



**PAREMPAA TYÖKYKYÄ JA
HENKISTÄ HYVINVOINTIA
MIESVALTAISILLE ALOILLE**

**Pelastajat ja urheiluvalmentajat
ryhmätönohjauksessa
yhdessä ja erikseen**

**Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti
Marja Kokkonen ja Mikko Pirttimäki**



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Marja Kokkonen ja Mikko Pirttimäki

**Parempaa työkykyä ja henkistä hyvinvointia miesvaltaisille
aloille – pelastajat ja urheiluvalmentajat
ryhmätyönohjauksessa yhdessä ja erikseen**

Tutkimus- ja kehittämishankkeen loppuraportti

Tutkimus on valmistunut Työsuojelurahaston tuella.

Työsuojelurahaston hankenumero: 115174

Jyväskylän yliopistopaino

Jyväskylä

65 sivua

ISBN 978-951-39-6942-4

TIIVISTELMÄ

Tutkimus- ja kehittämishankkeen tavoitteena oli kahden työssään henkisesti kuormittuvan ja miesvaltaisen, mutta aiemman tutkimuksen hyvin eri tavalla huomioiman ammattiryhmän, pelastajien ja urheilupalmentajien, työkykyisyyden ja henkisen hyvinvoinnin monimenetelmällinen tutkiminen ja tukeminen puolivuotisen ryhmätönohjauksen avulla. Tutkimme, 1) kuinka pelastajat ja urheilupalmentajat erosivat toisistaan lähtökohtaisesti työkykynsä, hyvinvointinsa ja niitä selittävien tekijöiden suhteen; 2) kuinka voimavarat selittivät pelastajien ja valmentajien työkykyä, kun työntekijöiden ikä ja sukupuoli oli huomioitu; 3) millaisia olivat kolmen ryhmätönohjausinterventioon osallistuneen koeryhmän (pelastajat / urheilupalmentajat / pelastajien ja urheilupalmentajien yhteisryhmä) kokemukset interventioista, interventioiden sisällöt sekä niissä ilmenneet keskeisimmät yhtäläisyydet ja erot; 4) ja kuinka interventioon osallistuneiden työnohjausryhmien työkyky ja hyvinvointi sekä niihin liittyvät henkiset voimavarat muuttuivat puoli vuotta kestäneen intervention aikana verrattuna toisiinsa ja kontrolliryhmiin.

Tutkimuksemme sähköisellä kyselylomakkeella toteutettuun alkumittaukseen osallistui 31 Keski-Suomen pelastuslaitoksen miespelastajaa ja 72 Suomen ammattivalmentajat ry:n jäsentä (44 miestä, 25 naista, 3 ei ilmoittanut sukupuoltaan). Alkumittauksessa raportoitujen työkykyindeksien pohjalta muodostimme kolme vapaaehtoisuuteen perustuvaa ryhmätönohjausryhmää: 1) pelastajat (n=7), 2) urheilupalmentajat (n=5) sekä 3) pelastajien (n=5) ja urheilupalmentajan (n=4) yhteisryhmä.

Puoli vuotta kestänyt interventio sisälsi 6x2t työnohjauksellista ryhmätapaamista, joita johtivat työnohjaaja ja aikuiskouluttaja. Intervention puolivälin sähköiseen uusintamittaukseen osallistui 10 pelastajaa ja 9 urheilupalmentajaa. Intervention päätyttyä sähköiseen kyselyyn vastasi 31 pelastajaa ja 10 urheilupalmentajaa. Palautekyselyyn työnohjauksen hyödyllisyydestä vastasi 15 työnohjaukseen osallistunutta. Lisäksi haastattelimme työnohjaukseen osallistuneita pelastajia (n=5) ja valmentajia (n=5).

Valmentajat olivat lähtökohtaisesti luonteeltaan luottavaisempia kuin pelastajat ja heitä sisäisesti, integroituneesti ja pakotetusti työmotivoituneempia. Pelastajat olivat työssään valmentajia vahvemmin ulkoisesti motivoituneita. Valmentajat kokivat työssään pelastajia vahvempaa työn imua ja arvioivat pelastajia useammin työnsä olevan heidän koko elämänsä. Pelastajat puolestaan arvioivat saavansa työryhmänä vähemmän palautetta, mutta pitivät työryhmäänsä pystyvämpänä kuin valmentajat. Valmentajilla oli arvionsa mukaan pelastajia paremmat tunnetaidot ja tunteiden säätelykeinona he osasivat mielestään arvioida tilanteen uudelleen pelastajia paremmin. Pelastajat arvioivat tietoisuustaitonsa paremmiksi kuin ammattivalmentajat. Iän ja sukupuolen vakioimisen jälkeen valmentajien työkyvyn vaihtelusta 63% selittyi itsearvioidulla terveydellä, työviihtyvyydellä ja tietoisuustaidoilla. Pelastajien ikävakioinnin jälkeen heidän työkykynsä vaihtelusta 62% selittyi hyvällä itsearvioidulla terveydellä ja vahvoilla tietoisuustaidoilla. Haastatteluaineistosta esiin nousseet laajemmat työnohjauskokemuksia kuvaavat teemat pääkategorioineen olivat: (1) Oppimiskokemukset (tekemällä oppiminen, reflektiivinen oppiminen), (2) Kokemukset ryhmässä toimimisesta (ilmapiiri, ryhmän kokoonpano) ja (3) Kokemukset työnohjauksen vaikuttavuudesta (asenteelliset muutokset, työnkuvan muutokset).

Tulostemme valossa pidämme tärkeänä, että pelastusalalla ja urheilupalmentajien kiinnitetään huomiota työntekijöiden terveydenhuoltoon ja työviihtyvyyttä edistäviin tekijöihin. Tuloksemme tietoisuustaitojen vahvasta roolista työkyvyn selittäjänä viittaa selkeästi siihen, että työnohjausinterventioiden lisäksi näiden miesvaltaisten alojen työntekijöiden työkykyä kannattaisi tukea tietoisuustaitoja kehittävän intervention avulla. Pelastajien työmotivaation perustuminen ulkoisille palkkioille urheilupalmentajia suuremmassa määrin viittaa lisäksi siihen, että pelastajien sisäistä työmotivaatiota tukeville interventioille ja pelastajien työyhteisöjen motivaatioilmaston tutkimukselle ja kehittämiselle on tulevaisuudessa tarvetta. Ryhmässä tapahtuva työnohjaus mahdollisti sen, että sekä yksi- että moniammatillisissa työnohjausryhmissä osallistujat pystyivät tarkastelemaan ja suhteuttamaan omaa toimintaansa muihin työnohjausryhmän jäseniin. Työkyvyn ja hyvinvoinnin ajallisten muutosten tarkastelu ei ollut mahdollista vähäisen tutkittavien määrän vuoksi.

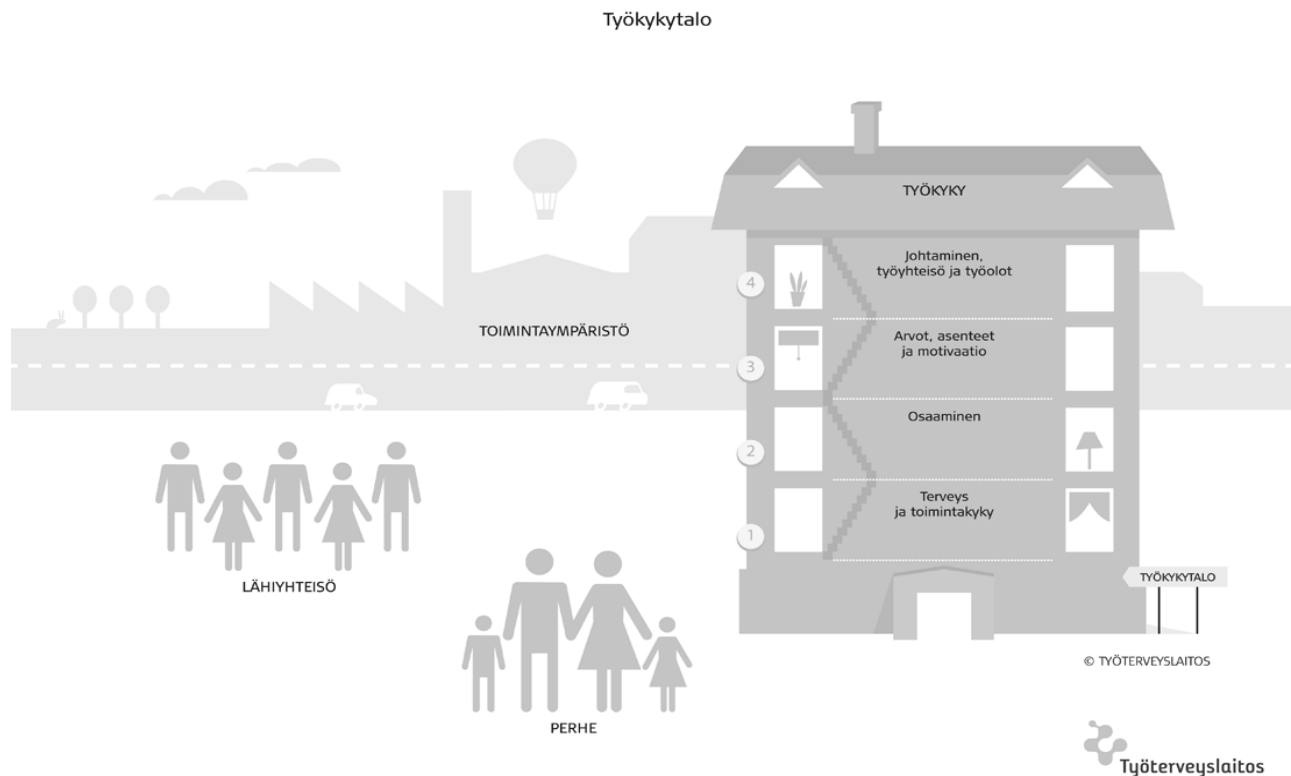
Asiasanat: Työkyky, työhyvinvointi, työnohjaus, pelastustoimi, urheilupalmentaja

SISÄLLYS

1.LÄHTÖKOHTA: TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN VOIMAVARAKESKEINEN EDISTÄMINEN	4
2.PELASTAJIEN JA URHEILUVALMENTAJIEN TYÖHYVINVOINTI AIEMMAN TUTKIMUSTIEDON VALOSSA.....	6
2.1 Pelastajat fyysisen pahoinvointitutkimuksen kohteina	6
2.2 Urheiluvallmentajat stressitutkimuksen keskiössä.....	10
3.TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET	12
4.TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	13
4.1.Kyselyaineistojen keruu sekä niissä käytetyt mittarit ja muuttajat	13
4.2.Ryhmätyönohjausinterventio	17
4.2.1.Työnohjausryhmien muodostaminen.....	17
4.2.2.Ryhmätyönohjauksen kulku keväällä 2016	18
4.2.3.Ryhmätyönohjauksen ohjausmenetelmät.....	19
4.3.Ryhmäohjausinterventiota koskevan tiedon keruu	23
4.3.1 Haastatteluaineisto	23
4.3.2 Ryhmätyönohjauksen palautekysely.....	24
4.4. Tutkimusaineistojen analysointi.....	25
4.4.1 Tilastolliset analyysit	25
4.4.2 Laadullisten haastatteluaineistojen analyysi	25
5. TULOKSET	27
5.1 Pelastajien ja ammattivalmentajien työkyvyssä, hyvinvoinnissa ja niitä selittävässä tekijöissä ilmenneet erot.....	27
5.2 Voimavarat pelastajien ja urheiluvallmentajien työkyvyn selittäjinä	28
5.3 Ryhmätyönohjausryhmien kokemukset interventiosta	29
5.3.1 Oppimiskokemukset	31
5.3.2 Kokemukset ryhmässä toimimisesta.....	37
5.3.3 Kokemukset työnohjauksen vaikuttavuudesta	42
5.4 Ryhmätyönohjaukseen osallistuneiden pelastajien ja valmentajien työkyvyn, hyvinvoinnin ja henkisten voimavarojen muutokset intervention aikana	44
5.5 Ryhmätyönohjaukseen osallistuneiden palaute työnohjauksesta	44
6. POHDINTA	47
6.1 Tulosten yhteenveto	47
6.2 Tutkimuksen eettinen ja menetelmällinen pohdinta.....	51
6.3 Tulosten sovellettavuus ja jatkotutkimusehdotukset	53
LÄHTEET.....	56

1. LÄHTÖKOHTA: TYÖKYVYN JA TYÖHYVINVOINNIN VOIMAVARAKESKEINEN EDISTÄMINEN

Työturvallisuuslaki (364/2013) ohjaa työntekijöiden työympäristön ja –olosuhteiden parantamista siten, että fyysisten vaaratekijöiden, ergonomian sekä henkisen ja sosiaalisen kuormituksen aiheuttamat fyysisen ja henkisen terveyden haitat voidaan ennaltaehkäistä ja työntekijöiden työkyky turvata. *Työkyky* merkitsee tasapainoa työntekijän voimavarojen, työn vaatimusten ja mahdollisuuksien sekä työn ulkopuolisen ympäristön piirteiden välillä (Ilmarinen ym. 2006, 111). Tässä hankkeessa mielsimme työkyvyn moniulotteiseksi ilmiöksi Ilmarisen (2009; Ilmarinen ym. 2006) työkykytalon mukaisesti (kuvio 1). Siinä yksilön työkyvyn keskeisimmät voimavarat - työntekijän fyysinen, henkinen ja sosiaalinen terveys ja hyvinvointi, ammatillinen osaaminen sekä arvot, asenteet ja motivaatio - muodostavat talon kolme alinta kerrosta. Ylimpään kerrokseen sijoittuvat varsinaiset työhön liittyvät seikat, kuten työn sisältö, työolot, työn johtaminen ja esimiestyö.



KUVIO 1. Ilmarisen (2009, Ilmarinen ym. 2006) moniulotteinen työkykymalli eli ns. työkykytalo.

Kokonaisvaltainen, moniulotteinen käsitys työkyvystä on työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin perusta. Koska aiempi tutkimus on osoittanut varsinkin sosiaalisen ja affektiivisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet erityisen tärkeiksi työhyvinvoinnille (esim. van Horn ym. 2004) ja myönteisten tunnekokemusten edistävän yleisesti ottaen sekä fyysistä että psyykkistä terveyttä (esim. Tugade ym. 2004), myös tässä pelastushenkilöstön ja urheiluvalmentajien työhyvinvointia edistämään tähtäävässä hankkeessa keskityimme tutkimaan erityisesti ihmissuhteisiin ja tunne-elämään liittyviä voimavaroja.

Voimavarakeskeisyys on työkykytalon lisäksi tyypillistä myös ns. positiivisen psykologian suuntaukselle (engl. positive psychology; Seligman & Csikszentmihalyi 2000), joka syntyi vuosituhannen vaihteessa korjausliikkeeksi sille, että esimerkiksi kliininen psykologia (Wood & Tarrier 2010), liikunta- ja urheilupsykologia (Salama-Younes 2011) ja työterveyspsykologia (Schaufeli & Bakker 2004) tutkivat pääsääntöisesti kielteisinä koettuja elämäntapahtumia ja ilmiöitä. Positiivinen psykologia, johon hankkeemme teoreettisesti kiinnittyy, keskittyy tutkimaan ja edistämään ihmisten (luonteen) vahvuuksia, voimavaroja, mahdollisuuksia, kykyjä ja taitoja. Tavallisimmin positiivisesta psykologiasta käsin on tutkittu psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia, kykyä selviytyä vastoinkäymisistä tai stressaavista tilanteista ja sopeutua ennakoimattomiin muutoksiin (resilienssi; Block & Kremen 1996), elämäntyytyväisyyttä, tietoisuus- ja tunnetaitoja, toivoa, optimismia, minä-pystyvyyttä ja työyhteisöissä esimiehiltä ja työtovereilta saatua sosiaalista tukea (esim. Cohn & Fredrickson 2010; Hakanen 2009a; Mills ym. 2013). Työyhteisöihin kohdistuneet positiivisen psykologian lähtökohdista toteutetut kansainväliset interventiot ovat parantaneet työntekijöiden hyvinvointia ja samanaikaisesti vähentäneet heidän stressaantuneisuuttaan, ahdistuneisuuttaan, masentuneisuuttaan ja uupumustaan (ks. koonti Meyers ym. 2013). Hankkeemme keskiössä olivatkin sellaiset aiemmissä tutkimuksissa ja muissa ammattiryhmissä hyvinvointia tukeneet positiivisen psykologian voimavarat, joiden arvelimme suomalaisia pelastajia ja urheiluvalmentajia hyödyttävän.

2. PELASTAJIEN JA URHEILUVALMENTAJIEN TYÖHYVINVOINTI AIEMMAN TUTKIMUSTIEDON VALOSSA

2.1 Pelastajat fyysisen pahoinvointitutkimuksen kohteina

Aiempi pelastajien työhyvinvointitutkimus on kohdentunut työkykytalon alimpaan ja ylimpään kerrokseen. Ylimmän kerroksen työn piirteiden ja työolojen tutkimus on keskittynyt pelastajien (kirjallisuudessa samaa tarkoittavasti aiemmin myös 'palomiesten') *fyysisesti kuormittavan työn erityispiirteisiin*; raskaiden jalkineiden käytöstä aiheutuva kaatuminen (Chiou ym. 2012), kuumien olosuhteiden aiheuttama fyysinen rasitus (Horn ym. 2013; Petruzzello ym. 2016), sammutustöistä ja niissä käytettävistä välineistä johtuva meteli (Neitzel ym. 2013), yläruumista kohtuuttomasti kuormittavat työskentelyasennot (Neesham-Smith ym. 2014), vuorotyön aikainen epäsäännöllinen ja katkonainen unirytmii (Takayama ym. 2005) sekä liian vähäisestä unesta johtuva väsymys (Vincent ym. 2016) vaarantavat tulosten mukaan pelastajien työturvallisuuden ja fyysistä hyvinvointia ja terveyttä kuormittamalla myös heidän työkykynsä. Kotimaassa Työsuojelurahaston (TSR) rahoittamat hankkeet, joissa tällä vuosituhanella on tutkittu esimerkiksi palomiesten altistumista sammutustehtävissä (Laitinen, TSR:n hankenumero 113980), välivaateneuloksen kuitusisältöjä ja neulosrakenteen optimisuojausta (Ryynänen, hankenumero 95078) sekä pelastajien älyvaatetusta (Mattila; hankenumero 104093), osoittavat työn piirteiden ja työolojen tutkimuksen yhdistyneen Suomessa kiinnostavasti materiaalien ja suojavaatetusten kehittämistyöhön. Pelastustoimen kanssa yhteistyönä usein järjestettävän ensihoidon tutkijat ovat samalla tavoin olleet ensisijaisesti kiinnostuneita ensihoitajien fyysisistä kuormitustekijöistä ja ergonomiasta (esim. TSR:n tukema Vuorenojan hanke 111134).

Työn fyysisten kuormitustekijöiden lisäksi tutkijat ovat selvittelleet pelastushenkilöstön työkyvyn pohjakerrosta eli *fyysistä terveyttä ja hyvinvointia*, jotka ovat alan työtehtävien suorittamisen keskeisiä edellytyksiä. Kansainvälisesti on pureuduttu pelastajien fyysisen kunnan ja toimintakyvyn testaamiseen (Mamen ym. 2013; McGill ym. 2013; Siddall ym. 2016), fyysiseen sairasteluun, kuten sydän- ja verisuonisairauksiin (Soteriades ym. 2011) ja korkeaan verenpaineeseen (Plat ym. 2012), ylipainoon (Plat ym. 2012; Wilkinson ym. 2014) sekä pelastajien haitallisiin terveystottumuksiin (esim. nikotiinituotteiden käyttö, liiallinen

alkoholinkäyttö; esim. Haddock ym. 2012; Harvey ym. 2016). Suomessakin pelastushenkilöstön fyysistä toimintakykyä, kuormittuneisuutta ja oireilua on tutkittu paljon. Vanhempien pelastajien tasapainon hallinta on osoittautunut huonommaksi ja liukastumiset vakavammiksi kuin nuorempien pelastajien (Punakallio 1997). Työterveyslaitoksen 13 vuoden seurantatutkimuksen aikana palo- ja pelastushenkilöstön työn fyysisestä kuormittavuudesta johtuvat tuki- ja liikuntaelinsairauksien oireet lisääntyivät ja koettu työkyky huononi (Punakallio & Lusa 2011; Punakallio ym. 2011). Myös pelastajien hyvää työkykyä selvitelleissä tutkimuksissa pääpaino on ollut työkykyä tukevissa fyysisissä tekijöissä ja fyysisen terveyden kannalta keskeisissä elämäntavoissa, kuten säännöllisessä liikunnassa, unessa, tupakoimattomuudessa ja vähäisessä fyysisessä työkuormassa (Airila ym. 2012) sekä pelastajien lihaksiston palautumista nopeuttavien menetelmien vertailussa (Oksa, TSR:n hanke 113038).

