Tämä edellyttää uusia työelämätaitoja, joita voidaan edistää erilaisten henkilöstön kehittämisen ja koulutuksen keinoin. Näihin keinoihin luetaan työnohjaus, joka toimii interventiona työelämäosaamisen vahvistamisessa niin esimiestehtävissä, henkilöstöhallinnossa ja asiakastyössä toimiville työntekijöille kuin kokonaisille johtoryhmille ja työyhteisöille.

Aila Niemelä toteutti väitöstutkimuksensa keräämällä viiden monikulttuurisuuteen perehtyneen ja kokeneen työnohjaajan näkemyksiä puolistrukturoidulla syvähaastattelulla. Aineiston syvällisemmän käsittelyn jälkeen hän perusti sosiaaliseen mediaan ammatillisen yhteisön työnohjaajien fokusryhmän, johon dialogisesti osallistui 12 työnohjaajaa.

Tutkimustulosten perusteella monikulttuurisuus on haaste työnohjauksessa. Teemaan liittyvien käsitteiden avaaminen ja niistä keskusteleminen avoimesti työnohjauksessa on keskeistä, koska sillä keinoin voidaan oppia hyväksymään ja hyödyntämään erilaisuutta sekä ymmärtämään muutosta. Tässä kohtaa työnohjaajien valmiuksissa ja reflektoinnissa on kehittämistarpeita.

Työnohjaus on oppimisalusta

Niemelän tutkimuksen ydinsanomat voidaan jakaa osa-alueisiin, jotka ovat prosessin, ohjattavan ja ohjaajan näkökulmat. *Prosessin näkökulmasta* työnohjaajan rohkeus ja osaaminen käsitellä kulttuurisia kysymyksiä on merkityksellistä, koska vieraan kulttuurin kohtaaminen on yksi laadun edellytys ammatillisesti.

Ohjattavan näkökulmasta katsottuna työnohjauksella on merkitystä epämuodollisena oppimisalustana erilaisuuden käsittelyssä. Työnohjaus toimii hyvin monikulttuuriosaamisen käynnistäjänä. *Ohjaajan näkökulma* avaa tarvetta hyvien työnohjaajan perustaitojen lisäksi vahvistaa omien ajatusmallien reflektointia ja rohkeutta kulttuurisen näkökulman käsittelyyn.

Työnohjaajan monikulttuurikompetenssi voi kehittyä valmennuksen ja oman työnohjauksen avulla.

Ensin on prosessoitava omat käsitykset

Monikulttuuriset kysymykset eivät ole itsestään selviä keskustelunaiheita työnohjauksessa. Niihin suhtaudutaan varovaisesti tai sivuutetaan epäolennaisina. Miten aihetta käsitellään, riippuu paljon ohjattavasta tai ohjattavan ryhmän dynamiikasta, mutta monesti myös työnohjaajasta ja hänen tahtotilastaan.

Oman epävarmuuden hälventämiseksi ja osaamisen edistämiseksi sekä ohjattava että ohjaaja tarvitsevat rohkeutta, aloitteellisuutta ja tavoitteellisuutta avoimeen dialogiin. Työnohjaus muodostaa tilan ja alustan oppia yhdessä monikulttuurisia taitoja.

Työnohjauskeskusteluissa on tärkeä avata keskeisiä käsitteitä, mitä tarkoitetaan kulttuurilla, moninaisuudella tai monimuotoisuudella. Hyvä on puhua osallistujien omakulttuurikeskeisyyteen ja stereotyyppioihin liittyvistä uskomuksista.

Työnohjaajan on perehdyttävä asiaan ensin omakohtaisesti ja prosessoitava omia käsityksiään, jotta hän voi luoda yhteisen kartan dialogille. Monikulttuurisuuteen liittyy monenlaisia kerrostumia ja ulottuvuuksia, joiden puheeksi ottaminen edellyttää ohjaajan omaa vahvaa reflektointia.

Tutkimuksen mukaan työnohjauksen vaikutukset nähtiin ohjattavien mahdollisuutena purkaa teemaan liittyviä väärinkäsityksiä, turhautumisia ja negatiivisia tunteitaan. Tämän uskottiin vaikuttavan myönteisesti työyhteisön vuorovaikutukseen.

Monen työnohjaajan näkemyksen mukaan työnohjauksen avulla voidaan rohkaista esimiehiä, asiakastyötä tekeviä ja työyhteisöjä toimimaan ammatillisella osaamisella vierasta kulttuuria edustavien ihmisten kanssa. Vaikka työnohjauksen vaikutuksia voi olla vaikea mitata, se on joka tapauksessa foorumi, jossa voidaan luoda uusia perspektiivejä ja oppimista.

Tarvitaan kokemusta monikulttuurisuudesta

Ohjaajan osaamisessa pelkät tiedot ja taidot eivät riitä, vaan hän tarvitsee kokemusta monikulttuurisessa ympäristössä toimimisesta. Tällä tarkoitetaan opiskelun ohella monikulttuuristen taitojen harjoittelua ja kokemuksellisuutta. Työnohjaaja pääsee pitkälle

perustaidoillaan, jotka syventyvät ja vahvistuvat työtä tehdessä, mutta taidoista ja ammatillisesta kasvusta on jatkuvasti pidettävä huolta.

