

Työnohjaus lastensuojelun sosiaalityötä tukemassa

Sanna Leinonen
09572S
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalityö
Itä-Suomen yliopisto
Lokakuu 2020

Itä-Suomen yliopisto

Tiedekunta Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden	Laitos Yhteiskuntatieteiden laitos
Tekijä Sanna Leinonen	
Työn nimi TYÖNOHJAUS LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖTÄ TUKEMASSA	
Oppiaine Sosiaalityö	Työn laji Pro gradu –tutkielma
Tutkielman ohjaaja/ohjaajat yliopisto-opettaja Piia Puurunen ja yliopistonlehtori Riitta-Liisa Kinni	
Aika Lokakuu 2020	Sivumäärä 75 sivua + 1 liite
Tiivistelmä – Abstract <p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia Kymsoten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta ja sitä, miten työnohjaus voi tukea heidän työhyvinvointiaan. Lisäksi tutkitaan millaista työnohjauksen tulisi heidän mielestään olla. Tutkimus on kvalitatiivinen eli laadullinen, ja sen aineistona ovat Kymenlaakson alueella tehdyt lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ryhmämuotoiset teemahaastattelut, joihin osallistui seitsemän lastensuojelun vakituudessa virassa olevaa sosiaalityöntekijää. Aineisto on käsitelty aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin. Tutkimuksessa saadut tulokset ovat samansuuntaisia aikaisempien vastaavien tutkimusten kanssa.</p> <p>Lastensuojelun sosiaalityö on kuormittavaa ihmissuhdetyötä, jossa joudutaan tekemään myös eettisesti ja juridisesti vaikeita päätöksiä. Työnohjaus on merkittävässä roolissa tuettaessa työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkimuksen mukaan ryhmämuotoinen työnohjaus koettiin hyvänä, mutta myös yksilötyönohjaukselle nähtiin tarvetta. Ryhmämuotoisen työnohjauksen nähtiin soveltuvan parhaiten asiakas case tapausten käsittelyyn, kun taas yksilötyönohjausta toivottiin tilanteisiin, joissa työntekijä halusi pohtia esimerkiksi henkilökohtaista työssäjaksamista, ammatti-identiteettiä tai omaa suhdettaan asiakkaaseen. Kriisitilanteissa ei normaali työnohjaus ole useinkaan riittävää, vaan sen lisäksi, tai sen tilalle toivottiin nopeasti saatavaa kriisityönohjausta. Tämän kriisityönohjauksen saamisen kynnyksen toivottiin olevan riittävän matalalla.</p> <p>Tutkimuksessa tuli ilmi, että työnohjauksen nähdään kuuluvan lastensuojelun sosiaalityöhön, mutta sen järjestämisessä on monin paikoin puutteita. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät eivät myöskään kokeneet tulleensa riittäväksi kuulluksi työnohjausta suunniteltaessa ja toteutettaessa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivovat työnohjaajalta vahvaa lastensuojelutyön substanssiosaamista. He eivät kaipaa passiivista kuuntelijaa vaan osallistuvaa, kantaa ottavaa, kyseenalaistavaa ja vahvaa tukea tarjoavaa työnohjaajaa.</p>	
Asiasanat työnohjaus, sosiaalityö, työhyvinvointi	
Säilytyspaikka Itä-Suomen yliopiston kirjasto	

University of Eastern Finland

Faculty Social Sciences and Business Studies	Department Social Sciences
Author Sanna Leinonen	
Title PROFESSIONAL SUPERVISION FOR SUPPORTING SOCIAL WORK AT CHILD WELFARE	
Major Subject Social work	Level Master's Thesis
Supervisor University teacher Piia Puurunen and University lecturer Riitta-Liisa Kinni	
Date October 2020	Pages 75 pages + 1 appendices
<p>Abstract</p> <p>The purpose of this thesis is to study Kymssote's child welfare social workers experiences about professional supervision, and how the supervision process can support their well-being at work. In addition, it is also studied, that what kind of professional supervision they would like to receive. The research method for this study is qualitative research, and the material for this research was conducted using group theme interviews with Kymmene region child welfare social workers. In total, seven permanent social workers were interviewed for this research. The data has been analyzed using data driven content analysis -method. The findings in this research strongly correlate with many similar researches that have been conducted earlier.</p> <p>Social work in area of child welfare can be very stressful work, as it usually requires constant interaction between different human personalities. Often it is also necessary to do ethically and juridically difficult decisions. Professional supervision was seen as a very important thing among social workers for supporting their well-being and coping with daily work. Based on this research, professional supervision as a group event was experienced generally as a good thing, but in addition to this, individual supervision is also needed. Group supervision events were seen as the best opportunity when going through different types of client cases. On the other hand, individual supervision was seen as the best opportunity when employee wants to consider more personal well-being, identity or their relationship between the clients. In case of crisis, normal professional supervision is not usually enough. When encountering crisis situations, crisis supervision is needed as soon as possible to prevent any harm and to clarify thoughts. All the interviewees were agreeing that the barrier to additional crisis supervision in case of crisis should be set on a very low level.</p> <p>Based on this research, professional supervision is seen as an important part of social work on child welfare, but in many cases, it is only poorly arranged. Child welfare social workers were also saying that they were not heard enough when management team was planning professional supervision events. Social workers also want that the professional, who is responsible for their supervision, has a background in social work and knowledge about social work on child welfare. Employees do not need a passive listener, as they want an active, controversial, challenging and supportive professional to give them guidance.</p>	
Key words professional supervision, social work, well-being at work	
Location University of Eastern Finland Library	