Vaikka erityisesti kotimaista tutkimusnäyttöä on toistaiseksi niukahkosti, myös pelastajien henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin on raportoitu joutuvan koetukselle. Kansainvälinen tutkimus on lähestynyt *henkistä hyvinvointia* pikemminkin henkisen *pahoinvoinnin* näkökulmasta keskittymällä pelastajien työstressin, vähäisen työtyytyväisyyden (Malek ym. 2009), posttraumaattisten stressioireiden (Arbona ym. 2016; Garner ym. 2016; Harvey ym. 2016; Jung ym. 2016; ks. meta-analyysi Berger ym. 2012), emotionaalisen uupumuksen (Lourel ym. 2008), masentuneisuuden (Harvey ym. 2016), ahdistuneisuuden ja vihamielisyyden (Wagner ym. 2010), työvuosien aikaisten itsemurhien ja itsemurhayritysten todistamisen seurauksien (Kimbrel ym. 2016), pelastajien itsemurhia ja niiden yrityksiä selittävien tekijöiden (Chu ym. 2016; Henderson ym. 2016), univaikeuksien (de Barros ym. 2013) sekä liian vähien yöunien ja psyykkisen pahoinvoinnin (Wolkow ym. 2016) tutkimiseen. Tutkimuksissa (esim. Ponnelle 2003) on kiinnitetty huomiota myös pelastajien eri työvaiheissa viriäviin kielteisiin tunteisiin – hälytykseen liittyvään ahdistukseen, tulipalopaikalla viriävään pelkoon ja aggressiivisuuteen sekä hälytystehtävän jälkeiseen väsymykseen, lannistuneisuuteen ja vihaan – jotka heikentävät pelastajien henkistä hyvinvointia. Toisaalta kansainvälisesti on onnistuttu näyttämään, että myös tämän hankkeen keskiössä olleet tunteiden tunnistamisen, ymmärtämisen ja säätelyn taidot (ns. tunneälytaidot; Wagner & Martin 2012), nykyhetkeen keskittymisen ja sen havainnoinnin ja hyväksymisen taidot (ns. tietoisuustaidot; Setti & Argentero 2014; Smith ym. 2011) sekä kyky

selviytyä vastoinkäymisistä tai stressaavista tilanteista, hakea sosiaalista tukea ja sopeutua ennakoimattomiin muutoksiin (suom. resilienssi; Lee ym. 2014) ovat pelastajien henkisen hyvinvoinnin suojatekijöitä ennustaessaan pelastajien henkistä hyvinvointia tai liittyessään vähäisempään henkiseen pahoinvointiin.

Sosiaalisen hyvinvoinnin kansainväliset tutkimukset ovat samalla tavoin kielteisiin ilmiöihin keskittyen osoittaneet, että määrääkaikaisessa työsuhteessa olevat pelastajat kokevat itsensä helposti työyhteisössään syrjäytyneiksi ja vieraantuneiksi esimiestensä tietämättä (Halbesleben & Clark 2010). Pelastajien työn luonteen ja organisaatiokulttuurin takia erityisesti kokeneempien pelastajien sosiaaliset tukiverkot ovat vähäisiä, jolloin he eivät saa sosiaalista tukea samassa määrin kuin työuraansa aloittelevat pelastajat (Regehr 2009). Työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki on tutkimuksissa osoittautunut toistuvasti tärkeäksi voimavaraksi. Erityisesti esimiesten tarjoama sosiaalinen tuki ja osaamisesta ja hyvistä suorituksista annettu tunnustus ovat tärkeitä pelastajien resilienssin ja vähäisen emotionaalisen uupumuksen kannalta (Bernabé & Botia 2016). Toisaalta taas vähäisesti sosiaalista tukea saavat pelastajat oireilevat psyykkisesti runsaammin tukea saavia pelastajia enemmän (esim. Meyer ym. 2012; Smith ym. 2011).

Sosiaalisen tuen lisäksi sosiaalista hyvinvointia tukee työyhteisöön kuulumisen tunne (Armstrong ym. 2016) sekä työyhteisössä vallitseva luottamus, joka lisää myönteisiä asenteita ja yhteistyöhaluisuutta henkilöstön keskuudessa ja parantaa ilmapiiriä (ks. koonti Dirks & Ferrin 2001). Työtovereiden välinen luottamus ja vuorovaikutus näyttäytyvät työpsykologisissa tutkimuksissa tärkeinä työyhteisön niin sanotun psykologisen turvallisuuden kannalta; psykologisesti turvallisissa työyhteisöissä vallitseva uskomus siitä, että asioista voi puhua suoraan ilman kielteisiä seurauksia (Edmondson 1999) helpottaa sitä, että työyhteisön jäsenet uskaltavat kertoa ideoistaan, myöntää virheitään, kysyä apua ja antaa palautetta (ks. koonti Edmondson & Lei 2014). Pelastushenkilöstön työturvallisuustoiminnan edistämiseen soisikin sisältyvän myös psykologisen turvallisuuden tutkimista ja tukemista, sillä tähän mennessä työturvallisuuteen ja –hyvinvointiin/työkykyyn liittyneet tutkimukset ja ohjeistukset ovat painottaneet fyysistä turvallisuutta, tapaturmien ehkäisyä, vaarojen arviointia ja ergonomiaa.

Suomen palopäälystöliitto sekä pelastuslaitosten valtakunnallinen henkisen työsuojelun toimikunta on esittänyt tavoitteekseen henkisen työsuojelun lisäämisen alalla (http://sppl.fi/files/2160/Tikkanen_-_Henkinen_tyosuojelu.pdf). Tutkijat ovatkin kääntäneet katsettaan pelastajien työlle ominaisten henkisten vaatimusten ja työstä selviämisen henkisten edellytysten suuntaan (Airila ym. 2009), kuten työhön sitoutumiseen (Airila ym. 2012) ja itsetunnon (Airila ym. 2014) kytkeytymiseen työkykyyn. Tutkijoiden lisäksi henkisestä työhyvinvoinnista ja siihen liittyvästä tiedosta ovat olleet kiinnostuneita itse pelastajat, jotka Mattilan (2009) Helsingin kaupungin pelastuslaitoksissa suoritetun kyselytutkimuksen mukaan raportoivat tarvitsevansa tietoa henkisestä työhyvinvoinnista ja työnohjausta erityisesti työssäjaksamiseen, urasuunnitteluun ja ristiriitatilanteiden selvittelyyn. Lisäksi Mattilan (2010) opinnäytetyön haastatteluihin osallistuneet neljä pelastusesimiestä olivat kokeneet saaneensa apua puolen vuoden yksilötyönohjauskokeilussa omaan työssä jaksamiseensa, ajankäyttönsä miettimiseen ja työn rajaamiseen. Työnohjaus oli myös selkiyttänyt perustehtävää ja auttanut ristiriitatilanteiden ja päivittäisen työn läpikäymistä (Mattila 2010). Rohkaistuneina näistä esimieskokeiluista toimme tässä tutkimushankkeessa työnohjauksen yhä laajemmin pelastustoimen työhyvinvoinnin välineeksi tarjoamalla työyhteisön ohjausmenetelmiä hyödyntäviä ryhmätapaamisia pelastajille.

Henkisten vaatimusten tutkimuksen ja henkisen työsuojelun lisäämisen taustalla lienee se, että pelastajien henkinen kuormittuneisuus on lisääntynyt heidän työnkuvansa laajennuttua ensihoitoon ja muihin pelastustehtäviin (Airila ym. 2009) ja että vaikka suurin osa työterveyslaitoksen pitkäaikaistutkimukseen vuosina 1996 – 2009 osallistuneista pelastajista piti henkisiä voimavarojaan vähintään keskinkertaisina, noin viidennes kuitenkin koki henkisten voimavarojensa heikentyneen ajan myötä (Lusa ym. 2011). Sairauksista suhteellisesti eniten olivatkin lisääntyneet juuri mielenterveyden häiriöt (Punakallio & Lusa 2011). Henkinen rasitus näyttää liittyvän muun muassa työtehtävien ennakoimattomuuteen, jatkuvaan varuillaan olemiseen, nopean päätöksenteon ja toiminnan vaatimukseen, työtehtävien sisältöihin sekä työn organisointiin ja johtamiseen (Mankkinen 2011; Punakallio & Lusa 2011). Myös työn ja -tekijän sekä työntekijän ja -yhteisön välisten suhteiden merkitysten tutkimusta pidetään tarpeellisena (Mankkinen 2011). Toistaiseksi ainoastaan Airila (2014) kollegoineen on selvitelty

suomalaisten pelastajien keskinäisten ristiriitojen, yhteistyön ja esimiessuhteiden merkitystä työhön sitoutumiselle ja työkyvylle, joten lisätutkimus on tervetullutta.

2.2 Urheiluvallmentajat stressitutkimuksen keskiössä

Urheiluvallmentajien tutkimus on pitkään määritelty hyvinvoinnin stressin tai muiden kielteisenä pidettyjen ilmiöiden puuttumiseksi (Kaski 2013) ja keskittynyt nimenomaan urheiluvallmentajien työstressiin, kuormittavuuteen ja työuupumukseen (Karabatsos & Apostolidis 2012; Knight ym. 2013; Thelwell ym. 2008), jotka sijoittuvat Ilmarisen (2009) työkykytalon ensimmäiseen terveyttä ja hyvinvointia kuvaavaan kerrokseen sekä ylimpään työn piirteiden kerrokseen. Vallmentajien stressin lähteet näyttävät liittyvän heidän ja heidän vallmentamiensa urheilijoiden suorituksiin sekä työyhteisöön (johtajuuteen, talous- ja matkustusasioihin, ryhmätyöskentelyyn; Thelwell, Weston ym. 2008). Vallmentajien hyvinvointia kuormittavat erityisesti henkilökohtaisen tuen ja palautteen puute, työn yksityiselämälle asettamat vaatimukset (Akela ym. 2006), päätösten tekemisen vaativuus ja (erityisesti miesvallmentajia) tiedotusvälineiden kasaamat paineet ja odotukset (Kaski 2013). Ammattivallmentajien henkinen työkyky on ollut ainakin aiemmin heidän kokonaistyökykyään huonompi (Akela ym. 2006).

Viime vuosina liikunta- ja urheilupsykologian tutkimuskentällä on pilkاهدellut positiivinen psykologia. Urheiluvallmentajatutkimuksessa tämä on näkynyt siten, että urheiluvallmentajien osaamista sekä arvoja, asenteita ja motivaatiota (työkykytalon toisen ja kolmannen kerroksen ilmiöitä) on alettu tutkia myönteisistä lähtökohdista käsin. Vallmentajien on esimerkiksi havaittu kykenevän refleктоimaan stressaavia tilanteita ja niiden aiheuttajia ja näkemään stressin lähteet uhkien sijaan hallittavissa olevina haasteina ja kehittymisen mahdollisuuksina (Chroni ym. 2016). Urheiluvallmentajat näyttäisivät myös olevan sitoutuneita työhönsä (Davies ym. 2005; Kaski 2013; Mazerolle ym. 2008). Suomessa miesvallmentajien voimavaroja ovat omaan työtahtiin vaikuttamisen mahdollisuudet, naisvallmentajilla ystävien ja sukulaisten tuki (Kaski 2013). Kansainvälisesti on tutkittu lisäksi vallmentajien emotionaalista osaamista ja pystyvyyden kokemuksia ja havaittu, että tunnetaidot kytkeytyvät vallmentajien uskoon omiin pedagogisiin taitoihin, lajitekniiseen tietämykseen ja siihen, että he pystyvät vaikuttamaan valmennettaviensa psyykkisiin tiloihin ja taitoihin (Hwang ym. 2013; Thelwell ym. 2008).

Suomessa urheiluvalmentajat ovat esittäneet liiaksikin fyysisiin osa-alueisiin suuntautuneen ammatillisen valmentajakoulutuksensa kehitystarpeiksi erityisesti psyykkistä valmennusta ja vuorovaikutustaitoja (Kärmäniemi 2012) ja kaivanneet valmentajakoulutuksen rinnalle vaihtoehtoisia tukimuotoja (Blomqvist ym. 2012). Viime vuosina ulkomailla on ryhdytty tutkimaan ohjausala, nimenomaisesti mentorointia, eräänä urheiluvalmentajien ammatillisen kehittymisen keinona (Grant ym. 2014; Koh ym. 2014; Zehntner & McMahon 2014). Suomessa mentorointia on kokeiltu pienimuotoisesti Suomen Valmentajat ry:n Valmentajien mentorointi – hankkeessa, johon osallistuneet yhdeksän valmentajaa kertoivat mentoroinnin henkiseksi hyödyiksi esimerkiksi voimaantumisen, parantuneet itsereflektion taidot, itsevarmuuden ja -tuntemuksen lisääntymisen sekä mentorointiryhmän muilta valmentajilta saadun vertaistuen (Aarresola 2008). Muita ohjausalan alueita, kuten työnohjausta, ei urheiluvalmentajien ammattiryhmässä ole aiemmin tutkittu.

Tutkimuksemme toimialoja yhdisti se, että ne ovat molemmat hyvin miesvaltaisia; pelastajista (Hotti 2014) ja valmennus- ja ohjaustoiminnan parissa työskentelevistä urheiluvalmentajista (Blomqvist ym. 2012) valtaosa on miehiä. Molempien ammattiryhmien työkuvaan sisältyy henkisiä kuormitustekijöitä, joita työhyvinvointitutkimus on lähestynyt eri tavoin. Pelastajien tutkimus on painottanut fyysistä turvallisuutta, tapaturmien ehkäisyä, vaarojen arviointia ja ergonomiaa, kun taas valmentajatutkimukset ovat paneutuneet henkiseen pahoinvointiin. Tutkimuksista, joissa näiden miesvaltaisten alojen työntekijöitä olisi tutkittu henkisen hyvinvoinnin ja voimavarojen näkökulmasta, on puutetta. Harvat aiemmat työssä jaksamista ja hyvinvointia tukeneet kokeilut, joissa muutamien osallistujien kokemuksia on tutkittu laadullisesti haastattelujen pohjalta, ovat poikenneet toisistaan menetelmällisesti; paloiesimiehiä on tuettu vain heidän ammattiryhmälleen tarkoitetulla yksilötyönohjauksella (Mattila 2010) ja urheiluvalmentajia vain heidän ammattiryhmälleen suunnatulla ryhmämentoroinnilla (Aarresola 2008). Tämä tutkimus- ja kehittämishanke syntyi kiinnostuksesta kehittää interventio, jossa mentoroinnin sijaan käytettäisiin muita työyhteisön ohjauksen menetelmiä, kuten työnohjausta, ja jossa hyödynnettäisiin moniammatillisesti muodostettujen (työnohjaus)ryhmien jaettua asiantuntijuutta. Laadullisten menetelmien rinnalle kaipasimme myös määrällisiä aineistonkeruun ja –käsittelyn menetelmiä rikastamaan kokemuspohjaista tiedonhankintaa.

3. TUTKIMUS- JA KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET

Voimavarakeskeisen hankkeemme päätavoite oli kahden työssään psyykkisesti kuormittuvan ja miesvaltaisen ammattiryhmän, pelastajien ja urheiluvalmentajien, työkykyisyyden ja hyvinvoinnin monimenetelmällinen tutkiminen ja työkykyisyyden tukeminen puolen vuoden ryhmätyönohjauksella. Kartutimme tietoa työkyvystä ja sitä tukevista henkisistä voimavaroista sekä niitä parantamaan tarkoitettun ryhmätyönohjausintervention hyödyllisyydestä pyrkimällä vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1) Kuinka pelastajat ja urheiluvalmentajat erosivat toisistaan lähtökohtaisesti työkykynsä, hyvinvointinsa ja niitä selittävien tekijöiden suhteen?

2) Kuinka yksilölliset hyvinvointiin, osaamiseen ja motivaatioon liittyvät voimavarat sekä työhön ja työyhteisöön liittyvät voimavarat selittivät eri ikäisen ja eri sukupuolta olevien pelastajien ja urheiluvalmentajien työkykyä, kun huomioitiin työntekijöiden ikä ja sukupuoli ?

3) Millaisia olivat kolmen ryhmätyönohjausinterventioon osallistuneen koeryhmän (pelastajat / urheiluvalmentajat / pelastajien ja urheiluvalmentajien yhteisryhmä) kokemukset interventiosta, interventioiden sisällöt sekä niissä ilmenneet keskeisimmät yhtäläisyydet ja erot?

4) Kuinka interventioon osallistuneiden koeryhmien (pelastajat / urheiluvalmentajat / pelastajien ja urheiluvalmentajien yhteisryhmä) työkyky ja hyvinvointi sekä niihin liittyvät henkiset voimavarat muuttuivat kuuden kuukauden intervention aikana verrattuna toisiinsa ja kontrolliryhmiin?

4.TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1. Kyselyaineistojen keruu sekä niissä käytetyt mittarit ja muuttujat

Kyselyaineistojen keruu. Tutkimuksemme alkoi neljällä Keski-Suomen Pelastuslaitoksen henkilökunnalle järjestetyllä tiedotustilaisuudella syys-lokakuussa 2015. Kahteen Äänekoskella ja kahteen Jyväskylässä järjestettyyn tilaisuuteen osallistui vuorossa oleva henkilökunta. Tilaisuuksissa kerroimme alkavasta hankkeesta sekä vastasimme mahdollisiin hanketta koskeviin kysymyksiin. Lähetimme tutkimuksemme aluksi sähköisen alkukyselyn Keski-Suomen pelastuslaitoksen (KS-PELA) pelastushenkilöstölle (N = 800) sekä Suomen ammattivalmentajat (SAVAL) ry:n jäsenille (N = 833) 22.10.2015 ja muistutuksen kyselyyn vastaamisesta 9.11.2015. Alkukysely sulkeutui 15.11. 2015. Interventioon osallistuneet pelastajat ja urheiluvalmentajat pystyivät vastaamaan välikyselyyn 21.3.-4.4. välisenä aikana. Keski-Suomen Pelastuslaitokselle ja Suomen ammattivalmentajille lähettämäämme sähköiseen loppukyselyyn pystyivät 13.6.– 11.7.2016 välisenä aikana vastaamaan sekä alkukyselyyn syksyllä 2015 vastanneet että sellaiset pelastajat ja urheiluvalmentajat, jotka eivät alkukyselyyn olleet vastanneet. Lähetimme muistutuksen loppukyselystä 4.7.2016. Loppukysely sulkeutui 11.7.2016.

Kyselyihin osallistuneet. Sähköiseen alkukyselyyn osallistui 31 pelastajaa (kaikki miehiä) ja 72 urheiluvalmentajaa (44 miestä, 25 naista, 3 ei ilmoittanut sukupuoltaan).

Ryhmätyönohjausinterventioon osallistuneista 10 pelastajaa ja 9 urheiluvalmentajaa vastasi sähköiseen välikyselyyn. Loppukyselyyn vastasi 31 pelastajaa ja 10 urheiluvalmentajaa. Alkukyselyyn vastanneiden pelastajien ja urheiluvalmentajien taustatiedot raportoimme taulukossa 1.

TAULUKKO 1 Alkukyselyyn vastanneiden pelastajien (N=31) ja valmentajien (N=72) taustatiedot

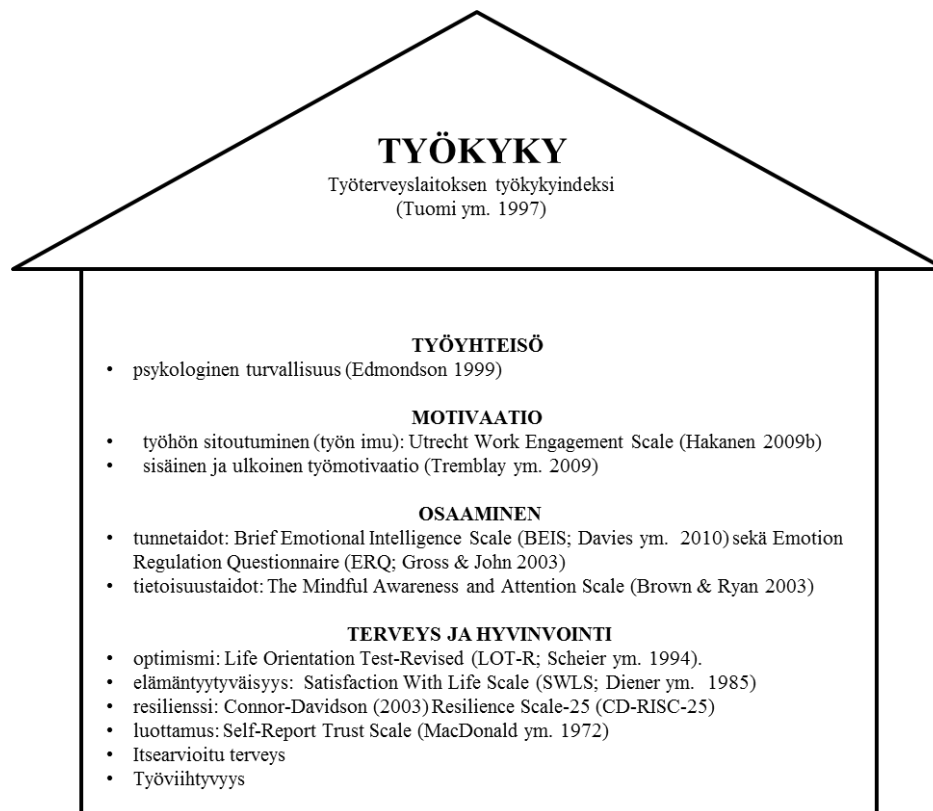
Taustatieto	Pelastajat		Valmentajat	
	n	%	n	%
Sukupuoli				
Nainen	0	0	25	34.7
Mies	31	100	44	61.6
Siviilisääty				
Naimaton	3	9.7	13	18.1
Avoliitossa	9	29.0	16	22.2
Naimisissa	16	51.6	35	48.6
Eronnut	2	6.5	5	6.9
Koulutus (ylin suoritettu tutkinto)				
Peruskoulu	1	3.2	0	0
Toisen asteen tutkinto	23	74.2	23	31.9
Alempi korkeakoulututkinto	7	22.6	33	45.8
Vähintään ylempi korkeakoulututkinto	0	0	13	18.1

Urheiluvalmentajista suurempi osa oli naimattomia tai eronneita kuin pelastajista. Pelastajista noin viidesosalla ja urheiluvalmentajista noin puolella oli alempi korkeakoulututkinto (alempi yliopistotutkinto, ammattikorkeakoulututkinto tai opistoasteen tutkinto). Valmentajista lähes viidesosalla oli vähintään ylempi korkeakoulututkinto (maisterin, lisensiaatin tai tohtorin tutkinto). Keski-ikänsä alkukyselyyn vastanneet pelastajat (42.04 vuotta, keskihajonta 10.09, iän vaihteluväli 23.8 – 60.7) ja urheiluvalmentajat (42.30 vuotta, keskihajonta 10.49, iän vaihteluväli 23.1 – 67.7) olivat samanikäisiä.