Vaikka monikulttuuriosaaminen on elinikäinen kompetenssiprosessi, on teoreettisella täydennyskoulutuksella ja valmennuksella oma merkityksensä. Työnohjaajien onkin kehitettävä omaa osaamistaan kyetäkseen vastaamaan muuttuvan työelämän haasteisiin.

Yhteistyöhön luvattomien poissaolojen estämiseksi

Sami Isoniemi: Sijaishuoltoapaikasta poistuminen ja sinne palaamatta jääminen poliisin lastensuojeluviranomaiselle antaman virka-avun näkökulmasta, Vaasan yliopisto 2019.

Isoniemi paneutuu väitöksessään Suomessa vähän tutkittuun aiheeseen. Lasten luvaton poistuminen ja palaamatta jääminen sijaishuoltoapaikkaan, eli puhekielellä hatkaaminen on suhteellisen yleistä.

Poliisin PATJA -rekistereihin virka-avun antamisesta perustuva julkisoikeudellinen tutkimus pyrkii etsimään ja kehittämään selkeämpiä kirjaamistapoja sekä yhteistyötä sijaishuoltoapaikan, lastensuojeluviranomaisten ja poliisin välille niin, että lapsen edun ensisijaisuuden periaate toteutuisi mahdollisimman hyvin.

Monta syytä hatkoihin

Lasten itsensä sijaishuollon henkilöstölle ilmoittamat yleisimmät luvattomien poissaolojen syyt ovat lastensuojelulaitoksen ulkopuoliset vetovoimatekijät, vointiin liittyvät seikat, laitoksesta tai sijaishuoltoapaikasta johtuvat syyt, oma harkitsematon toiminta tai kaipuu vapauteen.

Sijaishuoltoapaikan näkemysten mukaan lapsi voi olla sijoitusta vastaan, sijoitus on tapahtunut myöhäisessä teini-ikässä, lapsen vanhemmat vastustavat sijoitusta, lapsen valmistelu sijoitukseen on ollut puutteellista tai lastensuojelupaikka ei vastaa lapsen tarpeisiin.

Luvattomiin poissaoloihin voi houkuttimina toimia alkoholi, huumeet ja muut päihteet. Toisaalta ns. itsenäiset nuoret haluavat kokeilla rajojaan ja hatkaamisella vastustaa auktoriteetteja, joita vanhemmat ja lastensuojeluviranomaiset heille edustavat. Huonot koti- ja laitosolot tai mielenterveyden häiriöt saavat nuoren myös pakenemaan sijaishuoltoapaikastaan.

Riskiryhmään kuuluvat toistuvasti luvattomasti poissaolevat ja lapset, joilla on vaara joutua rikoksen tai kaikenlaisen hyväksikäytön uhriksi. Joka tapauksessa luvaton poissaolo aiheuttaa

pelkoa ja epävarmuutta lapsen turvallisuudesta ja hyvinvoinnista hänen läheisilleen, muille sijoituspaikkaan sijoitetuille lapsille sekä henkilöstölle ja viranomaisille.

Näistä lähtökohdista luvattomien poissaolojen vähentämiseksi tulisi löytyä yhteinen tahtotila.

Otetaan aktiivisesti puheeksi

Yhteistyön kehittäminen alkaa paremmilla poliisin kirjaamiskäytännöillä ja tiedonkululla.

Huonot kirjaamiskäytännöt viime kädessä estävät asianosaisten välisen tehokkaan tiedonvaihdon tai vaikeuttavat muiden mukana olevien nuorten tunnistamista ja kiinnijäämistä.

Sijaishuoltoapaikasta luvattomasti poissaolemisiin liittyvien virka-aputehtävien päätteeksi tulisi järjestää aktiivinen puheeksi ottaminen poliisin, lastensuojeluviranomaisen, sijaishuoltoapaikan ja lapsen läheisverkoston kanssa.

Kolme keskeistä perustelua olisivat lapsen olosuhteiden ja häntä uhkaavien tekijöiden tarkistaminen sekä toistuviin poissaoloihin puuttuminen ja tulevien poissaolojen ennalta estäminen. Lapsen ympärillä olevien toimijoiden olisi tiedettävä poissaolon syyt, olosuhteet ja keston vaikuttaneet tekijät.

Lapsen edun huomioon ottaminen edellyttää osallisuuden mahdollistamista, hänen kuulemistaan ja mielipiteen selvittämistä. Osallisuuden lisäämisen tukena voidaan hyödyntää kokemusasiantuntijuutta lastensuojelussa. Tuen tarjoamisen ja väliintulon ajankohdan hetki on, kun lapsen luvaton sijaishuoltoapaikasta poissaolo päättyy. Siinä hetkessä tarvitaan kaikkien osapuolten aktiivista yhteistyötä.