Tehtävänimikkeittäin tarkasteltuna alkukyselyyn oli vastannut 2 ensihoitajaa (6.5% vastanneista), 2 paloiesimiestä (6.5%), 3 palomestaria (9.7%), 15 palomiestä (48.4%), 1 ruiskumestari (3.2%) ja 8 palomies-sairaankuljettaja (25.8%). Urheiluvalmentajien ylimmän suoritettun valmentajakoulutuksen tarkastelu osoitti, että alkukyselyyn vastanneista I-tason

koulutus oli 1 (1.4% vastanneista), II-tason 8 (11.1%) ja III-tason 9 (12.5%) valmentajalla. Vastanneiden joukossa oli myös 1 liikuntaneuvoja (1.4%), 11 liikunnanohjaajaa (15.3%), 1 fysioterapeutti (1.4%) sekä 1 lasten liikunnan ammattitutkinnon suorittanut (1.4%). Urheiluvalmentajista 15 (20.8%) oli suoritettuna valmentajan ammattitutkinto (VAT), 7 (9.7%) valmentajan erityisammattitutkinto (VEAT), ja 1 VEAT oli alkukyselyn aikoihin kesken. Valmentajat olivat valmentaneet keskimäärin 18.9 vuotta (keskihajonta 10.80, vaihteluväli 3 – 47 vuotta).

Mittarit ja muuttujat. Kyselyissä molemmille ammattiryhmille esitetyt mittarit esittelemme kuviossa 2. Sähköisten kyselyiden keskiössä olivat voimavarat, jotka peilasivat Ilmarisen (2009; Ilmarinen ym. 2006) työkykyä seuraavasti:



KUVIO 2. Molemmille ammattiryhmille esitetyt mittarit

Tutkimuksessa käytetyt muuttujat sekä valmentajien (v) ja pelastajien (p) keskiarvosummamuuttujien Cronbachin alfat on esitelty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Tutkimusmuuttujat

Muuttuja	Väittämaesimerkki	Osiot (lkm)	Asteikon vaihteluväli	Cronbachin alfa (v/p)
1.Luottavainen	Luotan toisten sanaan.	10	1-5	.75 / .83
2.Optimistinen	Suhtaudun aina myönteisesti ja optimistisesti tulevaisuuteeni.	6	1-5	.50 / .59
3.Resilienssi	Olen mielestäni vahva kohtaamaan haasteita ja vaikeuksia.	10	1-5	.82 / .95
4.Elämäntyytyväisyys	Olen tyytyväinen elämäni.	5	1-5	.87 / .93
5.Sisäinen työmotivaatio I (Tremblay ym. 2009)	Haasteelliset tehtävät tuottavat minulle tyydytystä.	3	1-5	.62 / .86
6.Integroitunut työmotivaatio	Työstä on tullut olennainen osa minua.	3	1-5	.80 / .72
7. Tunnistettu työmotivaatio	Valitsin tämän työn saavuttaakseni tietynlaisen elämäntyylin.	3	1-5	.69 / .64
8.Pakotettu työmotivaatio	Haluan olla menestyjä.	3	1-5	.72 / .74
9.Ulkoinen työmotivaatio	Työllä hankin rahaa.	3	1-5	.63 / .68
10. Amotivaatio	Sitä itsekin kysyn itseltäni; en tunne osaavani työhöni olennaisesti kuuluvia tehtäviä.	3	1-5	.54 / .48
11. Organisaation tuki	Yksikköni saa helposti asiantuntevaa apua, jollei se selviydy jostakin yksin.	5	1-6	.65 / .40
12.Työryhmän saama palaute	Tämän yksikön työllä on todellista merkitystä sen vastaanottajalle tai käyttäjälle.	3	1-6	.40 / .011
13.Työryhmän tavoitteet	Yksikkö on käyttänyt paljon aikaa tavoitteiden selkiyttämiseen.	3	1-6	.71 / .69
14. Työryhmän kokoonpano	Joiltakin yksikön jäseniltä puuttuu hyvässä tiimityössä tarvittavia erityistaitoja (käännettynä).	3	1-6	.64 / .59
15.Työryhmän pystyvyys	Keskittymällä ja ponnistelemalla yksikkö pystyy kaikkeen mihin se ryhtyy.	3	1-6	.54 / .62
16. Työryhmän psykologinen turvallisuus	Tässä yksikössä on turvallista ottaa riskejä.	7	1-6	.87 / .65
17. Työryhmän oppiminen	Yksikkö hankkii jatkuvasti uutta tietoa, joka johtaa huomattaviin muutoksiin.	7	1-5	.71 / .63
18. Työryhmän suoritustaso	Yksikön suoritustaso ja tulokset näyttävät hieman heikentyneen viime aikoina (käännettynä).	5	1-5	.81 / .74
19.Sisäinen työmotivaatio II (Edmondson 1999)	Olen oikein tyytyväinen itseeni, kun olen tehnyt työni hyvin.	3	1-5	.66 / .79
20.Työni on koko elämäni.	Työni on koko elämäni.	1	1-5	-
21. Johdon tuki	Yksikön johto on aina läsnä ja saatavilla.	3	1-5	.72 / .83
22. Työn imu	Työni inspiroi minua.	17	1-7	.93 / .94
23. Työviihtyvyys	Miten viihdyt työssäsi ?	1	1-5	-
24. Työkyky	Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi?	1	1-10	-
25. Itsearvioitu terveys	Millainen terveydentilasi on ollut viime vuoden aikana?	1	1-5	-
26. Tunnetaidot	Ihmisten äänensävy kertoo minulle, miltä heistä tuntuu.	10	1-5	.66 / .92
27. Tilanteen uudelleenarviointi	Säätelen tunteitani muuttamalla tapaani ajatella siitä tilanteesta, jossa olen.	6	1-7	.74 / .74
28. Tietoisuustaidot	Huomaan tekeväni jotakin kiinnittämättä siihen huomiota (käännettynä).	15	1-5	.84 / .86

4.2. Ryhmätyönohjausinterventio

Toteutimme hankesuunnitelmaan kuuluvan työnohjausintervention keväällä 2016, jolloin järjestimme jokaiselle kolmelle työnohjausryhmälle kuusi kahden tunnin työnohjaustuokiota (yht. 18 tuntia), joihin osallistui kaikkiaan 22 tutkittavaa.

4.2.1. Työnohjausryhmien muodostaminen

Kyselyyn vastanneista 15/31 pelastajaa ja 21/72 urheiluvalmentajaa ilmoittivat halukkuutensa osallistua työnohjaukseen Jyväskylässä. Työnohjausryhmien kokoonpanot perustuivat kyselyissä ilmoitettuihin työkykyindekseihin; tavoittelimme sellaisia työnohjausryhmiä, joihin omasta halustaan osallistuvien työkykyindeksit vaihtelivat 4 – 10 välillä. Tällä kriteerillä pelastajien työnohjausryhmään valikoitui 10 pelastajaa ja urheiluvalmentajien työnohjausryhmään 11 valmentajaa. Pelastajien ja urheiluvalmentajien yhteisryhmään valikoitui 5 pelastajaa ja 6 urheiluvalmentajaa, jolloin ryhmän kooksi tuli 11 työnohjattavaa. Lisäksi 4 urheiluvalmentajaa jäi työnohjauksen varapaikoille.

Työnohjauskutsut lähetimme 15.12.2015 sähköpostitse yhteensä 32 alkukyselyyn vastanneelle. Pyysimme heiltä osallistumisvahvistusta 20.12.2015 mennessä. Määräpäivään mennessä pelastajien työnohjausryhmään ilmoittautui 7 pelastajaa, mutta urheiluvalmentajien ryhmään ainoastaan 3 valmentajaa. Pelastajien ja urheiluvalmentajien yhteisryhmään kutsutuista ilmoittautui 5 pelastajaa ja 2 urheiluvalmentajaa. Koska urheiluvalmentajien ryhmä sekä yhteisryhmä olivat jäämässä kooltaan pieniksi, lähetimme neljälle varapaikalla olevalle urheiluvalmentajalle kutsun osallistua työnohjaukseen 20.12.2015. Koska vastauspäivään 28.12.2015 mennessä saimme ainoastaan yhden lisäilmoittautumisen, päätimme kysyä paikallisilta urheiluvalmentajilta halukkuutta osallistua työnohjaukseen. Päädyimme kolmeen paikalliseen urheiluvalmentajaan yhdessä työnohjaaja Marko Malvelan kanssa. Lähestyimme heitä tammikuun 2016 ensimmäisellä viikolla, ja he kaikki halusivat osallistua työnohjaukseen.

Näin ollen lopullisen pelastajien työnohjausryhmän muodostivat 7 pelastajaa, jotka olivat kaikki

miehiä. Urheiluvalmentajien työnohjausryhmä muodostui 5 valmentajasta, joista 3 oli miehiä ja 2 naisia. Pelastajien ja urheiluvalmentajien yhteistyönohjausryhmään kuului 9 miestä, joista 5 oli pelastajia ja 4 urheiluvalmentajia.

4.2.2. Ryhmätyönohjauksen kulku keväällä 2016

Työnohjausten suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat työnohjaaja Marko Malvela sekä projektitutkija, aikuiskouluttaja Mikko Pirttimäki. Työnohjausten sisällöt ja ohjausmenetelmät poikkesivat jonkin verran toisistaan. Taulukoissa 3, 4 ja 5 on kuvattu kunkin työnohjausryhmän aikataulu, kokoonpano sekä työnohjaustuokioiden keskeiset teemat ja menetelmät.

TAULUKKO 3. Pelastajien työnohjauksen aikataulut ja sisällöt

Päivämäärä	Läsnä	Aihe ja menetelmät
11.1.2016	7/7	Tutustuminen ryhmäläisiin, hankkeen tavoitteet ja työtavoista sopiminen
8.2.2016	7/7	Miten olen tullut alalle ja miksi? Työmenetelmänä haastattelu
7.3.2016	5/7	Miten pärjätä arjessa? Työmenetelmänä keskustelu
4.4.2016	4/7	Oman elämän juoni. Työmenetelmänä monomyytti metaforan käyttäminen
2.5.2016	2/7	Arjen työtilanteet. Työmenetelmänä keskustelu
24.5.2016	2/7	Voimavarat ja tulevaisuus. Työmenetelmänä parihaastattelu

TAULUKKO 4. Urheiluvalmentajien työnohjauksen aikataulut ja sisällöt

Päivämäärä	Läsnä	Aihe ja menetelmät
11.1.2016	4/5	Tutustuminen ryhmäläisiin, hankkeen tavoitteet ja työtavoista sopiminen
8.2.2016	4/5	Minun urani tarinana. Työmenetelmänä narratiivinen haastattelu
7.3.2016	4/5	Päivittäisvalmennuksen tilanteet. Työmenetelmänä keskustelu
4.4.2016	2/5	Tavoitteenasettelu omassa työssä. Työmenetelmänä tarkastelun nelikenttä
2.5.2016	4/5	Vapaita aiheita: - Oman osaamisen markkinointi - Burnoutista omaa jatkoa pohtimaan - Urheilijan oma-aloitteisuuteen ohjaaminen Työmenetelmänä keskustelu
24.5.2016	3/5	Keskustelua kevään teemoista. Työmenetelmänä keskustelu

TAULUKKO 5. Yhteisryhmän työohjauksen aikataulu ja sisällöt

Päivämäärä	Läsnä	Aihe ja menetelmät
13.1.2016	9/9 (4 valmentajaa, 5 pelastajaa)	Tutustuminen ryhmäläisiin, hankkeen tavoitteet ja työtavoista sopiminen
10.2.2016	8/9 (4 valmentajaa, 5 pelastajaa)	Minun urani tarinana. Työmenetelmänä akvaario
9.3.2016	9/9(4 valmentajaa, 5 pelastajaa)	Valintatilanteet uran aikana. Työmenetelmänä ankkurointi
7.4.2016	7/9 (3 valmentajaa, 4 pelastajaa)	Tavoitteenasettelu omassa työssä. Työmenetelmänä tarkastelun nelikenttä
3.5.2016	7/9 (3 valmentaja, 4 pelastajaa)	Vapaita aiheita: - Opiskelumotivaatio - Henkilökohtaiset ongelmat työssä - Työn tuottavuus ja johtaminen
25.5.2016	4/9 (1valmentaja, 3 pelastajaa)	Työmenetelmänä keskustelu Keskustelua kevään teemoista. Työmenetelmänä palautekierros

Kaikkien työnohjausryhmien osallistumisaktiivisuus väheni työohjauksen edetessä. Valtaosin osallistujat ilmoittivat poissaoloistaan, jotka liittyivät pakollisiin työesteisiin tai henkilökohtaisiin syihin. Työohjauksen alkaessa korostimme kuitenkin sitä, että työohjaukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistumisen voi koska tahansa keskeyttää ilman erillistä syytä.

4.2.3. Ryhmätyöohjauksen ohjausmenetelmät

Aiemmassa kansainvälisessä sairaalaympäristöjä ja ammattioppilaitoksia tarkastelevissa tutkimuksissa on raportoitu säännöllisen työohjauksen liittyvän parempaan työilmapiiriin, ammatilliseen kehittymiseen, organisaation tavoitteiden mukaiseen kehittymiseen, kognitiivisten taitojen parempaan hyödyntämiseen, työntekijöiden itsearvostukseen ja oman osaamisen tunnistamiseen (esim. Gangaram ym. 2012; Metso & Kianto 2014). TSR-rahoitteisissa hankkeissa työohjausta on tutkittu suhteessa esimiestaitojen parantumiseen (Eloranta, kehittämisavustus 109465; Tolvanen, kehittämisavustus 107146; Romana, stipendi 105036), asiakaspalvelun kehittämiseen (Krogars, kehittämisavustus 104176), opettajien ammatti-identiteetin syventämiseen (Nylander, stipendi 103236) ja työyhteisön voimavarojen uudelleen järjestelemiseen (Paunonen-Ilmonen, kehittämisavustus 100392). Näissä hankkeissa työohjaus on todettu toimivaksi tavaksi tavoitellun muutoksen aikaan saamiseksi ja tarpeelliseksi myös muutoksen pysyvyyden kannalta. Työohjauksen lisäksi TSR:n rahoittamissa hankkeissa on

hyödynnetty mentorointia esimerkiksi kehitettäessä lastenhoitoa (Hoven-Korpela, kehittämisavustus 106273), sairaanhoitoa (Isotalo, kehittämisavustus 109450) ja yliopiston opettajien vertaisryhmämentorointia (Tynjälä, Tutkimus ja kehitystoiminta 108057). Hankeraportit osoittavat mentorointiprojektien parantaneen työyhteisöjen ilmapiiriä ja työtehtävien mielekkyyttä. Aiemmista TSR-rahoitteisista ohjaukseen liittyvistä hankkeista poiketen käsillä olevassa hankkeessa pyrimme työnohjauksella suoraan tukemaan työnohjausryhmiin osallistuvien työkykyä ja hyvinvointia ja lisäämään näitä edistäviä henkisiä voimavaroja. Toinen uusi näkökulma oli kahden psyykkisesti kuormittuvan ja miesvaltaisen ammattiryhmän yhteisen, ryhmämuotoisen työnohjausprosessin ja sen hyödyllisyyden tutkiminen.

Hankkeessa toteuttamamme ryhmämuotoinen työnohjaus rakentui systeemistä, konstruktivistista ja asiakaskeskeistä ohjausta yhdistävälle viitekehykselle. Tässä viitekehyksessä toimittaessa perusolettamus on, että ihminen rakentaa useita erilaisia henkilökohtaisia ja sosiaalisia tulkintoja todellisuuden ilmiöistä, kuten normeista, instituutioista ja perinteistä. (Corey 1996; Rogers 1986). Valitsemassamme viitekehyksessä ihminen on aktiivinen toimija, joka pystyy rakentamaan päätöksentekoon ja ongelmanratkaisuun sekä myönteiseen muutokseen ja kasvuun. (Peavy 1999). Työnohjausistuntojen suunnittelu oli siten osallistujalähtöistä, eikä istuntojen sisältöjä määritelty tiukasti etukäteen. Pyrimme rakentamaan istunnot siten, että jokainen osallistuja voisi halutessaan kertoa ohjaustarpeestaan. Suunnittelussa varauduimme myös siihen, ettei kukaan osallistujista nosta mitään erityistä ohjausaihetta esille. Siksi valikoimme etukäteen jokaiselle kerralle 1-2 aiheet ja työnohjausmenetelmää sen varalle, ettei ryhmästä nouse keskusteltavia aiheita. Jokaisella kerralla osallistujilta löytyi kuitenkin vähintään yksi ohjausaihe. Käytännöksi muodostui keskustelun lisäksi tarkastella aiheita myös etukäteen valitun työnohjausmenetelmän avulla. Työnohjausistunnot noudattivat seuraavaa kaavaa:

- 1) Aloitus
- 2) Kuulumiskierros ja ohjausaiheiden kartoitus
- 3) Yhteenveto kuulumiskierroksesta ja yleistä keskustelua aiheista
- 4) Ohjausaiheen valikointi, työnohjausmenetelmän esittely ja kokeilu
- 5) Yhteenveto

Ohjaustuokioissa käytettyjen menetelmien tarkoituksena oli pyrkiä määrittämään ohjattavien tarkoituksia, arvoja ja käsityksiä sekä ohjata ohjattavia tarkastelemaan suhdettaan ihmisiin ja tapahtumiin (McEwan 1995). Hankesuunnittelun aikana emme valinneet mitään erityistä työnohjauksen toteutusta ohjaavaa ohjausmenetelmää tai ohjaussuuntausta, mutta ohjausmenetelmiä suunnitellessamme painottuivat erilaiset narratiiviset ohjausmenetelmät. Niitä ovat esimerkiksi narratiiviset haastattelut, ohjatut keskustelumuodot, metaforien ohjattu luominen tai erilaisten systeemikarttojen muodostaminen (Flick 1998; Kupias & Koski 2012; Niemi & Multisilta 2014). Tarinat ja tarinallisuus ovat työnohjauksissa käyttökelpoisiksi havaittuja menetelmiä kartoittamaan ohjattavien elämäntilanteita ja elämäkokemusta, joskaan tarinallisuuden ei katsota olevan metodi tai menetelmä (Heikkinen 2001; Saarenheimo 2002). Narratiivien käyttäminen ohjauksessa on siten ennen kaikkea inhimillinen keino rakentaa ohjattavien identiteettiä, tukea ohjattavien ajattelun ja elämän jäsentämistä sekä apuväline yksilön ja yhteisön välisen suhteen tarkastelulle (Polkinghorne 1998; Ruusuvoori & Tiittula 2009; Vuokila-Oikkonen 2002). Tarinallisuus ja kertomusten kautta kokemusten jakaminen muodostuivat kuitenkin keskeisiksi ryhmätyönohjauksen sisällöiksi, mikä johtui ennen kaikkea työnohjaukseen osallistuneiden tutkittavien omasta aktiivisuudesta ja aloitteellisuudesta.

Työnohjaustemme keskeisin ohjausmenetelmä oli vapaa keskustelu. Työnohjaaja kuitenkin johti keskustelua tekemällä keskustelusta yhteenvetoja, osallistamalla kaikkia ohjattavia keskusteluun sekä päättämällä aiheesta käydyn keskustelun. Ohjausmenetelmät olivat sovelluksia ja yhdistelmiä erilaisista ohjausmenetelmistä ja niiden käyttämisen tavoitteena oli ennen kaikkea toimia toiminnallisina menetelminä työnohjaustuokioissa sekä osallistaa ohjattavia jakamaan kokemuksiaan. Seuraavassa on kuvattu lyhyesti keskeiset ohjausmenetelmät tavoitteineen:

”Akvaario”

Toteutimme akvaarion ohjatun keskustelun muotona. Tavoitteena oli saada ohjattavat kuuntelemaan kertomusta ja tunnistamaan sieltä heitä itseään koskettavia asioita. Kertomuksen kertojalle oman kertomuksen ryhmässä herättämät ajatukset toimivat palautteena ja auttoivat ymmärtämään, minkälaisia merkityksiä kuulijat tunnistivat kertomuksesta. Keskeistä oli, etteivät ryhmäläiset kommentoineet kuulemaansa tarinaa tai sen kertojaa, vaan kuvasivat tarkasti sitä, minkälaisia ajatuksia kertomus heissä herätti.

Haastattelut

Teimme työnohjausten yhteydessä useita erityyppisiä haastatteluja. Haastatteluiden tavoitteena oli laajentaa ryhmäläisten ymmärrystä esimerkiksi muiden ryhmäläisten elämänhistoriasta, työurasta, merkitykselliseksi kokemista asioista ja tapahtumista. Ohjaajan tai keskusteluparin esittämiin kysymyksiin vastaaminen helpotti osallistumista verrattuna yleiseen keskusteluun.

Teimme ryhmätyönohjauksessa seuraavanlaisia haastatteluja:

- Strukturoitu haastattelu, jossa kaikki ryhmäläiset vastasivat vuorollaan samoihin ohjaajan esittämiin kysymyksiin. Ohjaaja teki muistiinpanoja vastauksista ja veti lopuksi yhteen havaintonsa.
- Narratiivinen haastattelu, jossa haastattelimme perusteellisemmin yhden ohjattavan. Muiden ryhmäläisten tehtävänä oli kuunnella ja tehdä tarvittaessa muistiinpanoja. Haastattelu saattoi liittyä teemaan tai tarkasti rajattuun ongelmaan, kuten työuupumukseen. Haastattelun tarkoituksena oli retrospektiivisesti selvittää, milloin käsiteltävä asia oli tullut haasteltavan tietoisuuteen ja millaisia vaikutuksia sillä oli ollut. Lopuksi ryhmä pohti yhdessä, millaisia mahdollisuuksia haastateltavalla oli tulevaisuutta ajatellen.
- Parihaastattelu, jossa parin tehtävänä oli haastatella toisiaan annetun ohjeistuksen mukaisesti. Ohjeistus liittyi käsiteltävään teemaan tai ilmiöön, kuten työhistoriaan. Parit haastattelivat toisiaan vuorotellen ja tekivät muistiinpanoja kuulemastaan. Lopuksi haastattelut purettiin auki siten, että jokainen esitti tekemänsä haastattelun muulle ryhmälle. Ohjaaja johti purkua ja teki yhteenvetoja haastatteluista.

Metaforat

Teimme edellä kuvatun parihaastattelun monomyytti -metaforatehtävän yhteydessä. Tehtävä viittaa antropologi Joseph Campbellin (1966) teokseen, jossa hän kuvaa muinaisille kulttuureille tyypillisiä myyttisiä sankaritarinoita ja niitä yhdistävää juonikulkua eli monomyyttiä. Tehtävän ytimessä oli 12 sankarin matkaan kuuluvaa vaihetta, joiden kautta ohjattava voi jäsentää omia elämäntapahtumiaan. Tehtävän tavoitteena oli tunnistaa henkilökohtaisesti haastavien elämänvaiheiden tai tapahtumien syntyminen sekä niistä selviytyminen.

NLP – menetelmät

Käytimme myös kahta Neuro-Linguistic Programming (NLP) - tekniikoihin perustuvaa ohjausmenetelmää niissä ryhmäohjaustuokioissa, joissa käsiteltiin tavoitteen asettamista. Ohjausmenetelmät tähtäsivät toiminnallisuuteen sekä siihen, että ohjattaville tarjoutui mahdollisuus tarkastella omaa tilannettaan tarkasti rajatun viitekehyksen avulla. Käyttämämme ohjausmenetelmät olivat:

- Toiminnan tarkastelun nelikenttä, jonka alkutilanteessa ohjattava kuvasi itselleen selkeän tavoitteen tai tavoitetilaan. Tämän jälkeen hän asettui vuorotellen kolmeen erilaiseen rooliin ja tarkasteli näistä rooleista käsin omia mahdollisuuksiaan tavoitteen saavuttamiseksi. Valitsimme roolit olivat kriitikko, joka tarkasteli kriittisesti tavoitetta sekä ohjattavan kykyjä ja taitoja tavoitteen saavuttamisessa. Toinen rooli oli valmentaja, joka pyrki etsimään erilaisia toimintaympäristöön, osaamiseen, taitoihin, voimavaroihin jne. liittyviä mahdollisuuksia tavoitteen saavuttamiseksi. Kolmas rooli on tekijä, joka pyrki jäsentämään konkreettisia toimenpiteitä tavoitteen saavuttamiseksi.
- Ankkurointi oli tehtävä, jonka aluksi tavoite tai tavoitetila, kuten uusi työtehtävä, oli selkeästi määritelty. Tämän jälkeen ohjattava tarkasteli tilannetta ja pyrki tunnistamaan jonkun tekijän tai tapahtuman, joka oli vaikuttanut keskeisesti tavoitteen toteutumiseen. Seuraavaksi ohjattava siirtyi tarkastelemaan tätä kuvaamaansa asiaa ja pyrki tunnistamaan siitä samanlaisia tekijöitä kuin ensimmäisessä vaiheessa. Tehtävää jatkettiin niin pitkään, kunnes ohjattava tunsu kuvaavansa nykytilan kaltaista oloa.

4.3. Ryhmäohjausinterventiota koskevan tiedon keruu

4.3.1 Haastatteluaineisto

Ryhmätyönohjausintervention päätyttyä Mikko Pirrtimäki haastatteli 5 interventioon osallistunutta pelastajaa ja 5 urheiluvallmentajia 24.5.2016 – 6.7.2016 välisenä aikana. Haastattelut kestivät keskimäärin 83,5 minuuttia (pisimmillään 107 minuuttia ja lyhimmillään 62 minuuttia). Haastateltujen ammatit ja haastattelujen kestot ilmenevät taulukosta 6.

TAULUKKO 6. Haastatteluiden toteutus

Haastattelu	Ammatti	Kesto (min)
#1	Valmentaja	62
#2	Valmentaja	107
#3	Pelastaja	103
#4	Pelastaja	68
#5	Pelastaja	77
#6	Valmentaja	88
#7	Valmentaja	74
#8	Valmentaja	83
#9	Pelastaja	82
#10	Pelastaja	91

Nauhoitetut haastattelut kirjoitettiin tekstimuotoon (litteroitiin) ja numeroitiin taulukon 6 mukaisesti. Numeron perusteella pystyimme aineistoa analysoidessamme tunnistamaan haastateltavan ammatin sekä työnohjausryhmän, johon haastateltava oli osallistunut. Aineiston analyysin edetessä päätimme kuitenkin jättää huomiotta haastateltavien työnohjausryhmän, koska aineiston määrä ei mahdollistanut luotettavaa vertailua työnohjausryhmien välillä. Ratkaisumme pohjautui havaintoihimme sekä tutkimusryhmän ulkopuolisen laadullisen tutkimuksen asiantuntijan kanssa käymiimme keskusteluihin.

4.3.2 Ryhmätyönohjauksen palautekysely

Työnohjausintervention jälkeen lähetimme kaikille työnohjaukseen osallistuneille sähköisen palautekyselyn, joka oli avoinna 24.5.-1.7.2016. Kysely koostui 11 työnohjausta koskevasta väittämästä sekä avoimesta kysymyksestä, jonka avulla halusimme saada ryhmätyönohjaukseen osallistuneilta vapaamuotoisia kommentteja ja työnohjauksen kehitysehdotuksia. Vastaajat vastasivat kyselyyn nimettömästi.

4.4. Tutkimusaineistojen analysointi

4.4.1 Tilastolliset analyysit

Käytimme riippumattomien otosten t-testiä selvittääksemme, erosivatko pelastajat ja urheiluvalmentajat toisistaan työkykynsä, hyvinvointinsa sekä henkilökohtaisten ja työhön/työyhteisöön liittyvien voimavarojen suhteen. Näiden keskiarvovertailujen lisäksi tutkimme työkyvyn ja muiden tutkimusmuuttujien välisiä yhteyksiä Pearsonin tulomomenttikorrelaatioiden avulla ammattiryhmittäin. Ammattiryhmittäin tehdyillä lineaarisilla regressioanalyysillä (pakotettu malli) selvitimme, missä määrin sekä pelastajien että urheiluvalmentajien työkyky selittyi heidän voimavaroillaan. Laitoimme malliin mahdollisiksi työkyvyn selittäjiksi vain ne voimavaramuuttujat, jotka lähtökohtaisesti korreloivat työkykyyn, mutta eivät korreloineet voimakkaasti keskenään. Ryhmätyönohjauksesta saamaamme numeraalista palautetta tutkimme keskiarvojen ja –hajontojen avulla.

4.4.2 Laadullisten aineistojen analyysi

Analysoimme haastatteluaineistoa käyttämällä vaiheittaista induktiivista sisällönanalyysiä. Valitsemamme analyysimenetelmää hyödynnetään laajasti fenomenologisessa tutkimuksessa, jossa kiinnostuksen kohteena ovat tutkittavien kokemukset sekä ymmärryksen muodostuminen tutkittavien kokemusten kautta (Hsieh & Shannon 2005; Tuomi & Sarajärvi 2002). Tutkimusaineiston analyysi oli aineistolähtöistä, koska analyysiä ei ohjannut etukäteen valittu teoreettinen viitekehys. Aineiston analyysi eteni tutkimuskysymyksen ohjaamana vaiheittain aineiston pelkistämisen, klusteroinnin ja abstrahoinnin kautta kohti yleisempää teoreettista käsitteellistämistä (Elo & Kyngäs 2008; Tuomi & Sarajärvi 2002).

Aloitimme analyysin tutustumalla huolellisesti jokaiseen yksittäiseen haastatteluun lukemalla haastattelulitteroinnin läpi useita kertoja saavuttaaksemme paremman ymmärryksen haastatteluaineistosta kokonaisuudessaan. Tämän jälkeen pelkistimme aineistoa etsimällä ja erottamalla tekstimateriaalista sellaisia vastauksia, jotka selkeästi eivät vastanneet tutkimuskysymykseen. Samanaikaisesti luimme karsittua aineistoa huolellisesti läpi, jotta

pystyimme löytämään aineistosta merkityksiä ja viitteitä, jotka toivat lisätietoa tutkimuskysymykseen. Näin pyrimme varmistamaan, ettei asianmukaista tietoa tullut ulosrajatuksi karsintavaiheessa (Graneheim & Lundman 2004). Jatkoimme lukemalla useita kertoja läpi rajattua aineistoa löytääksemme relevantteja analyysiyksiköitä. Analyysiyksiköiksi muodostuivat tietyt sanat ja lauseet, joissa haastateltavat kuvasivat kokemuksiaan työnohjauksesta. Näiden analyysiyksiköiden erottumisen myötä jatkoimme kohti aineiston klusterointia, jossa luokittelimme ja yhdistimme sisällöltään ja kontekstiltaan samankaltaiset analyysiyksiköt muodostaaksemme alakategorioita. Jatkoimme analyysiä yhdistelemällä alakategorioita, joista muodostuivat analyysimme käsitteelliset yläkategoriat. (Elo & Kyngäs 2008; Eskola & Suoranta 1999; Tuomi & Sarajärvi 2002). Analyysin aikana palasimme toistuvasti lukemaan aineistoa – myös toisillemme ääneen – varmistaaksemme, että analyysimme kytkeytyy varmasti alkuperäiseen aineiston tuottamaan tietoon. Lisäksi muodostaessamme ala- ja yläkategorioita keskustelimme niiden sisällöistä useaan otteeseen saavuttaaksemme mahdollisimman yhtenäisen näkemyksen kategorioiden sisällöistä ja merkityksistä tutkimuskysymykseemme nähden. Tämän järjestelmällisen työskentelytavan on katsottu parantavan laadullisen tutkimuksen validiteettia (Hsieh & Shannon 2005; Kvale 1996). Työskentelytavan valintaan vaikutti myös etukäteen tiedostettu laadulliselle tutkimukselle ominainen intersubjektiviteetin saavuttamisen haaste, jossa kahden eri henkilön tekemä tulkinta esimerkiksi kielellisestä ilmaisusta ei koskaan voi olla täsmälleen samanlainen (Kolbe & Burnett 1991; Kvale & Brinkman 2009). Tästä haasteesta tietoisina halusimme käyttää aikaa yhteisen näkemyksen muodostamiseen, jotta ymmärtäisimme aineistosta tehdyt tulkinnat mahdollisimman samansuuntaisesti. Työnohjausintervention jälkeen toteutetun palautekyselyn sanalliset vastaukset luokittelimme myönteisiin, kielteisiin sekä kehitäviin vastauksiin.

5. TULOKSET

5.1 Pelastajien ja urheiluvalmentajien työkyvyssä, hyvinvoinnissa ja niitä selittävässä tekijöissä ilmenneet erot

Tutkimuksen alussa pelastajat ja urheiluvalmentajat erosivat toisistaan tilastollisesti merkitsevästi taulukon 7 mukaisesti.

TAULUKKO 7. Pelastajien ja valmentajien tutkimusmuuttujien keskiarvot (ka), -hajonnat (kh) ja niissä ilmenneet ryhmien väliset tilastollisesti merkitsevät erot

Muuttujat	Valmentajat (n = 51-72)		Pelastajat (n=29-31)		df	t-arvo	p
	Ka	Kh	Ka	Kh			
1.Luottavainen	3.87	.45	3.60	.65	78	2.233	.028
2.Sisäinen työmotivaatio I	4.30	.54	3.99	.77	83	2.162	.033
3.Integroitunut työmotivaatio	4.37	.62	3.83	.75	83	3.519	.001
4.Pakotettu työmotivaatio	3.73	.80	3.20	.94	83	2.748	.007
5.Ulkoinen työmotivaatio	2.70	.86	3.30	.89	83	-3.049	.003
6.Työryhmän saama palaute	4.70	.72	4.12	.79	80	3.367	.001
7.Työryhmän pystyvyys	3.44	.74	4.19	.93	80	-4.029	.000
8.Sisäinen työmotivaatio II	4.14	.59	3.63	.80	79	3.290	.001
9.Työni on koko elämäni.	2.73	1.00	2.03	.93	79	3.085	.003
10.Työn imu	6.06	.72	5.07	1.15	79	4.251	.000
11.Tunnetaidot	3.98	.34	3.72	.63	79	2.498	.015
12.Tilanteen uudelleen arviointi	4.79	.83	4.28	.95	78	2.539	.013
13.Tietoisuustaidot	4.09	.58	4.61	.54	78	-3.941	.000

Keskiarvojen väliset vertailut osoittivat, että valmentajat olivat luonteeltaan luottavaisempia kuin pelastajat. Työmotivaatiotarkastelut osoittivat, että valmentajilla oli pelastajia korkeampi sisäinen, integroitunut ja pakotettu työmotivaatio, kun taas pelastajat olivat työssään valmentajia vahvemmin ulkoisesti motivoituneita. Valmentajat kokivat työssään pelastajia vahvempaa työn imua ja arvioivat pelastajia useammin, että heidän työnsä oli heidän koko elämänsä. Pelastajat puolestaan arvioivat saavansa työryhmänä vähemmän palautetta, mutta pitivät työryhmäänsä pystyvämpänä kuin valmentajat. Henkisten taitojensa suhteen tutkimamme ammattiryhmät

erosivat siten, että valmentajilla oli arvionsa mukaan pelastajia paremmat tunnetaidot ja tunteiden säätelykeinona he osasivat mielestään arvioida tilanteen uudelleen pelastajia paremmin. Pelastajat arvioivat kuitenkin tietoisuustaitonsa paremmiksi kuin urheiluvalmentajat.

5.2 Voimavarat pelastajien ja urheiluvalmentajien työkyvyn selittäjinä

Pelastajien työkyvyn selittäjiksi valitsimme lähtökohtaisesti seuraavat voimavaramuuttujat, jotka korreloivat tilastollisesti merkitsevästi työkyvyn kanssa, mutta eivät olleet toisiinsa liian voimakkaasti yhteyksissä: itsearvioitu terveys ($r = .71, p = .000$), elämäntyytyväisyys ($r = .39, p = .035$), tietoisuustaidot ($r = .53, p = .003$) ja optimismi ($r = .43, p = .020$). Kun pelastajien ikä oli vakioitu, heidän työkykyään jäivät tilastollisesti merkitsevästi selittämään hyvä itsearvioitu terveys ja vahvat tietoisuustaidot, jotka selittivät pelastajien työkyvyn vaihtelusta 62% (taulukko 8).

TAULUKKO 8. Itsearvioitu terveys ja tietoisuustaidot pelastajien työkyvyn selittäjinä

Voimavaramuuttujat	β	t-arvo	p-arvo
1.Itsearvioitu terveys	.60	4.735	.000
3.Tietoisuustaidot	.34	2.734	.011

$R^2 = .62$

$F = 14,745$

Urheiluvalmentajilla oli pelastajia useampia työkyvyn mahdollisia voimavaroihin liittyviä selittäjiä. Urheiluvalmentajien työkykyyn korreloivat positiivisesti itsearvioitu terveys ($r = .60, p = .000$), elämäntyytyväisyys ($r = .60, p = .000$), tietoisuustaidot ($r = .46, p = .001$), optimismi ($r = .43, p = .020$), luottavaisuus ($r = .54, p = .000$), resilienssi ($r = .40, p = .004$), työssä viihtyminen ($r = .62, p = .000$), johdon tuki ($r = .34, p = .016$), työryhmän suoritustaso ($r = .47, p = .001$), työryhmän psykologinen turvallisuus ($r = .47, p = .001$), työryhmän kokoonpano ($r = .34, p = .015$) ja organisaation tuki ($r = .44, p = .001$). Kun urheiluvalmentajien ikä ja sukupuoli oli vakioitu, heidän työkykyään jäivät tilastollisesti merkitsevästi selittämään hyvä itsearvioitu

terveys, työviihtyvyys ja vahvat tietoisuustaidot, jotka selittivät urheiluvalmentajien työkyvyn vaihtelusta 63% (taulukko 9).

TAULUKKO 9. Itsearvioitu terveys, työviihtyvyys ja tietoisuustaidot valmentajien työkyvyn selittäjinä

Voimavaramuuttajat	β	t-arvo	p-arvo
1.Itsearvioitu terveys	.39	4.456	.000
2.Työviihtyvyys	.40	4.523	.000
3.Tietoisuustaidot	.27	3.242	.002

R²= .63
F=17,644

5.3 Ryhmätyönohjausryhmien kokemukset interventtiosta

Haastatteluaineistosta nousi esille kolme laajempaa teemaa, jotka liittyivät työnohjausryhmiin osallistuneiden kokemuksiin työnohjausinterventtiosta: (1) Oppimiskokemukset, (2) Kokemukset ryhmässä toimimisesta ja (3) Kokemukset työnohjauksen vaikuttavuudesta (ks. yhteenvetona taulukko 10 sivulla 30).

TAULUKKO 10. Laadullisen analyysin tulosten yhteenveto

Teema	Pääkategoria	Alakategoria	Lainaus
Oppimiskokemukset	Tekemällä oppiminen	Tarinoista ja kertomuksista oppiminen	"...pidän sitä vähän semmosena terapiakeskusteluna, pääsee toisten ammattivalmentajien kanssa huolia ja murheita juttelemaan."
		Menetelmällinen oppiminen	"...että se oli ihan hyvä tällöinen itseohdiskelukeino..."
	Reflektiivinen oppiminen	Vahvistuminen	"No varmaan paaluttamaan kohilleen siinä kuunnellessa toisten kokemuksia että, taas muistuttamaan siitä että tää asia on nyt hyvin, tää on saatu kohilleen..."
		Havahtuminen	"...positiivisia puolia semmosia jotka on huomannu, että hei mä oon itekin ennen ajatellu vähän ehkä tosta asiasta liian kärkkäästi..."
Kokemukset ryhmässä toimimisesta	Ilmapiiri	Myönteinen ilmapiiri	"...et se ryhmä oli helppo ja jokaisella on siinä tilaa ja jokasta kuunnellaan..."
		Kielteinen ilmapiiri	"...oikeesti teki mieli monta kertaa sanoa sille äijälle, että oo nyt jumalauta hiljaa."
	Ryhmän kokoonpano	Ryhmän koko	"...mä koen et tää ryhmä on sopivan kokonen siihen, että myös jokaiselle yksilölle pitäs jäädä tilaa."
		Ryhmän pysyvyys	"No mulla jäi puolet melkein, itse asiassa puolet jäi käymättä, siellä sattu jotain päällekkäin olemaan..."
		Ryhmänjäsenten erilaisuus	"Kaikki ei ollu vaan siihen valmiita, eikä ehkä tietosia siitä, että mihinkä ollaan ryhtymässä tai mitä ollaan hakemassa."
Kokemukset työohjauksen vaikuttavuudesta	Asenteelliset muutokset		"Että yrittäis nähä siinä kuitenkin sitä kokonaisuutta, ettei jäis sitä laskemaan, että nyt mä joudun tekemään sitä ja tätä"
	Työnkuvan muutokset		"...oon ihan kokopäivästä valmentajahommaa hakemassa, ja vielä pari kuukautta sitten mietin, että lopetanko kokonaan."

5.3.1 Oppimiskokemukset

Oppimiskokemusten teema pitää sisällään kaksi pääkategoriaa: 1) tekemällä oppiminen ja 2) reflektiivinen oppiminen. **Tekemällä oppimisen** ensimmäinen alakategoria ”Tarinoista ja kertomuksista oppiminen” muodostui osallistujien oppimiskokemuksista, jotka olivat kytköksissä muiden ryhmäläisten kertomuksiin ja tarinoihin sekä työnohjaustuokioissa harjoiteltuihin menetelmiin. Työnohjaukseen osallistuneet olivat kokeneet, että ”*ehkä siitä sai jopa vielä enemmän kun kuunteli vaan muitten tarinoita. Että ei sen todellakaan aina tarvi olla niin, että pohditaan sitä minun ongelmaa esimerkiksi ja muut yrittää antaa siihen vastauksia, vaan ehkä enemmän jopa toisin päin. Kun kuunteli vaan mitä siellä on ja miten he on ratkassu asioita ja miten ei oo onnistunu ratkasemaan, niin se jo synnytti itsessään aika paljon semmosta hyvää prosessointia.*” (H7) Toisten kertomuksien kuuntelu ja niiden käsittelyyn osallistuminen myös ”*avasi silmiä, että siellähän on hirviän paljon samoja ongelmia. Siellä on ihan samanlaisia, jos ei vielä paljon karumpaakin kohtaloita, ja tylympiä ...*”(H5)

Enemmistö työnohjaukseen osallistuneista piti parempana sitä, että suoraisia neuvoja ei oltu jaettu, sillä ”*varsinki silloin ku ihmiset tulee eri lajeista, eri kokemuksista niin kuka meist on neuvomaan toista ihan oikeesti. Et mielummin se on tarinoiden kerronnan kautta ja kokemusten jakamisen kautta.*” (H1) Kokemusten jakamisen katsottiin mahdollistavan erilaisten elämäntilanteiden samankaltaisuuksien tunnistamista ja arvokkaana pidettiin sitä, että ”*ei välttämättä yritä neuvoa, vaan omien kokemusten kautta kertoo samantyyllisistä asioista, niin siitä monesti sitten voi saaha ehkä enemmänkin ite sitten ajatuksia ja työkaluja.*” (H7) Jotkut osallistujat olivat nauttineet myös siitä ”*että jos mä sain antaa niille toisille valmentajille jotain vinkkejä, että ne pystys huolehtimaan paremmin jaksamisestaan.*” (H6)

Osallistujien kuvauksissa nousi myös esille työnohjaustuokioiden vetäjän rooli kokemusten ja tarinoiden jakajana, sillä joidenkin osallistujien mielestä ”*opettavaisempia on nuo hyvät esimerkit mitä on elämässä valmentamisessa tapahtunu ja mitä kompastuskiviä kenelläkin on. Ne on semmosia mitkä kannattas viljellä enempi.*”(H6)

Menetelmällinen oppiminen –alacategoria muodostui työnohjaustuokioissa käytettyjen ohjausmenetelmien ympärille. Väljään suunnitteluun perustuneet ohjausmenetelmät jäivät osallistujien mieleen ja siten oppimiskokemukset kytkeytyivät työnohjaustuokioiden aikaisiin tapahtumiin. Ohjausmenetelmien käyttö synnytti oppimista ja toisaalta menetelmien käyttöä haluttiin oppia myös itse. Eräs osallistujista toi haastattelussa esille innostuneensa käytetyistä ohjausmenetelmistä ja niiden taustoista toteamalla, että *”Toki semmosta, että muakin jäi kiinnostamaan esimerkiksi ne Markon ja teidän käyttämät menetelmien lähteet ja taustat ... ”* (H9) ja nostamalla menetelmät ja niiden taustat vielä uudelleen esille toivoen menetelmien tarkempaa kuvausta myös hankkeen loppuraporttiin, koska *”Sitä ei saa... jättää vakan alle makaamaan, vaan se täytyy, mä toivoisin ainakin saavani sen. No ne oli mielenkiintoisia ne mitä käyttitte lähteinä ja se. Kaikkee ei ees muista. Ja yritin jopa kirjoittaa muistiinkin.”* (H9)

Ohjausmenetelmien esittely ja niiden käyttäminen ei kuitenkaan ollut työnohjaustuokioiden itse-tarkoitus. Jokaisen ohjauskerran aluksi tiedustelimme ohjattavilta, millaisia asioita kyseisellä kerralla olisi syytä työstää. Menetelmät ja niiden käyttäminen eivät siten ohjanneet työnohjauksen prosessia. Osallistujat pitivät sitä hyvänä asiana, kuten seuraavasta lainauksesta käy ilmi:

”Mun mielest toi on hyvä systeemi, että mennään siihen aiheeseen sen mukaan mitkä ihmiset kokee tärkeeks. Koska silloin he myös saa vaikuttaa siihen sisältöön, et se ei oo vaan ennalta suunniteltu.” (H1)

Kokemukset työnohjaustuokioissa käytetyistä ohjausmenetelmistä olivat poikkeuksetta myönteisiä ja niiden merkitys osallistujien kesken vaihteli. Joistakin osallistujista ohjausmenetelmät ja niiden kokeilu olivat kiinnostavia, toisille ohjausmenetelmien kautta avautui täysin uudenlaisia mahdollisuuksia ymmärtää omaa tilannettaan. Seuraavan osallistujan kokemus kuvaa tyypillistä kiinnostavaa kokemusta ohjausmenetelmistä, vaikka ohjausmenetelmien nimet olivatkin jo ennättäneet unohtua haastateltavan mielestä:

”Joo, siis kyllä ne mun mielestä pääsääntöisesti kaikki mitä oli ne, tavallaan esimerkiksi silloin viimeisellä kerralla ku tehtiin sitä puuta, kyllä se mun mielestä oli menetelmänä ihan hyvä ja sitte tavallaan se, emmä nyt muista sitä nimeä mikä se oli se missä oli se rasti, tai semmonen

risti keskelle ja sitte sitä ammatin neljä jotaki osa-alueetako ne oli. Ja sit, et mihin kohtaan se siellä sijoittuu, miten se liikkuu ja...” (H3)

Ohjausmenetelmien kautta avautui joillekin osallistujille myös mahdollisuus ymmärtää laajemmin omaa työtilannettaan ja tapaansa toimia erilaisissa tilanteissa. Osalle, kuten seuraavalla osallistujalle, tällainen kokemus oli oivaltava ja omia ajatuksia jäsentävä:

”No nimenomaan siihen, että niin kun mä oon hehkuttanu sitä, että sitä organisaatorakennetta olen oppinut ymmärtämään, että hei näinhän tää toimiikin, että näin ne kirkot rakennetaan ja vaikka ne rakennetaankin uudelleen, niin ei se homma meekään näin. Että niin kun äskön kerroin, että odotin tältä organisaatiouudistukselta paljon, kunnes huomasin näin, että joo se kirkko rakennettiin uudelleen, mutta se valta vaan järjesteltiin ja siellä se on samat henkilöt ja siellä on, että käytäntö ei muuttunu yhtään mihinkään.” (H5)

Osalle vastaajista ohjausmenetelmät tarjosivat mahdollisuuden oman elämäntilanteen syvälliselle pohdiskelulle. Eräs osallistujista kuvaa kokemustaan narratiivisesta haastattelusta seuraavasti:

”Mut (mullaki on), niin ku (on sanottu oon) käyny työterveyspsykologilla, aikoinaan psykologin vastaanotolla muuten, niin mulle se oli kaikkein antosin juttu tän (setin) aikana. Mulle ei oo ikinä auennu itestä niin paljo asioita ja oikeestaan se ei auennu siinä hetkessä, vaan se aukes sitte ku mä lähin sinne lomalle sen jälkeen ja, (vielä)... oli otollinen tilanne silleen että sai olla rauhassa ja muuta niin se avas.” (H1)

Narratiivinen haastattelu toteutettiin haastatteleamalla yhtä ryhmän jäsentä muiden ryhmäläisten kuunnellessa haastattelua. Haastattelun lopuksi keskustelu avattiin muille ryhmäläisille, jotka saivat kertoa, millaiset asiat heitä itseään haastattelussa koskettivat. Eräs osallistujista kuvaa menetelmän merkitystä ryhmätoiminnan ja luottamuksen syntymisen näkökulmasta seuraavasti:

” Sen olis voinu tehdä mun mielestä kaikille kun käytiin vaan yks henkilö läpi. ...No ehkä siinä just se, että se haastateltava pistetään piinapenkkiin tai tämmöseen. Sen pitää uskaltaa sanoo mitä ajattelee. Siinä varmaan avautuu ne, ryhmäilmapiiri just jos vaikka kaikki lävitte ja kaikki sais sanoo sen sanottavansa, niin veikkaan et koko ryhmän luottamus silloin kasvais jos kaikki käytäs lävitte siinä.” (H6)

Ohjausmenetelmänä narratiivinen haastattelu koettiin vaikuttavana, joskaan kaikki osallistujat eivät kuitenkaan olleet innokkaita itse joutumaan haastateltaviksi. Eräs osallistujista kuvaa kokemustaan narratiivisesta haastattelusta seuraavasti:

”Mä muistan sillon mulla oli itellä just vaikee tilanne, mä mietin sitä että joudunks mä seuraavan kerran tohon (haastatteluun). Ja sillon kieltämättä olis ollu, mä oisin kokenu sen ehkä vähän ahdistavana. Että siinä on varmaan just se tärkeä, että se haastateltava on tavallaan sinut ittesä kanssa tai se ajankohta oikee.” (H2)

Työnohjaustuokioissa käytetyt ohjausmenetelmät herättivät kiinnostusta myös niiden käytettävyyden näkökulmasta. Huomionarvoista on, että menetelmät ja niiden käyttäminen työnohjausten ulkopuolella nähtiin mahdolliseksi molemmissa ammateissa. Urheiluvalmentajat pyrkivät tyypillisesti aktiivisesti hyödyntämään vuorovaikutuksellisia menetelmiä myös urheilijoidensa kanssa, ja työnohjaustuokioissa käytetyt menetelmät herättivätkin paljon pohdintaa niiden käytettävyydestä. Seuraava lainaus kuvaa tyypillistä urheiluvalmentajan näkökulmaa:

”Ne oli henkilökohtasia. Joko niin että tuttu keino, jo hyväksi koettu, ehkä vähän eri lailla jäsenelty ja sitten myös niin ku just tosiaan se piirtäminen niin sillä tavalla, että itselle sopiva, henkilökohtainen, että tuota minä voin käyttää.” (H8)

Kuuden kuukauden mittaisen ryhmätyönohjauksen aikana osa urheiluvalmentajista oli jo ennättänyt viedä käytäntöön työnohjaustuokioissa oppimiaan menetelmiä. Jotkut työnohjaukseen osallistuneista valmentajista olivat tosin havainneet, että toisinaan harjoituksia on helpompi teettää muilla kuin tehdä itse:

”Siel on monii pienii ajatuksii, oivalluksii ehkä omaan valmentamiseen ja muuhun liittyen. Mutta yks mitä mä oon käyttäny ja jakanu nyt omien (mentoroitavien) kanssa nii on se Maken SWOTin korvaava, unelmavalmentaja ja kriitikko ja tekijä (-kaavio). Mutta mä oon käyttäny sitä muille menetelmänä ja se on ollu tosi toimiva ja antosa juttu. Nyt käytin neljän entisen huippupelaajan kans et se on semmonen mikä on konkreettinen. Mut seki on taas hassu sitte, että mä pystyn tekeen sitä toisille mut mä en pysty viel itelleni tekee sitä.” (H1)

Oppimiskokemusten toisen pääkategorian, **reflektiivisen oppimisen**, muodostivat oppimiskokemukset, joiden kuvauksissa välittyi oman pohdinnan kautta tapahtuva ymmärtäminen tai uudenlainen suuntautuminen omaan elämäntilanteeseen. Eräs osallistujista kuvasi omaa työnohjaustuokioihin osallistumisen synnyttämää reflektointia seuraavasti:

”No siellä tosiaan, niitten toisten kokemusten kautta joutu pohtiin kanssa, tai tuli pohdittua paljon sitä, mistä ne kiksit omaan työhön saa ja muuta, ja siinä ku kuunteli ihmisiä, jotka on tehny jo pitkän työuran ja valinnu joskus unelma-ammattinsa, ja sitten edelleenkin ovat vähän siinä kintaalla tai että miten sit se loppu siinä rakentuu, loppu työurasta, niin niiden kautta oikeestaan varmaan tuli vahvasti sillain esiin se siinä.” (H8)

Reflektiivisen oppimisen pääkategoriaan sisältyvät alakategoriat kuvasivat 1) vahvistumisen ja 2) havahtumisen kokemuksia. **Vahvistuminen** piti sisällään kokemusten kuvauksia, joissa osallistujat kokivat vakuuttuneensa omasta tavastaan toimia tai ajatella ja joissa oma ajattelu tai toiminnan tapa oli jäsentynyt työnohjaustuokioihin osallistumisen myötä. Oman ajattelun vahvistuminen ja jäsentely saattoi liittyä esimerkiksi siihen, miksi työ koetaan itselle tärkeäksi. Seuraava lainaus kuvaa tyypillistä aineistosta nousutta vastausta:

”Kyllä näitä asioita sivuttiin siellä, ja mä osaa muuta sanoo ku että palautu mieleen ja vahvistu, tai jäseny taas itelle ne hyvät asiat siitä, ja se on tärkee palautella mieleen näitä asioita. Että aina muistaa sitten kiireen keskellä, miksi tätä työtä tekee ja voimme löytää sen taas sen kipinän, jos se välillä pääsee vähän hiipumaan hetkeksi, mitä ei kyllä kovin usein käy. Mutta kyllä nyt aina kun ihminen väsyä ja unet jää huonoksi ja muuta niin tulee heikompiä hetkiä, niin sieltä sitten on hyvä palautella mieleen näitä perusarvoja.” (H7)

Työnohjausinterventioon osallistumisen syistä kysyttäessä osallistujat kertoivat toistuvasti osallistuneensa työnohjaukseen jäsennelläkseen omia ajatuksiaan ja varatakseen aikaa omalle ajattelulle. Haastatteluissa ilmeni, että ” tosiaan niitten ajatusten jäsentäminen on ollu se paras anti henkilökohtasesti.” (H9) ja ” pääsääntösesesti semmonen ajatusten jäsentely ja hetki pysähtyä ja mieltä. Niin kyllä se sillai toimi oikein hyvin.” (H8)

Työnohjauksessa koetut jäsentymisen ja vahvistumisen tunteet liittyivät myös siihen, että osallistujat ymmärsivät toisinaan toimineensa työelämässä ryhmässä hyvin samankaltaisesti kuin muut työnohjaukseen osallistuneet kollegansa. Parhaimmillaan työnohjauksissa heräsi ”*semmosia asioista kun on ite ajatellu samalla tavalla. Se antaa itseluottamusta myös, että enhän mä täs oo ihan väärillä metodeilla ollu liikkeellä.*” (H2)

Samankaltaisuuksien havaitsemisen lisäksi myös erilaisuuden havainnointi saattoi johtaa omien työn tekemisten tapojen ymmärtämiseen uudessa valossa. Työnohjauksen vaikuttavuus pohjautui tällöin siihen, että ”*oli erilaisia ihmisiä ja tietysti ku aina ollaan ni se... jollakin tavalla ehkä osaa nyt sitte arvostaa enemmän sitä omaakin juttua ja omaa tapaa käsitellä asioita.*” (H3)

Havahtumisen alakategoria muodostui kokemuksista, joissa osallistujat kokivat saaneensa uudenlaisia virikkeitä omaan ajatteluunsa. Tähän kategoriaan liittyivät myös kuvaukset oman toiminnan reflektoinnista työnohjaustuokioiden aikana tai niiden jälkeen. Myös näissä kuvauksissa korostuivat ryhmän muiden jäsenien rooli ja havahtuminen siihen, että ”*oli vähän samaa taipumusta ittellä kun mitä kollega kerto, että hänellä on ollu. Siitä tuli semmonen fiilis itelle, ahaa-elämys että sehän on pirun raskasta, jos mä jään siihen mökötysvaiheeseen.*” (H2) Usein havahtumista seurasi myös pyrkimys tehdä arjen asioita uudella, aiempaa rakentavammalla tavalla, esimerkiksi ”*haluis sellasen positiivisuuden kautta ruveta rakentaa näitä asioita eikä semmosen, että ei tolla ois ollu oikeus sanoo noin.*” (H2). Muiden työnohjaukseen osallistuneiden sanomisia refleктоimalla jotkut osallistuneet havahtuivat myös pohtimaan omaa hyvinvointiaan, ”*että eiköhän mun olis aika myös ajatella välillä itteenikin, että ei koko aika niitä urheilijoita ja niitten parasta. Et mulla on paha tapa just sillä tavalla, että mä jätän itsestäni huolehtimatta sitten että [...] kaikki muut on tärkeempiä.*” (H6)

Osassa haastatteluvastauksia korostuivat osallistujien henkilökohtaiset kokemukset työnohjauksen kautta saaduista rohkaistumisista tehdä omassa työssään jotakin uudella tavalla. Seuraavassa lainauksessa osallistuja kuvaa heittäytymistään uuteen tehtävään:

”*Ja se ainakin meikäläiselle jäsentä sitä. Miten mä tätä tietoaani nyt sitten pidän, että saisin vittuilla johtajille? Ei se mua ikään kun tee paremmaks tai huonommaks millään tavalla. Et*

laitetaan nyt sit peliin mitä osataan. Se on ihan se konkreettisin mitä tapahtu sen aikana, sen koko prosessin aikana mitä työnohjauksia käytiin.” (H9)

Haastatteluvastauksissaan työnohjaukseen osallistuneet kuvasivat myös työnohjaustuokioiden aikana tapahtunutta oman toiminnan kriittistä reflektointia. Tällaista pohdintaa kirjoitti erityisesti hankalaksi koettu muiden ryhmäläisten toiminta, joka toisinaan lisäsi halua haastaa itseään kuuntelemaan ”*sitä äijää, että kuuntele nyt oikeesti, että vaikka se puhuu ja puhuu ja puhuu ja sitä on hyvin vaikee ymmärtää, mutta yritä nyt ees kuitenkin vähäsen. Vaikeeta se oli, mut joskus siinä onnistu, mut ei montaa kertaa.*” (H3). Työnohjaustilanteissa joku oli myös oivaltanut itsestään, että ”*mäki oon niin kova puhuun välil, et mulla on vaan sit se, et mun pitää muistuttaa itteeni, et nyt anna toisilleki tilaa sitten, ku innostuu jostain asiasta ja päässä taas liikkuu kaikkii ideoita ja ajatuksia... Mut se just, että ollu hyvä myös itelle se, että pitää kuunnella ja rauhottuu ja antaa toisille puheenvuoroja ja tilaa.*” (H1). Omaa työnohjaustuokion aikaisen toiminnan kriittistä pohdintaa tapahtui myös työnohjauksen jälkeen esimerkiksi osallistujan pohtiessa, että ”*kävikö siinä niin päin, että heidän oma asiansa ei niin sanotusti tullu niin paljon esille kun tää meikäläisen mouhuminen.*” (H4)

5.3.2 Kokemukset ryhmässä toimimisesta

Haastatteluaineiston toisen teeman muodostivat kokemukset ryhmässä toimimisesta. Tämä teema jakautui kahteen pääkategoriaan, jotka liittyivät 1) työnohjaustuokioiden ilmapiiriin ja 2) työnohjausryhmän kokoonpanoon. **Ilmapiiri** koostui kahdesta alakategoriasta, joista ensimmäiselle annoimme nimeksi ”Myönteinen ilmapiiri”. Haastatteluaineistossa työnohjaustuokioiden ilmapiiriä kuvattiin valtaosin myönteiseksi. Seuraava lainaus kuvaa aineistolle tyypillistä työnohjausten ilmapiirikuvausta:

”Positiivisena mulla jäi siis mieleen se, että siellä oltiin lähellä toista. Se ei ollu semmosta etäänäntyvää tai että siellä oli joku joka oli edessä, veti sen tilaisuuden ja keräsi asiat itselleen ja se olis ollu sen asian keskikohtana. Ei ollu, ei se ollu. Se oli minä. Koin sen tosi miellyttävänä.” (H5)

Myönteisen ilmapiirin kuvauksissa korostuivat ryhmän jäsenten rohkeus ja keskinäinen avoimuus käsitellä asioita. Työryhmään osallistuneet pitivät myönteisenä sitä, että ” *osallistujat uskaltaa avoimesti kertoa omista taustoista.* ” (H2) ja osasivat arvostaa työnohjaukseen tuotuja avauksia, koska ” *ne vaati heiltä rohkeutta ja vielä avoimia keskusteluja* ” (H9). Osalla haastatelluista oli aikaisempaa kokemusta erilaisista työyhteisöissä järjestetyistä ryhmätilaisuuksista, joiden tavoitteena oli ollut yhteisesti käsitellä työssä tapahtuvia asioita. Joillekin heistä järjestämämme työnohjausinterventio tuntui avoimemmalta kuin aiemmat ryhmätilaisuudet, sillä ” *ensimmäisestä hetkestä lähtien se alko purkautumaan aivan erillä lailla. Se oli paljon avoimempaa ja semmosta välittömämpää, ja ymmärrettiin sitä hommaa ja oltiin matkassa, että omasta mielestäni se toimi parhaiten mitä mä oon ollu tällasissa.* ” (H5)

Myönteiset ilmapiirikuvaukset sisälsivät myös kuvauksia osallistujien yhdenvertaisuudesta. Yhdenvertaisuudesta oli kyse esimerkiksi silloin, kun omat ja muiden osallistujien toimintamahdollisuudet oli koettu ajan oloon tasapuolisiksi, vaikka ” *alussa oli ehkä semmonen, kun oli itellä vaikee tilanne, oli silleen että mä jään pikkusen tavallaan altavastaajaks... Mutta se muuttu koko ajan siitä. ...Että mä koen, että se koko ajan parani ja sain sanoo kaikki mitä oli sanottavaa.* ” (H2) Loppujen lopuksi moni haastateltu oli kokenut, että ” *ne asiat mitkä tässä työssä jollakin tavalla on haastavia, niin kyllä mä pystyin ne, pystyin tuollakin tuomaan esille ...* ” (H2) Soraääniäkin kuului, sillä eräästä ohjattavasta tuntui, että ” *jotkut näistä toisista osanottajista ei uskaltanu suutaan kaikissa asioissa aukasta. Välillä tuntu, että ainako tässä mun asioita käsitellään. [nauraa]* ” (H6)

Myönteisen ilmapiirin alakategoriaan kuuluivat myös kokemukset ryhmän sisäisestä luottamuksesta. Luottamuksellisen ilmapiirin syntymisen katsottiin olevan erityisesti ryhmään osallistuneiden aikaansaamaa, sillä ” *kyllä se rohkeus ja heittäytyminen ja luottamus niin se on tullu niitten ihmisten mukana siinä. Et sitähän ei voi mistään tempasta siihen.* ” (H9) Luottamuksen kokemuksen myötä työnohjaukseen osallistuneista oli mahdollista ” *heittää siihen pöyälle ittensä alasti tavallaan.* ” (H9) Luottamuksellisesta ilmapiiristä huolimatta jotkut haastatelluista ” *kuitenkin sitten joitakin asioita mielti, että kehtaakohan ihan mennä tuonne syvimpiin syövereihin, mutta kuitenkin tuli pääsääntöisesti semmonen olo siinä, että siinä oli hyvä*

luottamus siinä ryhmässä ja ihmiset avautu aika rankoistakin asioista välillä, että ei jääny semmosta oloa, että se olis mitenkään haitallinen ollu, että ei ois pystyny.” (H7).

Luottamuksellinen ilmapiiri näyttäytyi myös työnohjauksen tavoitteiden saavuttamisen edellytyksenä, koska *”siinä pitäis unohtaa se, että no mitähän toi nyt aattelee, jos mä nyt sanon näin. Se luottamus pitää olla kunnossa ja sitte tavallaan on se terve itsetunto ja sellanen turha uhoaminen jättää pois. Kyllä varmaan auttaa sit saavuttaa siinä niitä tavoitteita mitä on mahdollista saavuttaa.” (H3)*

Ilmapiirin toinen alakategoria, ”Kielteinen ilmapiiri”, syntyi pääosin ryhmän muiden jäsenten kielteiseksi koetusta toiminnasta. Ilmapiiriä heikensivät esimerkiksi vuolaat ja toisten puheoikeutta kunnioittamattomat puheenvuorot, sillä joiltakin *”vei suurimman osan fiilistä ku se ei antanu kenellekään suunvuoroa siellä, et sen piti koko ajan höpöttää siihen päälle. Se vähän latisti sitä tunnelmaa siinä.” (H4).*Toisten ryhmään kuuluvien toiminta koettiin ilmapiiriä heikentävänä tekijänä erityisesti silloin, kun työnohjauksessa oli käsitelty asiaa, jonka osallistuja oli kokenut itselleen tärkeäksi, mutta kokenut, että joltakin muulta ryhmän jäseneltä *”puuttu täysin se että... tai ainaki mä koin että just sillä hetkellä ei minkäänlaista arvostusta ollu minua kohtaan, tai siis sitä asiaa kohtaan mikä mun mielestä oli tärkeä ja hyvä juttu.” (H3)*

Kielteiset kokemukset ryhmän ilmapiiristä vaikuttivat myös siihen, millä tavoin osallistujat kokivat halukkuutensa jakaa ja käsitellä omia kokemuksiaan muiden ryhmäläisten kanssa. Eräs osallistuja ilmaisi haastattelussa, että *”jonkun yksittäisen tai yksittäisten kipeitten juttujen tai semmosien haastavien asioiden käsitteleminen just nimenomaan tässä ryhmässä, ni voisin hyvin kuvitella, että olis ollu aikalailla mahotonta. Se et se vaatis sitte oikeesti semmosen tosi tiiviin porukan.” (H3)*

Toinen ryhmässä toimimisen kokemusten pääkategoria muodostui **ryhmän kokoonpanosta**. Tämä pääkategoria jakautui kolmeen alakategoriaan: 1) ryhmän koko, 2) ryhmän pysyvyys ja 3) ryhmäläisten erilaisuus. Ryhmän koko sisälsi nimensä mukaisesti kuvauksia siitä, kuinka työnohjaukseen osallistuneet olivat kokeneet ryhmän koon ja tietyn kokoisen ryhmän toimintamahdollisuudet. Varsinkin ryhmän pieni koko sai haastatelluilta kiitosta, sillä sopivan

pienessä ryhmässä ”kerkee tutustuu tietyl tavalla ihmisiin ja jokainen on jonkin verran äänessä ja tuo niit omii juttujansa. Mutta liian iso ryhmä ni se on, sit on siinä on vaikeempi mennä henkilökohtaseks.”(H1) Riittävän pieni ryhmä mahdollisti myös sen, että ”tuli alussa hyvin selväksi ja tuli semmonen tunne, että täällä uskaltaa avautua. Ei varmaan ihan kaikista asioista, mutta riittävän paljon ja musta se oli hyvä.”(H7)

Ryhmän pysyvyys nousi esille osallistujien kuvauksissa erityisesti pohdittaessa omaa ja muiden osallistumista työnohjaustuokioihin. Jotkut osallistujista toivat haastattelussa selkeästi esille, että omista syistä johtuneiden poisjääntien vuoksi työnohjausprosessi tuntui jäävän kesken, kuten tapauksessa, jossa osallistujalla ”jäi puolet melkein, itse asiassa puolet jäi käymättä siellä. Sattu jotain päällekkäin olemaan. Yhen kerran olin reissussa ja yhen kerran oli joku päällekkäinen palaveri ja mitä siinä nyt oli kaikkee. Sit se vähän harmittaa et se jäi tomloseks tyngäks. Ei siinä oikein kerinny niin sanotusti muuta ku marmattaan perseellään olevia asioita, mut se jäi sit se ohjauspuoli jäi aika vähäseks siinä.”(H4) Henkilökohtaisista syistä johtuvien työnohjaustuokiosta poisjääntien vuoksi ryhmän kokoonpano saattoi vaihdella, jolloin jotkut työnohjaukseen osallistuneet olivat epävarmoja siitä, keitä heidän ryhmäänsä varsinaisesti kuului ja he kokivat, että ”niin vähän oli sitä samaa porukkaa, että vaihtuvuus oli aika iso, että melkein vois sanoa että yllätti että ai että tuokin kuuluu tähän, että kun ei ollu ensimmäisellä kertaa eikä toisellakaan. Että niitä tuli kolmannella vai neljänellä niin vähäsen, kas kummaa, että onks siitä enää sit vastaavaa hyötyä että.”(H10)

Niin ikään muiden ryhmäläisten sitoutuminen työnohjaukseen herätti ajatuksia. Eräälle haastateltavalle ” se vähän ehkä oli siinä mielessä pettymys, että porukka oli ilmottautunu sinne ja intoa täynnä, mutta sitten se et eivät ollu ehkä selvillä siitä, et mitä oli mahollista siitä saaha.” (H3). Toinen työnohjaukseemme osallistunut oli haastattelussa sitä mieltä, että ” pitäis saada henkilöstö paremmin sitoutumaan siihen, että se on vähän huono, että kun se vaihtelee niin paljon. Se jatkuvuus puuttuu, että kun aina tavallaan, eihän tietysti ketään voi mihinkään pakottaa, mutta... ” . (H10)

Kolmas ryhmässä toimimisen alakategoria muodostui kokemuksista, jotka liittyivät työnohjaustuokioihin osallistuneiden ryhmänjäsenten erilaisuuteen. Tämän alakategorian

kokemukset oli tulkittavissa siten, että työnohjausryhmien jäsenten keskinäinen erilaisuus oli koettu hyvin monisyisesti ja kokemukset olivat emotionaalisesti värittyneitä. Seuraava lainaus kuvaa tätä aineistosta tekemäämme havaintoa:

”Jotenki se, siis kyllä se vaikka se.. erilaisuus oli välillä suunnattoman ärsyttävää ja otti oikeesti voimavaroja, mutta kyllä se oli se rikkauskin sitte loppujen lopuks, että ku sen vaan halus ja lopulta ymmärti kääntää voitoks...” (H3)

Enimmäkseen työnohjaukseen osallistuneet olivat kokeneet erilaisuuden myönteisesti. He olivat myös ajatelleet lähtökohtaisesti erilaisuuden olevan tyypillistä työnohjaukseen osallistuville ja heidän tavalleen osallistua ryhmän toimintaan, sillä *”oli suulaita ja vähän hiljaseempia ja totta kai se kuuluu tohon. Toiset on kuuntelijoita ja toiset on ulosantajia, että ei siinä mitään valitettavaa ollu, että välillä tuntu, että ei saa suunvuorookaan, että oli niin kiivasta se keskustelu.” (H10)*

Ryhmädynamiikan kannalta tarkasteltuna vaikutti olevan erittäin hyvä, että *”siellä oli paljon kokemusta omaava valmentaja ainakin yks ja sitten tosiaan eri ikäisiä ja erilaista.” (H2)*

Haastatteluissa ilmeni, että työnohjattavien erilaisuus näytti palvelleen myös hankalien asioiden puheeksi ottamista ja niiden työstämistä ryhmässä, sillä *” monesti semmoset jotka pitkään on ollu sillä alalla, niin ne ehkä niillä on enempi niitä ongelmia ollu ja ne pystyy nyt enempi käsittelemään, et pystyy sitten sitä kautta tuomaan esillekin niitä huolia ja murheitaan sit helpommiin kun tämmönen, jonka ympyrä on vasta alussa.” (H6)* Jotkut haastateltavat olivat myös oivaltaneet, että erilaisuuden kohtaaminen saattoi vaatia itseltä aktiivista otetta, koska *” jos siihen vaan osas suhtautua, tai että pysty sen kääntää jollakin tavalla rikkaudeks, niin kyllähän se oli hyväkin siinä ryhmässä.” (H3)*

Jotkut osallistujista kokivat myös ammattiryhmien välisen eron muodostuvan lopulta hyvin selkeäksi. Seuraava lainaus kuvaa tätä aineistosta tekemäämme havaintoa:

”No siellähän oli erilaista kaveria, että jotenkin se kuitenkin kyllä se oli eri porukkaa tää pelastajat ja valmentajat, että semmonen siinä mielessä heterogeeninen ryhmä, mutta sitten taas tuntu, että valmentajat ja pelastajat ne oli aika samanlaisia sitten keskenään, pelastajat keskenään ja valmentajat keskenään.”(H7)

5.3.3 Kokemukset työnohjauksen vaikuttavuudesta

Haastatteluaineiston kolmanneksi teemaksi muodostui kokemukset työnohjauksen vaikuttavuudesta. Tämä teema jakautui kahteen pääkategoriaan, asenteellisiin muutoksiin ja työnkuvan muutoksiin. **Asenteelliset muutokset** -pääkategoria muodostui sellaisten kokemusten kuvauksista, joissa työnohjaukseen osallistuja oli joko kyseenalaistanut tai alkanut muuttaa aikaisempaa asennoitumistaan. Ilahduttavaa oli kuulla, kuinka joidenkin työnohjaukseen osallistuneiden asennoituminen omaa työtään kohtaan oli muuttunut tai muuttumassa aiempaa myönteisemmäksi, sillä ”*ehkä jossain mielessä on tämän työnohjauksen kautta saanutkin semmosta tavallaan, että se oma arvostus sitä työtä kohtaan, omaa työtä, sitä työtä mitä sä teet, ni sitä kohtaan et se, et sais sen samalle, lähes samalle tasolle ku se esimerkiks mikä kansalaisilla on palomiehen tai ensihoitajan työtä kohtaan.*” (H3)

Haastattelujen perusteella kuulosti myös siltä, että asenteet sekä omia kollegoita että omasta työstä suoriutumiseksi asetettuja tavoitteita kohtaan olivat muuttuneet. Parhaimmillaan työnohjaukseen osallistunut oli työnohjauksen päätyttyä ”*pystynyt luottaan enemmän sanotaan vaikka johonkin akatemiavalmentajaan, että nyt on ne koulutreenit ja sitten on siirtymäkausi meidän lajissa. Se on ihan hyvä. Sitten mä oon tehnyt oheistuksen, että mitä lisäksi voi tehdä, mutta ei oo ajatellu, että mun pitää sekin hallita se toisen vetämä treeni. Semmonen luottamus, että mun pitää vaan luottaa, että kyllä ne tekee ihan hyviä asioita nekin*” (H2)

Osallistajat kuvasivat asennoitumisen muutostaan tyypillisesti selkeänä ja jopa huojentavana muutoksena onnistuttuaan muuttamaan suhtautumistaan ”*asioihin mille et vaan voi mitään. Ja sit tietysti tietyllä tapaa kannattaa huolehtia, mutta ei, jos et voi mitään niin et voi mitään. Että ei se kannata turhaa energiaa siihen sitten urhata ja se oli minusta aika loistava semmonen ohjenuora sillai että. Melkein vois sanoa, että vapauttava kokemus tietyllä tapaa että sillai.*” (H10)

Järjestämämme työnohjauksen vaikuttavuuden arviointi näytti tapahtuvan osittain vertaamalla työnohjausinterventiotamme aikaisempiin kokemuksiin vastaavista kursseista, jolloin jotkut osallistuneet tulivat siihen johtopäätökseen, että ”*täältä varmaan sai ehkä paljon enempi mitä*

monesta yksittäisestä sellasesta, ajattelumaailmaa että kyllä mä omaa ajatteluani rupesin muuttamaan.” (H5)

Asennemuutosten lisäksi työnohjaukseen osallistuneet olivat onnistuneet jossain määrin myös tekemään konkreettisia muutoksia työkuvaansa. **Työnkuvan muutokset** sisälsivät esimerkiksi aktiivisia työajan hallinnan muutoksia; eräs työnohjaukseen osallistunut oli aloittanut ”*oman työajan seurannan, vaikka se nyt paukkuu yli koko ajan. Mut sitten mä oon huolehtinu sillee, et mä pidän ne ylityötunnit sitten vapaana...*”.(H6)

Puolivuotisen työnohjausintervention aikana usealle osallistujalle tarjoutui mahdollisuuksia päästä tai tulla valituksi uudennlaisiin tehtäviin. Uusien tehtävien lisäksi osa työnohjaukseen osallistuneista oli alkanut harkita paluuta uudelleen niin sanottuihin vanhoihin töihinsä tai kartoittaa ”*sitä kenttää uudestaan. Ja syksyllä olis tarkoitus, että olis näissä päässy eteenpäin.*” (H2). Osallistujat kokivat myös saaneensa työnohjaustuokioista hyötyä työnhakuprosessiin ja jopa lopulliseen päätökseen ottaa työ vastaan, koska ”*se oli kyllä tärkeä tässä työnohjauksessa, että se sitten vaikutti siihen päätökseen, että uskalti lähtiä mukaan kun näytti, että se työnkuva oli semmonen, että siitä edelleen näitä tärkeimpiä elementtejä vois saada.*” (H7)

Ryhmätyönohjauksen keskeiset sisällöt sekä työmenetelmät esittelimme sivuilla 18 – 19 taulukoissa 3 – 6. Niistä ilmenee, että kaikissa ryhmissä työnohjaus aloitettiin tutustumisella sekä hankkeen tavoitteiden kirkastamisella. Tämän lisäksi sovimme yhdessä ryhmäläisten kanssa työtavoista sekä kerroimme tarkemmin työnohjaustuokioiden kulusta. Yhteiseksi temaksi muodostui kaikissa ryhmissä oman uran tarinallinen avaaminen. Pelastajien ryhmässä (ks. taulukko 3) työnohjausten sisältö painottui arjessa selviytymisen keinoihin sekä arjen työtilanteiden ja työyhteisön tilan tarkasteluun. Valmentajien työnohjaustuokioissa (ks. taulukko 4) käsiteltiin runsaasti päivittäisvalmennuksen tilanteita sekä oman osaamisen tunnistamista ja oman ammatillisen tulevaisuuden hahmottamista. Pelastajien ja valmentajien yhteisryhmässä korostuivat erilaisten uran aikaisten valintatilanteiden käsittely sekä esimerkiksi opiskelumotivaatioon liittyvät asiat (ks. taulukko 5). Yhteisryhmässä käsiteltiin myös molempiin ammatteihin liittyvää yleistä keskustelua työn tuottavuudesta ja johtamisesta. Yhteistä

urheiluvalmentajien sekä yhteisryhmän sisällöille oli työhön liittyvän tavoitteenasettelun tarkastelu.

5.4 Ryhmätyönohjaukseen osallistuneiden pelastajien ja valmentajien työkyvyn, hyvinvoinnin ja henkisten voimavarojen muutokset intervention aikana

Hankkeemme viimeisenä tavoitteena oli tarkastella intervention aikana tapahtuneita työkyvyn, hyvinvoinnin ja henkisten voimavarojen muutoksia. Sen lisäksi, että alkukyselyn täytti lähtökohtaisesti erittäin vähäinen osa yhteistyöorganisaatioiden henkilöstä tai jäsenistöstä (31 pelastajaa, 72 valmentajaa), ongelmaksi muodostui se, että ainoastaan 1 valmentaja ja 8 pelastajaa olivat vastanneet kaikkiin kolmeen kyselyyn (alkukysely, välikysely ja loppukysely). Näin ollen kyselyaineistossamme ei ollut tilastollisten analyysien edellyttämää määrää kaikkiin kolmeen mittauspisteeseen annettuja vastauksia, emmekä pystyneet tutkimaan mahdollisia ajallisia muutoksia tutkimusmuuttujissa tilastollisin menetelmin.

5.5 Ryhmätyönohjaukseen osallistuneiden palaute työnohjauksesta

Työnohjauksen päätyttyä kysimme työnohjaukseen osallistuneilta palautetta työnohjauksen onnistumisesta sähköisen palautekyselyn avulla. Palautekyselyn pääkysymyksenä oli ”Miten hyvin seuraavissa työnohjaustuokioiden järjestelyissä onnistuttiin?”. Vastaajat antoivat vastauksensa 11 väittämään asteikolla 1 = Täysin samaa mieltä...7 = Täysin eri meiltä. Mitä pienemmän arvon vastaajat antoivat kuhunkin väittämään, sitä onnistuneempana he työnohjausta pitivät. Ryhmätyönohjaukseen osallistuneiden (N = 15) antaman palautteen keskiarvot ja –hajonnat on esitelty taulukossa 11.

TAULUKKO 11. Palautekyselyn väittämien keskiarvot (ka) ja –hajonnat (kh)

Väittäjä	Ka	Kh
1.Työnohjauksista tiedotettiin riittävästi.	1.80	1.15
2.Sain kertoa niistä asioista, jotka ovat minulle tärkeitä.	1.67	0.49
3.Ryhmäohjauksessa minut huomioitiin myös yksilönä.	1.80	1.08
4.Muiden ryhmäläisten kokemukset olivat mielenkiintoisia.	1.67	0.62
5.Olen saanut keinoja hyödyntää voimavaroja työssäni.	2.93	1.83
6.Sain riittävästi tietoa työnohjauksesta menetelmänä.	2.47	0.99
7.Ryhmätyönohjaus on toimiva menetelmä minun ammatissani.	2.20	1.01
8.Olen tullut tietoiseksi omista voimavaroistani työnohjauksen aikana.	2.93	1.83
9.Työnohjauksessa käsiteltiin minulle mielenkiintoisia asioita.	2.07	1.33
10.Työnohjauksen järjestelyt olivat onnistuneet.	2.47	1.41
11.Työnohjaus oli selkeästi jäsenelty kokonaisuus.	2.73	1.22

Kaikkien väittämien keskiarvot olivat alle 3, mikä kertoo vastaajien pitäneen työnohjausta hyvinkin onnistuneena. Työnohjaustuokiot olivat mahdollistaneet erityisen onnistuneesti itselle tärkeiden asioiden kertomisen. Lisäksi palautekyselyyn vastanneet olivat kokeneet muiden ryhmäläisten kokemukset mielenkiintoisiksi. Myös työnohjauksista tiedottaminen sekä henkilökohtainen huomioiminen oli palautekyselyyn vastanneiden työnohjattavien mielestä ollut onnistunutta. Sen sijaan työnohjauksesta saatujen käytännön keinojen hyödynnettävyys työssä ja tietoiseksi tuleminen omista voimavaroista työnohjauksen aikana koettiin jokseenkin onnistuneeksi. Työnohjauksen järjestäminen jäseneltyä kokonaisuutena sekä työnohjauksen järjestelyt koettiin niin ikään jokseenkin onnistuneiksi.

Palautekyselyn avoimeen kysymykseen, johon vastaajien oli mahdollista kirjata kommenttejaan ja parannusehdotuksiaan, annetut yhdeksän vastausta jakautuivat kielteisiin, myönteisiin ja kehittäviin kommentteihin.

Kielteiset kommentit liittyivät pohdintaan työnohjauksen hyödyllisyydestä. Eräs vastaajista kirjoitti palautteessaan, että *”Minulle ei tästä sessiosta ja näistä istunnoista ollut mitään apua, koska asiat joista tilaisuuksissa puhuttiin olivat henkilöiden henkistä pahaa oloa, eikä liittyneet minun työhön ja antamaani työpanokseen lainkaan.”* Kielteisissä vastauksissa korostuivat myös työnohjaustuokioiden ja arjen työnteon epäselväksi jääneet yhteydet. Eräs vastaajista olikin huolissaan siitä, *”Kuinka tämän voisi hyödyntää käytännössä turvaverkkona ja selviytymiskeinona ottaessaan vastaan yksilönä uuden tuomat haasteet ja viemät menetykset. Tätä jäin kohdallani voimakkaimmin kaipaamaan.”* Työnohjausintervention tavoitteena oli edesauttaa konkreettisten muutosten syntymistä työssä, joten vastaus on tulkittavissa kielteiseksi.

Myönteiset kommentit liittyivät oman jaksamisen parantumiseen. Eräs vastaaja koki, että *”Nämä muutaman puhehetket taas auttavat työssä jaksamiseen ja opettaa ymmärtämään eri asioita laajemmin.”* ja että *”Tämä oli todella mielenkiintoista ja soisin sen jatkuvan. Kiitos mielenkiintoisista ja silmiä avaavista puhetuokiosta.”* Myönteisissä vastauksissa työnohjaus koettiin hyödylliseksi ja työnohjauksen seurauksista toivottiin otettavan yhteistä vastuuta. Eräs vastaajista totesikin, että *”kun vain tulokset saataisiin jalkautettua työnantajan toteutuslistalle.”*

Kehittävät kommentit liittyivät erityisesti aikatauluihin. Kiittelystä sisällöstä huolimatta eräs vastaaja joutui toteamaan, että *”Valitettavasti työvuoron osuessa kohdalle ei ollut mahdollisuutta päästä paikalle. Siinä hieman korjattavaa...”* Toinen kommentoija olisi mielellään *”osallistunut kaikkiin sessioihin, sillä pidin niitä erittäin hyödyllisinä. Ehkä aikatauluja olisi voitu joustavammin säätää prosessin edetessä?”* Ryhmätyönohjauksien aikatauluttaminen osoittautui koko hankkeessa tekijäksi, joka aiheutti pienen liukuman alkuperäiseen hankkeen toteuttamissuunnitelmaan. Eräs vastaajista totesikin, että *”Ohjaukset voisivat olla pidempiä, varsinkin kun tulen kauempaa joka tapauksessa koko päiväksi.”* Vastaavissa hankkeissa tulevaisuudessa tämä neuvo saattaa osoittautua varsin toimivaksi.

6. POHDINTA

Voimavarakeskeisen hankkeemme päätavoite oli kahden työssään psyykkisesti kuormittuvan ja miesvaltaisen ammattiryhmän, pelastajien ja urheiluvalmentajien, työkykyisyyden ja hyvinvoinnin monimenetelmällinen tutkiminen ja työkykyisyyden tukeminen kuuden kuukauden ryhmätyönohjauksella.

6.1 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen alkumittauksen pohjalta tehdyt keskiarvovertailut osoittivat, että valmentajat olivat lähtökohtaisesti luonteeltaan luottavaisempia kuin pelastajat. Työmotivaatioiltaan valmentajat olivat pelastajia sisäisesti, integroituneesti ja pakotetusti työmotivoituneita, kun taas pelastajat olivat työssään valmentajia vahvemmin ulkoisesti motivoituneita. Valmentajat kokivat työssään pelastajia vahvempaa työn imua ja arvioivat pelastajia useammin työnsä olevan heidän koko elämänsä. Pelastajat puolestaan arvioivat saavansa työryhmänä vähemmän palautetta, mutta pitivät työryhmäänsä pystyvämpänä kuin valmentajat. Henkisten taitojensa suhteen tutkimamme ammattiryhmät erosivat siten, että valmentajilla oli arvionsa mukaan pelastajia paremmat tunnetaidot ja tunteiden säätelykeinona he osasivat mielestään arvioida tilanteen uudelleen pelastajia paremmin. Pelastajat arvioivat kuitenkin tietoisuustaitonsa paremmiksi kuin urheiluvalmentajat.

Tuloksemme tukivat aiempaa käsitystä siitä, että urheiluvalmentajat ovat sitoutuneita työhönsä (Davies ym. 2005; Kaski 2013; Mazerolle ym. 2008). Valmentajien vahvempaa sisäistä motivaatiota saattaa selittää esimerkiksi se, kuinka urheiluvalmentajat valikoituvat ammattiinsa. Urheiluvalmentajan uraa edeltää usein oma kilpaurheilu-ura (Nash & Sproule 2009), joten urheiluvalmentajilla ja heidän valmennettavillaan on usein sama lajitausta. Lapsuusiästä vietetty aika lajin ja yleisemmin urheilun parissa muodostuu elämänhistorian kannalta merkitykselliseksi, jolloin siirtyä lajin harrastajasta valmentajaksi voi tuntua luonnolliselta ja vuosien ja vuosikymmenten varrella syntynyt ”lajirakkaus” saattaa valmennusuralla näkyä vahvana sisäisenä motivaationa. Tämän lisäksi suomalaisille urheiluvalmentajille ominainen alalle hakeutuminen tapahtuu joissakin tapauksissa myös oman lapsen harrastamisen myötä (Blomqvist

ym. 2012). Pelastajien keskimääräisesti urheiluvalmentajia vahvempi ulkoinen työmotivaatio saattaa liittyä tutkimushetkellä pelastajia yleisemminkin puhuttaneeseen työaikamuutokseen ja sillä mahdollisesti aikaansaatavaan kustannussäästöön (ks. SPAL 2016).

Tutkimukseen osallistuneiden itsearvioituissa taidoissa ilmenneet erot saattavat liittyä työn erilaiseen luonteeseen. Valmentaminen on pohjimmiltaan ihmissuhdetyötä; urheilijan kanssa työskennellessään valmentajien tunnetaidot joutuvat koetukselle ja saattavat ajan oloon kehittyä. Lisäksi on mahdollista, että valmentajat ovat joissain valmennuskoulutuksissaan päässeet harjoittelemaan tunnetaitojaan (ks. esim. Koskela 2011 Marja Kokkosen koulutuksesta). Yhtä lailla pelastajien paremmat tietoisuustaidot saattavat liittyä pelastajille tarjottuihin kriittisten tilanteiden purkukokouksiin (defusing), joiden avulla pyritään mahdollisimman pian kriittisen tapahtuman jälkeen normalisoimaan mielikuvat ja palaamaan normaaleihin rutiineihin. Purkukokouksissa saattaa olla elementtejä, jotka ovat kehittäneet pelastajien nykyhetken keskittymisen ja sen havainnoinnin sekä hyväksyminen taitoja.

Huomionarvoisia ovat myös ne asiat, joissa tutkimuksemme kaksi miesvaltaista alaa eivät eronneet toisistaan. Ensinnäkin useiden työelämään liittyvien ominaisuuksien, kuten työkyvyn, työssä viihtymisen ja amotivaation suhteen pelastajat ja valmentajat eivät eronneet tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Tilastollisesti merkitseviä eroja emme havainneet myöskään optimismiin, resilienssiin, elämäntyytyväisyyden tai itsearvioitun terveyden osalta.

Voimavaramuuttujien väliset yhteydet paljastivat, että pelastajilla henkilökohtaiset ominaisuudet ja taidot - optimisismi, hyvä itsearvioitu terveys, elämäntyytyväisyys ja vahvat tietoisuustaidot - liittyivät parempaan työkykyyn. Urheiluvalmentajien työkykyyn oli yhteydessä paljon suurempi voimavarajoukko, johon sisältyi henkilökohtaisten ominaisuuksien (luottavaisuus, optimisismi, resilienssi, hyvä itsearvioitu terveys, elämäntyytyväisyys) ja taitojen (tietoisuustaidot) lisäksi myös useita työhön ja työyhteisöön liittyviä seikkoja (työssä viihtyminen, johdon tarjoama tuki, työryhmän suoritustaso, työryhmän psykologinen turvallisuus, työryhmän kokoonpano, organisaation tarjoama tuki). Kun sekä tutkimukseen osallistuneiden ikä ja sukupuoli oli otettu huomioon, molemmilla ammattiryhmillä työkykyä selittivät regressioanalyysissä hyvä itsearvioitu terveys ja hyvät tietoisuustaidot, minkä lisäksi valmentajien hyvä työkyky selittyi

työssä viihtymisellä. Yhteenvedona toteamme, että tutkimiemme pelastajien ja valmentajien työkyky, jonka vaihtelusta onnistuimme selittämään yli 60%, riippui ensisijaisesti henkilökohtaisesti hyväksi koetusta terveydestä ja tietoisuustaidoista. Työyhteisön ominaisuudet eivät näyttäneet työkyvyn kannalta yhtä tärkeinä seikkoina.

Hankkeemme ryhmätyönohjaukseen osallistuneet pelastajat ja valmentajat olivat haastatteluissa kertomansa perusteella kokeneet oppineensa, toimineensa ryhmässä ja työnohjauksen vaikuttaneen. Taulukko 12 kokoaa yhteen työnohjauskokemusten tulokset.

TAULUKKO 12. Kokemukset työnohjaukseen osallistumisesta

Teema	Pääkategoria	Alakategoria
Oppimiskokemukset	Tekemällä oppiminen	Tarinoista ja kertomuksista oppiminen Menetelmällinen oppiminen
	Reflektiivinen oppiminen	Vahvistuminen Havahtuminen
Kokemukset ryhmässä toimimisesta	Ilmapiiri	Myönteinen ilmapiiri
		Kielteinen ilmapiiri
	Ryhmän kokoonpano	Ryhmän koko Ryhmän pysyvyys Ryhmän erilaisuus
Kokemukset työnohjauksen vaikuttavuudesta	Asenteelliset muutokset	
	Työnkuvan muutokset	

Työnohjaukseen liittyvät oppimiskokemukset liittyivät ennen kaikkea tarinallisuuteen sekä toisten kertomuksista oppimiseen. Tarinoiden jakamisen on nähty narratiivisissa ohjausmenetelmissä auttavan osallistujia tunnistamaan omia elämänhistoriallisia kokemuksiaan muilta kuulemistaan kertomuksista sekä yhteisistä pohdinnoista, joita kertomukset herättävät (Saarenheimo 2002). Keskusteluun osallistumisen kautta kokemus muodostuu

merkitykselliseksi, jolloin keskustelun sisällöt ja oivallukset saattavat avautua kokijalle vasta aikojen kuluttua (Vuokila-Oikkonen 2002). Vastaavan havainnon saatoimme tehdä erityisesti reflektiivisen oppimisen kokemusten kuvauksista, joissa osallistujat kertoivat saaneensa toisaalta vahvistuksia esimerkiksi joihinkin työtä koskeviin valintoihin tai vastaavasti havahtuneensa pohtimaan uudella tapaa juuri käsillä olevia työhön liittyviä asioita.

Hankkeemme tavoitteena oli tutkia ryhmätyönohjausta menetelmänä, mutta hankesuunnittelun aikana emme törmänneet työnohjausta käsittelevään kirjallisuuteen tai tutkimukseen, joka olisi lähestynyt työnohjausmenetelmiä ryhmädynamiikan ja ryhmän muodostamisen näkökulmista. Ryhmien toimintaa koskevien tulostemme perusteella näyttää kuitenkin selvältä, että ryhmän kokoonpano ja kokoonpanon myötä rakentuva ryhmän sisäinen dynamiikka koettiin merkitykselliseksi osallistujien näkökulmasta.

Kokemukset työnohjauksen vaikuttavuudesta liittyivät jopa täysin uuden työn vastaanottamiseen tai toimenkuvan selkeisiin muutoksiin. Näiden yhteydessä haastateltavat kertoivat saaneensa työnohjauksen aikana tukea henkilökohtaisiin valintoihin liittyvään pohdintaan. Asenteellisella tasolla tapahtuneet muutokset kuvasivat hyvin samankaltaisia tilanteita kuin Polkinghornen (1988) ja Peavyn (1999) tekemät havainnot ohjattavien muodostaessa suhdetta omaan tilanteeseensa uudenlaisesta näkökulmasta. White ja Mähönen (2008) puhuvat ulkoistavasta keskustelusta tai tarkastelusta, mikä mahdollistaa ongelman tutkimisen ihmisistä ja identiteeteistä irrallisena asiana. Ryhmätyönohjausemme saattoi auttaa työntekijöitä määrittelemään suhteensa esimerkiksi jonkin työnteoonsa liittyvään ongelmaan tai kuormitustekijään ja tarjota mahdollisuuden tarkastella tätä monista eri näkökulmista.

Sisällölliset erot kolmen eri työnohjausryhmän välillä liittyivät erityisesti arjessa selviytymisen keinoihin sekä työtilanteiden ja työyhteisön tilan tarkasteluun, mikä korostui erityisesti pelastajien ryhmässä. Urheiluvalmentajien ryhmä käsitteli muita ryhmiä selkeästi yksityiskohtaisemmin arkityön yksityiskohtia sekä esimerkiksi oman osaamisen tunnistamista. Pelastajien ja valmentajien yhteisryhmä työsti muita ryhmiä tiiviimmin uran aikaisia valintatilanteita erilaisten työtehtävien välillä. Yhteiseksi sisällöksi kaikille työnohjausryhmille käytännön toteutukseen liittyvien ohjeistuksien lisäksi muodostui oman elämän ja työuran

tarkastelu erilaisten tarinallisten keinojen avulla.

Yhteenvedona toteamme, että ryhmätyönohjaus menetelmänä pitää sisällään hyvin samankaltaisia elementtejä kuin yksilötyönohjaus. Parhaimmillaan ryhmässä tapahtuvalla työnohjauksella voidaan saavuttaa samanlaisia hyötyjä sekä kokemuksia kuin yksilötyönohjauksessa. Ryhmässä tapahtuva työnohjaus mahdollistaa kuitenkin lisäksi sen, että osallistuja voi kiinnittää huomiotaan, tarkastella ja suhteuttaa omaa toimintaansa muihin työnohjausryhmän jäseniin. Tällä prosessilla on tulostemme valossa merkittävä rooli työnohjauksen onnistumisen kokemuksissa.

6.2 Tutkimuksen eettinen ja menetelmällinen pohdinta

Tutkimus- ja kehittämishankkeellamme oli Jyväskylän yliopiston eettisen toimikunnan 2.9.2015 myöntämä puolto. Lausuntopyynnössämme 5.8.2015 kiinnitimme erityistä huomiota työnohjausinterventioon liittyviin eettisiin kysymyksiin. Varauduimme työnohjauksen mahdollisesti synnyttämiin kielteisiin tunteisiin ja muuhun henkiseen kuormittavuuteen siten, että hankkeen vastuullinen tutkija Marja Kokkonen oli laillistettuna psykologina tarvittaessa ohjattavien käytössä. Kiinnitimme myös erityistä huomiota siihen, ettei yksittäisiä osallistujia pystynyt hankkeen missään vaiheessa tunnistamaan. Tämä oli erittäin tärkeää yhtäältä pelastajien etukäteen tiiviiksi tiedetyn työyhteisön, toisaalta urheiluvalmentajille tiedotusvälineiden kautta lankeavan näkyvän roolin takia.

Työnohjausintervention aikana ei kuitenkaan tietääksemme syntynyt tilanteita, joissa työnohjaustuokiot olisivat kohtuuttomasti lisänneet osallistujien henkistä kuormitusta. Lisäksi tiedossamme ei ole, että ohjattavien olisi tarvinnut tukeutua ammattiapuun työnohjausten takia. Osallistujien tietosuojaan jouduimme kiinnittämään erityistä huomiota tilanteessa, jossa urheiluvalmentajien työnohjausryhmään jouduttiin rekrytoimaan lisää osallistujia tutkimusryhmän omista verkostoista. Rekrytointi toteutettiin lopulta henkilökohtaisesti ja järjestelmällisesti, jotta kaikkien rekrytoitavien henkilöllisyys pysyisi suojattuna.

Työnohjausintervention eräänä eettisenä näkökulmana voidaan pitää sitä, että työnohjaukseen

Jyväskylässä osallistuneet urheiluvalmentajat olivat toisilleen entuudestaan tuttuja. Jotkut työnohjaukseen osallistuneista urheiluvalmentajista olivat aiemmin osallistuneet myös Marko Malvelan ja Mikko Pirttimäen vetämiin valmentajakoulutuksiin ja olivat siten entuudestaan tuttuja myös heille. Huomioimme tämän seikan varomalla viittaamasta aiempien tapaamisten ja koulutusten yhteydessä esiin nousseisiin tietoihin.

Eettisten asioiden huomioiminen ei pääty hankkeen päätyttyä, sillä työnohjauksesta vastanneet Malvela ja Pirttimäki toimivat aktiivisesti urheiluelämässä valmentajina ja vaikuttajina. Tulevaisuudessa heidän on kiinnitettävä erityistä huomiota hankkeen aikana saamiinsa tietoihin sekä hankkeeseen liittyvään salassapitovelvollisuuteen.

Lisäksi on kiinnostavaa puntaroida, kuinka Malvelan ja Pirttimäen urheiluvalmentajan rooli vaikutti alkukyselyyn osallistuneiden työnohjaushalukkuuteen. Tämän ryhmätyönohjauskokeilun valossa emme myöskään tiedä, mikä merkitys esimerkiksi urheilua ja aktiivivalmentamista omakohtaisesti ymmärtämättömällä ja/tai naispuolisella työnohjaajalla olisi ollut ryhmätyönohjauksen kulkuun ja siellä saatuihin kokemuksiin.

Hankkeen tavoitteiden saavuttamisen näkökulmasta jää pohdittavaksi erityisesti kyselyyn osallistuneiden vähäinen määrä, työnohjaustuokioihin osallistumisen väheneminen intervention loppuvaiheessa sekä tietyt tutkimuksen menetelmälliset seikat. Molemmat yhteistyöorganisaatiot ovat isoja, mutta kyselyihin vastanneiden määrä jäi organisaatioiden kokoon nähden kovin pieneksi (SAVAL alle 9% ja KS-PELA alle 4%). Näin ollen tuloksiamme tarkasteltaessa on olennaista ymmärtää, että tutkimukseemme osallistuneet eivät muodostaneet edustavaa otosta organisaatioistaan eivätkä tämän loppuraportin tulokset ole yleistettävissä sen enempää yhteistyöorganisaatioidemme jäseniin kuin Suomen urheiluvalmentajiin tai pelastajiin.

Urheiluvalmentajien vähäistä vastaajamäärää saattaa selittää SAVAL ry:ssä loppusyksyllä 2015 toteutettu laaja jäsenkysely, mikä saattoi verottaa innokkuutta osallistua uuteen kyselyyn. Yhtäältä olympiadin päättymisen saattoi olla syynä siihen, että valmentajien ajankäyttö muuhun kuin Rion 2016 kesäolympialaisiin valmistautumiseen oli hyvin rajallista. Pelastajien osalta alhaista vastausprosenttia saattaa selittää tiedon välittymisen esteet vuoroilta toisille. Linkki

sähköiseen kyselylomakkeeseen välitettiin Keski-Suomen Pelastuslaitoksen työntekijöiden henkilökohtaisiin työsähköposteihin. Suullisen tiedon pohjalta tiedämme, että osa henkilökunnasta käyttää henkilökohtaista työsähköpostiaan harvoin, minkä vuoksi tieto kyselystä on voinut muistutuksista ja tiedotustilaisuuksista huolimatta jäädä saamatta.

Työnohjausintervention edetessä osallistumisinnostus työnohjaustuokioihin väheni kaikissa ryhmissä. Tähän ovat saattaneet vaikuttaa ohjattavien ilmoittamat syyt, kuten perhesyyt, opiskelusteet sekä uusi työ. On myös mahdollista, että osallistumisinnostusta laski esimerkiksi se, ettei työnohjaus täyttänyt ennalta asetettuja tavoitteita tai että ryhmän ilmapiiri on koettu hyvin kielteiseksi. Tällaisista syistä ei kuitenkaan kukaan osallistujista raportoinut.

Tulevaisuuden tutkimushankkeissa on lisäksi syytä tarkastella aiempaa kriittisemmin käyttöön valittavia menetelmiä. Tässä hankkeessa eräät Suomessa aiemmin käyttämättömät kyselylomakkeet tai niiden alaskaalat osoittautuivat osittain epäluotettaviksi (summamuuttujien Cronbachin alfa $<.60$). Lisäksi pelastajien ja urheiluvalmentajien ryhmätyönohjauksen sisältöjä valittaessa kannattaneet pitäytyä tätä hanketta tarkemmin nimenomaan työnohjattavien työkykyä ja hyvinvointia tutkitusti edistävissä teemoissa, joihin ryhmätyönohjauksemme sisällöksi nousnut urheilijan oma-aloitteisuuteen ohjaaminen ei välttämättä kuulu.

6.3 Tulosten sovellettavuus ja jatkotutkimusehdotukset

Hankkeemme kartutti tietoa pelastajien ja urheiluvalmentajien työkykyisyydestä sekä henkilökohtaisten henkisten voimavarojen, työn ja työympäristön merkityksestä työkyvyille. Hankkeemme onnistui siis tarjoamaan uutta, positiivisen psykologian varaan rakentuvaa tietoa aiemman fyysiseen ja psyykkiseen pahoinvointiin painottuneen tutkimustiedon rinnalle. Uskomme tulostemme hyödyttävän kaikkien kunnallisten aluepelastuslaitosten sekä urheiluvalmentajien ammattijärjestöjen sisäisiä henkisen toimintakyvyn kehittämishankkeita, työsuojelua ja -terveyshuoltoa. Aiemmat pelastajien ja urheiluvalmentajien työyhteisöjen tukikokeilut on toteutettu joko yksilötyönohjauksena (Mattila 2010) tai yhteen ammattiryhmään kohdistuvana ryhmämentorointina (Aarresola 2008); hankkeemme kartutti tietoa

ryhmäyönohjauksesta työkykyä ja hyvinvointia tukevana menetelmänä ja antoi uutta tietoa sekä moniammatillisesti (pelastajien ja urheiluvalmentajien yhteisryhmä) että ammattiryhmittäin koottujen ryhmien toiminnasta ja kokemuksista. Tuloksiamme voivat tulevaisuudessa hyödyntää erityisesti muut miesvaltaisten ja psyykkisesti kuormittuneiden toimialojen työntekijät ja asiantuntijat (esim. poliisitoimi, vartiointi, järjestyksenvalvonta). Toimialoille valmistava perus- ja täydennyskoulutus voivat hyödyntää tuloksiamme koulutussisältöjä suunnitellessaan ja toteuttaessaan; esimerkiksi Pelastusopisto pystyy arvioimaan opetussisältöjään tulostemme valossa ja käyttämään tuloksiamme suunnitellessaan koulutustuotteitaan ja palveluitaan. Urheiluvalmentajien työkyvyn ja –hyvinvoinnin voimavaroja koskevat tulokset ovat käyttökelpoisia Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan tarjoamassa urheiluvalmennuksen koulutuksessa sekä niissä urheiluopistoissa, joissa valmentajat pystyvät suorittamaan valmentajan ammattitutkintoa ja erikoisammattitutkintoa.

Hankkeen aikana olemme toteuttaneet hankesuunnitelmamme mukaista tiedotus- ja viestintäsuunnitelmaa. Hankkeen alussa tiedotimme yhteistyöorganisaatioiden henkilöstölle ja jäsenistölle tutkimushankkeen tarkoituksesta, tavoitteista ja aikatauluista. Hanketta esittelimme myös kahteen otteeseen Keski-Suomen Pelastuslaitoksen yhteistoimintaryhmässä syksyllä 2015. Työnohjausintervention alussa laadimme tiedotteen, joka lähetettiin yliopistoviestinnän kautta Jyväskylän yliopiston mediaverkostoihin tammikuun puolella välissä 2016. Tiedote noteerattiin sanomalehti Keskisuomalaisessa, joka referoi tiedotteen lyhyenä lehtiartikkelina. Lisäksi projektitutkija Mikko Pirttimäki kertoi paikallisen Radio Jyväskylän aamulähetyksessä alkavasta työnohjausinterventiosta lisää. Hankkeesta laadittiin englanninkielinen tiivistelmä Liikuntatieteellisen Seuran (LTS) kotisivulle helmikuussa 2016. Hankkeesta ja hankkeen alustavista tuloksista on pidetty yksi esitelmä 4.10.2016 järjestetyillä pelastusalan ajankohtaispäivillä. Hankkeen tuloksista on tarkoitus raportoida myös heinäkuussa 2017 järjestettävässä ICCE Global Conference-seminaarissa Liverpoolissa rahoituksen järjestyssä.

Hankkeemme tulosten valossa pidämme tärkeänä, että pelastusalalla ja urheiluvalmennuksessa kiinnitetään huomiota työntekijöiden terveydenhuoltoon ja työviihtyvyyttä edistäviin tekijöihin. Tuloksemme tietoisuustaitojen vahvasta roolista työkyvyn selittäjänä viittaa selkeästi siihen, että työnohjausinterventioiden lisäksi näiden miesvaltaisten alojen työntekijöiden työkykyä

kannattaisi tukea tietoisuustaitoja kehittävän intervention avulla. Pelastajien työmotivaation perustuminen ulkoisille palkkioille urheiluvalmentajia suuremmassa määrin viittaa lisäksi siihen, että pelastajien sisäistä työmotivaatiota tukeville interventioille ja pelastajien työyhteisöjen motivaatioilmaston tutkimukselle ja kehittämiselle on tulevaisuudessa tarvetta. Tutkimus- ja työnohjausresursseja olisi tarpeen keskittää myös naispuolisiin urheiluvalmentajiin ja pelastuslaitosten henkilökuntaan, jotka miesvaltaisilla aloilla saattavat tarvita erityisiä työkyvyn ja hyvinvoinnin tukitoimia. Työnohjauksen vaikuttavuus, johon emme tässä hankkeella onnistuneet kaikilta osin vastaamaan, vaatii tulevaisuudessa lisää tutkimusponnisteluja. Vaikuttavuuden tutkimisen kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää onnistua motivoimaan osallistujajoukko kaikissa tutkimuksen vaiheissa ja pystyä sitouttamaan osallistujat vuoden mittaiseen työnohjaukseen, johon osallistuneita olisi hyvä pystyä tutkimaan myös useita kuukausia työnohjauksen päättymisen jälkeen.

LÄHTEET

- Aarresola, O. 2008. Valmentajien mentorointi -projektin vaikutusten arviointi. KIHUn julkaisusarja nro 12. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU
- Airila, A., Hakanen, J., Punakallio, A., Lusa, S. & Luukkonen, R. 2012. Is work engagement related to work ability beyond working conditions and lifestyle factors? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 85(8), 915-925.
- Airila, A., Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A. & Lusa, S. 2014. Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87-105.
- Airila, A., Ollila, J. & Leppänen, A. 2009. Palomies on psyykkisen hyvinvoinnin moniottelija. *Pelastustieto*, 3, 54-56.
- Akela, T., Kokkonen, M. & Liukkonen, J. 2006. Ammattivalmentajan työ – hyvinvoinnin tuottaja vai mielen kuormittaja ? *Valmentaja*, 4, 50-51.
- Arbona, C., Fan, W. & Noor, N. 2016. Factor structure and external correlates of posttraumatic stress disorder symptoms among African American firefighters. *Psychology Research and Behavior Management*, 9, 9.
- Armstrong, D., Shakespeare-Finch, J. & Shochet, I. 2016. Organizational belongingness mediates the relationship between sources of stress and posttrauma outcomes in firefighters. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 8(3), 343-347.
- de Barros, V. V., Martins, L. F., Saitz, R., Bastos, R. R. & Ronzani, T. M. 2013. Mental health conditions, individual and job characteristics and sleep disturbances among firefighters. *Journal of Health Psychology*, 18(3), 350-358.
- Bernabé, M. & Botia, J. M. 2016. Resilience as a mediator in emotional social support's relationship with occupational psychology health in firefighters. *Journal of Health Psychology*, 21(8), 1778-1786.
- Berger, W., Coutinho, E. S. F., Figueira, I., Marques-Portella, C., Luz, M. P., Neylan, T. C. ym. 2012. Rescuers at risk: A systematic review and meta-regression analysis of the worldwide current prevalence and correlates of PTSD in rescue workers. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 47(6), 1001-1011.
- Block, J. & Kremen, A. M. 1996. IQ and ego-resiliency: Conceptual and empirical connections

- and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 349–361.
- Blomqvist, M., Häyrynen, M. & Hämäläinen, K. 2012. Valmentajakysely. Kuvaus suomalaisten valmentajien taustoista ja valmentajauran aikaisista oppimistilanteista. KIHUn julkaisusarja nro 31. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.
- Brown, K.W. & Ryan, R.M. 2003. The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 822-848.
- Campbell, J. 1966. *The hero with a thousand faces*. New York: The Publishing Company.
- Chiou, S. S., Turner, N., Zwiener, J., Weaver, D. L. & Haskell, W. E. 2012. Effect of boot weight and sole flexibility on gait and physiological responses of firefighters in stepping over obstacles. *Human Factors*, 54(3), 373-386.
- Chroni, S., Abrahamsen, F. & Hemmestad, L. 2016. To be the eye within the storm, I am challenged not stressed. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(3), 257-273.
- Chu, C., Buchman-Schmitt, J., Hom, M. A., Stanley, I. H. & Joiner, T. E., Jr. 2016. A test of the interpersonal theory of suicide in a large sample of current firefighters. *Psychiatry Research*, 240, 26-33
- Cohn, M. A. & Fredrickson, B. L. 2010. In search of durable positive psychology interventions: Predictors and consequences of long-term positive behavior change. *The Journal of Positive Psychology: Dedicated to furthering research and promoting good practice*, 5(5), 355-366.
- Connor, K.M. & Davidson, J.R.T. 2003. Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 71-82.
- Corey, G. 1996. *Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Davies, K., Lane, A. M. & Devonport, T. 2010. Validity and reliability of a Brief Emotional Intelligence Scale: The BEIS-10. *Journal of Individual Differences*, 31(4), 198-208.
- Davies, M.J., Bloom, G.A. & Salmela, J.H. 2005. Job satisfaction of accomplished male university basketball coaches: The Canadian context. *International Journal of Sport Psychology*, 36(3), 173–191.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. & Griffin, S. 1985. The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
- Dirks, K. T. & Ferrin, D. L. 2001. Trust in organizational settings. *Organization Science*, 12, 450-467.

- Edmondson, A. C. 1999. Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.
- Edmondson, A. C. & Lei, Z. 2014. Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 23-43.
- Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1999. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen (3. painos)*. Tampere: Vastapaino.
- Flick, U. 1998. *An Introduction to Qualitative Research*. London: Sage.
- Gangaram, P., Halder, N. & Kumar, P. 2012. Survey of non-medical professionals on the use of workplace-based assessments. *The Psychiatrist*, 36(4), 151-154.
- Garner, N., Baker, J. & Hagelgans, D. 2016. The private traumas of first responders. *The Journal of Individual Psychology*, 72(3), 168-185.
- Graneheim, U. H. & Lundman, B. 2004. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.
- Grant, M. A., Dorgo, S. & Griffin, M. 2014. Professional development in strength and conditioning coaching through informal mentorship: A practical pedagogical guide for practitioners. *Strength & Conditioning Journal (Lippincott Williams & Wilkins)*, 36(1), 63-69.
- Gross, J.J. & John, O.P. 2003. Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 348-362.
- Haddock, C. K., Jahnke, S. A., Poston, W. S. C., Jitnarin, N., Kaipust, C. M., Tuley, B. & Hyder, M. L. 2012. Alcohol use among firefighters in the central United States. *Occupational Medicine*, 62(8), 661-664.
- Hakanen, J. 2009a. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja ? Kohti laadukasta työelämää. Työsuojelurahaston tilaama selvitys.
- Hakanen, J. 2009b. Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale) käyttäminen, validointi ja viitetiedot Suomessa. Työterveyslaitos.

- Halbesleben, J. R. B. & Clark, S. K. 2010. The experience of alienation among temporary workers in high-skill jobs: A qualitative analysis of temporary firefighters. *Journal of Managerial Issues*, 22(4), 531-545.
- Harvey, S. B., Milligan-Saville, J., Paterson, H. M., Harkness, E. L., Marsh, A. M., Dobson, M. & Bryant, R. A. 2016. The mental health of fire-fighters: An examination of the impact of repeated trauma exposure. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 50(7), 649-658.
- Heikkinen, H. 2001. Narratiivinen tutkimus- Todellisuus kertomuksena. Teoksessa J.Aaltola & R.Valli. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. (s. 143-159). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Henderson, S. N., Van Hasselt, V. B., LeDuc, T. J. & Couwels, J. 2016. Firefighter suicide: Understanding cultural challenges for mental health professionals. *Professional Psychology: Research and Practice*, 47(3), 224-230.
- Hsieh, H-F. & Shannon, S. E. 2005. Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15 (9), 1277–1288.
- Horn, G. P., Blevins, S., Fernhall, B. & Smith, D. L. 2013. Core temperature and heart rate response to repeated bouts of firefighting activities. *Ergonomics*, 56(9), 1465-1473.
- Hotti, A. 2014. Johtotehtävissä yli puolet naisia. *Kuntatyöntantaja*, 2, 26.
- Hwang, S., Feltz, D. F. & Lee, J. –D., 2013. Emotional intelligence in coaching: Mediation effect of coaching efficacy on the relationship between emotional intelligence and leadership style. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 11(3), 292-306.
- Ilmarinen, J. 2009. Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 1-5.
- Ilmarinen, J., Gould, R., Järvikoski, A. & Järvisalo, J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (toim.), *Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000-tutkimuksen tuloksia* (s. 17-34). Helsinki: Hakapaino.
- Jung, W. H., Chang, K. J. & Kim, N. H. 2016. Disrupted topological organization in the whole-brain functional network of trauma-exposed firefighters: A preliminary study. *Psychiatry Research: Neuroimaging*, 250, 15-23.
- Karabatsos, G. & Apostolidis, N. 2012. An investigation of a model of personal-situational factors, stress and burnout in track and field coaches. *Journal of Physical Education and Sport*,

12 (3), 343-349.

- Kaski, S. 2013. *Urheiluvallmentajien työhyvinvointi Suomessa*. Acta Universitatis Tamperensis 1888. Tampere University Press.
- Kimbrel, N. A., Pennington, M. L., Cammarata, C. M., Leto, F., Ostiguy, W. J. & Gulliver, S. B. 2016. Is cumulative exposure to suicide attempts and deaths a risk factor for suicidal behavior among firefighters? A preliminary study. *Suicide and Life-Threatening Behavior*, doi:<http://dx.doi.org/10.1111/sltb.12248>
- Knight, C. J., Reade, I. L., Selzler, A.-M. & Rodgers, W. M. 2013. Personal and situational factors influencing coaches' perceptions of stress. *Journal of Sports Sciences*, DOI:10.1080/02640414.2012.759659
- Koh, K. T., Bloom, G. A., Airhurst, K. E., Paiement, D. M. & Kee, Y. H. 2014. An investigation of a formalized mentoring program for novice basketball coaches. *International Journal of Sport Psychology*, 45(1), 11-32.
- Kolbe, R.H. & Burnett, M.S. 1991. Content-analysis research: an examination of applications with directives for improving research reliability and objectivity. *Journal of Consumer Research*, 18, 243-250.
- Koskela, S. 2011. Tunne- ja vuorovaikutustaidot ovat valmentajan ja ohjaajan ydinosaaamista. *Valmentaja*, 17 (2),15.
- Kupias, P. & Koski, M. 2012. *Hyvä kouluttaja*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Kvale, S. 1996. *Interviews: An introduction to qualitative research interviewing*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. 2009. *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Kärmeniemi, M. 2012. *Valmentaminen ammattina Suomessa 2012*. KIHUn julkaisusarja nro 34. Jyväskylä: Kilpa- ja huippu-urheilun tutkimuskeskus KIHU.
- Lee, J.-S., Ahn, Y.-S., Jeong, K.-S., Chae, J.-H. & Choi, K.-S. 2014. Resilience buffers the impact of traumatic events on the development of PTSD symptoms in firefighters. *Journal of Affective Disorders*, 162, 128-133.
- Lourel M., Abdellaoui S., Chevaleyre S., Paltrier M. & Gana K. 2008. Relationships between psychological job demands, job control and burnout among firefighters. *North American Journal of Psychology*, 10(3), 489-496.

- Lusa, S., Punakallio, A., Lindholm, H. & Airila, A. 2011. Palomiesten 13 vuoden seurantatutkimuksen tuloksia, osa 2/2. *Työterveyslääkäri*, 29(4),89-93.
- MacDonald, A. P., Kessel, V. S. & Fuller, J. B. 1972. Self-disclosure and two kinds of trust. *Psychological Reports*, 30, 143–148.
- McEwan, H. 1995. Narrative understanding in the study of teaching. Teoksessa K. Egan & H. McEwan (toim.). *Narrative in Teaching, Learning and Research* (s.166-183). New York: Teachers College Press.
- McGill, S., Frost, D., Andersen, J., Crosby, I. & Gardiner, D. 2013. Movement quality and links to measures of fitness in firefighters. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 45(3), 357-366.
- Malek, M. D. A., Fahrudin, A. & Mohd Kamil, I. S. 2009. Occupational stress and psychological well-being in emergency services. *Asian Social Work and Policy Review*, 3, 143–154.
- Mamen, A., Oseland, H. & Medbø, J. I. 2013. A comparison of two physical ability tests for firefighters. *Ergonomics*, 56(10), 1558-1568.
- Mankkinen, T. 2011. Palomiehen ammatti työnä ja elämäntapana. Tampereen yliopisto. Tampereen Yliopistopaino Oy, Tampere.
- Mattila, T. 2009. Työssäjaksaminen osana tavoitetta ”oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen pelastuslaitos”. Teoksessa T. Harju (toim.), *Työnohjauksen käytännön polkuja* (s. 93-99). Satakunnan ammattikorkeakoulun Sarja D, Muut julkaisut 3/2009.
- Mattila, T. 2010. ”TULEE PUITUA JA KÄYTYÄ LÄPI NÄITÄ ASIOITA” – paloiesimiesten työnohjauskokeilu. *Opinnäytetyö*. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Mazerolle, S.M., Bruening, J.E. & Casa, D.J. 2008. Work-family conflict, part I: Antecedents of work-family conflict in National Collegiate Athletic Association Division I-A certified athletic trainers. *Journal of Athletic Training*, 43(5), 505–512.
- Metso, S. & Kianto, A. 2014. Vocational students' perspective on professional skills workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 26(2), 128-148.
- Meyer, E. C., Zimering, R., Daly, E., Knight, J., Kamholz, B. W. & Gulliver, S. B. 2012. Predictors of posttraumatic stress disorder and other psychological symptoms in trauma-exposed firefighters. *Psychological Services*, 9(1), 1-15.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M. & Bakker, A. B. 2013. The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of*

- Work and Organizational Psychology, 22(5), 618-632.
- Mills, M. J., Fleck, C. R. & Kozikowski, A. 2013. Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *Journal of Positive Psychology*, 8(2), 153-164.
- Nash, C. S. & Sproule, J. 2009. Career development of expert coaches. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(1), 121-138.
- Neesham-Smith, D., Aisbett, B., & Netto, K. 2014. Trunk postures and upper-body muscle activations during physically demanding wildfire suppression tasks. *Ergonomics*, 57(1), 86-92.
- Neitzel, R. L., Hong, O., Quinlan, P. & Hulea, R. 2013. Pilot task-based assessment of noise levels among firefighters. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43(6), 479-486.
- Niemi, H. & Multisilta, J. 2014. *Rajaton luokkahuone*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Peavy, R.V. 1999. *Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21.vuosisadan ohjaustyöhön*. Psykologien kustannus Oy. Helsinki.
- Petruzzello, S. J., Poh, P. Y. S., Greenlee, T. A., Goldstein, E., Horn, G. P. & Smith, D. L. 2016. Physiological, perceptual and psychological responses of career versus volunteer firefighters to live-fire training drills. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 32(4), 328-336.
- Punakallio, A. 1997. *Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: Fyysinen toimintakyky suhteessa työn vaatimukseen ja yksilöllisiin ominaisuuksiin. Osa II*. 1997. Työterveyslaitos.
- Punakallio, A. & Lusa, S. 2011. *Eri-ikäisten palomiesten terveys ja toimintakyky: 13 vuoden seurantatutkimus. Loppuraportti*. Työterveyslaitos.
- Punakallio, A., Lusa, S. & Lindholm, H. 2011. *Palomiesten 13 vuoden seurantatutkimus, osa 1/2*. *Työterveyslääkäri*, 29(3), 111-116.
- Plat, M. J., Frings-Dresen, M. & Sluiter, J. K. 2012. Diminished health status in firefighters. *Ergonomics*, 55(9), 1119-1122.
- Ponelle, S. 2003. Des déterminants du stress à la santé au travail: l'exemple des sapeurs-pompiers. Teoksessa M. Neboit & M. Vézina (toim.), *Stress au travail et santé psychique* (s. 227 – 239). Toulouse: Octarés.
- Polkinghorne, D. 1988. *Narrative Knowing and the Human Sciences*. Albany: State University of New York Press.

- Regehr, C. 2009. Social support as a mediator of psychological distress in firefighters. *The Irish Journal of Psychology*, 30(1-4), 87-98.
- Rogers, C.R. 1986. *Client-Centered Therapy: its current practice, implications and theory*. Lontoo: Constable London.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2009. *Haastattelu : Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (2. p. ed.). Tampere: Vastapaino.
- Saarenheimo, M. 2002. Narrative Approaches in Counseling and Supervision. A Paper presented in the Second International Symposium on Narrative Research: Bridging Reality and Fiction. Oulun Eden 21.-22.3.2002.
- Salama-Younes, M. 2011. Towards a positive sport psychology: A prospective investigation in physical practice. *World Journal of Sport Sciences*, 4 (2), 104-115.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Scheier, M.F., Carver, C.S. & Bridges, M.W. 1994. Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the life orientation test. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063–1078.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Setti, I., & Argentero, P. 2014. The role of mindfulness in protecting firefighters from psychosomatic malaise. *Traumatology: An International Journal*, 20(2), 134-141.
- Siddall, A. G., Stevenson, R. D. M., Turner, P. F. J., Stokes, K. A., & Bilzon, J. L. J. 2016. Development of role-related minimum cardiorespiratory fitness standards for firefighters and commanders. *Ergonomics*, 59(10), 1335-1343.
- Smith, B. W., Ortiz, J. A., Steffen, L. E., Tooley, E. M., Wiggins, K. T., Yeater, E. A., ym. 2011. Mindfulness is associated with fewer PTSD symptoms, depressive symptoms, physical symptoms, and alcohol problems in urban firefighters. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 79(5), 613-617.
- Soteriades, E. S., Smith, D. L., Tsismenakis, A. J., Baur, D. M. & Kales, S. N. 2011. Cardiovascular disease in US firefighters: a systematic review. *Cardiology Review*, 19(4), 202-15.

- Soteriades, E. S., Hauser, R., Kawachi, I., Liarokapis, D., Christiani, D. C. & Kales, S. N. 2005. Obesity and cardiovascular disease risk factors in firefighters: A prospective cohort study. *Obesity Research*, 13(10), 1756-1763.
- Takeyama, H., Itani, T., Tachi, N., Sakamura, O., Murata, K., Inoue, T., Takanishi, T., Suzumura, H. & Niwa, S. 2005. Effects of shift schedules on fatigue and physiological functions among firefighters during night duty. *Ergonomics*, 48(1), 1-11.
- Thelwell, R.C., Lane, A.M., Weston, N.J.V. & Greenlees, I.A. 2008. Examining relationships between emotional intelligence and coaching efficacy. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6, 224-235.
- Thelwell, R.C., Weston, N.J.V., Greenlees, I.A. & Hutchings, N. V. 2008. Stressors in elite sport: a coach perspective. *Journal of Sports Science*, 26(9), 905-918.
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. & Villeneuve, M. 2009. Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213-226.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. & Barrett, L. F. 2004. Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1161-1190.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. 1997. *Työkykyindeksi*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Työturvallisuuslaki. (364/2013). Viitattu 6.8.2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- van Horn, J.E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. 2004. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365–375.
- Vincent, G. E., Aisbett, B., Hall, S. J. & Ferguson, S. A. 2016. Fighting fire and fatigue: Sleep quantity and quality during multi-day wildfire suppression. *Ergonomics*, 59(7), 932-940.
- Vuokila-Oikkonen, P. (2002). *Akuutin psykiatrisen osastohoidon yhteistyöneuvottelun keskustelussa rakentuvat kertomukset*. Oulu: Oulun yliopisto.
- Wagner, S. L. & Martin, C. A. 2012. Can fire fighters' mental health be predicted by emotional intelligence and proactive coping? *Journal of Loss and Trauma*, 17(1), 56-72.

- Wagner, S. L., McFee, J. A. & Martin, C. A. 2010. Mental health implications of fire service membership. *Traumatology*, 16(2), 26-32.
- White, M. & Mähönen, K. 2008. Karttoja narratiiviseen työskentelyyn. *Ilola: Kuva ja mieli*.
- Wilkinson, M. L., Brown, A.L., Poston, W.S., Haddock, C.K., Jahnke, S.A. & Day, R.S. 2014. Physician weight recommendations for overweight and obese firefighters, United States, 2011–2012. *Preventing Chronic Disease*, 11, 140091. DOI: <http://dx.doi.org/10.5888/pcd11.140091>
- Wolkow, A., Aisbett, B., Ferguson, S. A., Reynolds, J. & Main, L. C. 2016. Psychophysiological relationships between a multi-component self-report measure of mood, stress and behavioural signs and symptoms, and physiological stress responses during a simulated firefighting deployment. *International Journal of Psychophysiology*, 110, 109-118.
- Wood, A. M. & Tarrier, N. 2010. Positive clinical psychology: A new vision and strategy for integrated research and practice. *Clinical Psychology Review*, 30, 819–829.
- Zehntner, C. & McMahon, J. A. 2014. Mentoring in coaching: The means of correct training? an autoethnographic exploration of one Australian swimming coach's experiences. *Qualitative Research in Sport, Exercise & Health*, 6(4), 596-616.

Muut lähteet:

- Pelastusalan ammattilainen 5/2016. Verkojulkaisu. Viitattu 20.12.2016.
https://issuu.com/palomiesliittospal/docs/pa0516_issuu
- Tikkanen, S. Henkinen työsuojelu. SPPL:n syysopintopäivät 12.11.2013
http://sppl.fi/files/2160/Tikkanen_-_Henkinen_tyosuojelu.pdf