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO.....	5
2 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖ TUTKIMUKSEN KONTEKSTINA.....	7
3 TYÖNOHJAUS	10
3.1 Työnohjauksen määrittelyä	10
3.2 Työnohjauksen historiaa ja nykypäivää	13
3.3 Työnohjauksen teoriaa, tavoitteita ja käytäntöjä.....	15
3.4 Aikaisempia tutkimuksia työnohjauksesta	21
4 TYÖHYVINVOINTI	27
4.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä	27
4.2 Työuupumus ja työn imu.....	29
4.3 Myötätuntouupumus ja myötätuntotytyväisyys	31
4.4 Työhyvinvointi sosiaalityössä	32
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	36
5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset	36
5.2 Tutkimuksen metodologiset valinnat ja tieteenfilosofinen perusta.....	36
5.3 Aineisto ja sen hankinta	38
5.4 Aineiston analyysi	41
5.5 Tutkimuseettiset kysymykset	45
6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	47
7 TUTKIMUSTULOKSET.....	50
7.1 ”Sitä saa mitä tilaa” – vai saako?	50
7.2 Työnohjaus työhyvinvoinnin yhtenä kulmakivenä	56
7.3 Toiveiden työnohjaus	59
7.4 Yhteenveto	63
8 POHDINTA	66
LÄHTEET	70
LIITTEET.....	76
TAULUKKO 1: Esimerkki aineistolähtöisen sisällönanalyysin toteutuksesta	43

1 JOHDANTO

Sosiaalityöhön liittynyt julkinen keskustelu on keskittynyt viime aikoina alalla vallitsevaan työntekijäpulaan ja sen pohtimiseen, miksi korkeasti koulutetut sosiaalityöntekijät vaihtavat jo muutaman työssööluvuoden jälkeen muihin tehtäviin. Vaihtuvuus on monin paikoin suurta, ja avoimiin virkoihin ei saada yliopistopaikkakuntien ulkopuolella hakijoita. (Kananaja 2018, 11–14; Kananaja & Ruuskanen 2019, 23–26; Matela 2011, 3–4.) Yhtenä syynä työntekijäpulaan ja alan heikkoon vetovoimaan pidetään työn henkistä kuormittavuutta (Sinko ja Muuronen 2013, 37–38). Julkisessa keskustelussa ei kuitenkaan ole juurikaan pohdittu niitä keinoja, joilla työn nimenomaista psyykkistä kuormitusta voitaisiin helpottaa. Ratkaisuja on haettu, ja haetaan edelleen rekrytointiongelmiiin, mutta sosiaalityö on ja pysyy työn luonteensa vuoksi kuitenkin aina psyykkisesti kuormittavana (Kananaja ja Ruuskanen 2019, 23), vaikka työolosuhteet olisivatkin kunnossa.

Työolosuhteiden ollessa kunnossa on työnohjaus yksi, ja luultavasti yleisimmin käytössä oleva tapa, jolla työnantaja voi tukea työntekijän psyykkistä jaksamista ja henkistä työhyvinvointia. Työnohjauksen järjestäminen ja kustantaminen on työnantajalle vapaaehtoista kaikissa muissa sosiaalityön työtehtävissä, paitsi psykiatrisessa sosiaalityössä (Mielenterveyslaki 1116/1990, 4§; Mielenterveysasetus 1247/1990, 1§). Käytännössä sosiaalityöntekijöiden työnohjauksen järjestäminen on kuitenkin hyvin yleistä, ja sen järjestäminen on kirjattu muun muassa Sosiaali- ja terveysministeriön lastensuojelun laatusuositukseen (2014, 28–31). Mikään ohjeistus ei kuitenkaan nykyisellään määrittele millään tavalla työnohjauksen toteuttamistapaa, määrää eikä laatua. Anna-Maija Immais (2019, 43) mukaan työnohjaan tulisi nykyistä paremmin ymmärtää juuri sosiaalityön erityisyyttä ja vaatimuksia. Hän on huolissaan myös siitä, että julkisen sektorin säästöpaineeet ovat vaikuttaneet siihen, että hinta on usein määrittävin tekijä työnohjausta järjestettäessä, ja tällä saattaa olla jotain vaikutuksia myös työnohjauksen laatuun.

Sosiaalityöntekijällä on hyvin tiukka vaitiolovelvollisuus, joka estää kuormittavien ja mieltä painavien asioiden purkamisen ja pohtimisen tavanomaisissa ihmisten välisissä kanssakäymisissä. Työnohjauksella onkin tässä tapauksessa siis poikkeuksellisen suuri tehtävä sosiaalityöntekijän kuormituksen purkamisessa, ja sitä kautta työkyvyn ylläpitämisessä. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnilla ja työkyvyllä on myös laajaa yhteiskunnallista merkitystä, sillä vain hyvinvoiva

henkilöstö pystyy tuottamaan sekä riittäviä että laadukkaita sosiaalihuollon palveluita niitä tarvitseville asiakkaille. Sosiaalialan yleisellä työtyytyväisyydellä on mitä luultavimmin vaikutusta myös siihen, miten se vaikuttaa koko alan vetovoimaisuuteen.

Työnantajat osoittavat työnohjaukseen varoja ja työaika, mutta vastaako työnohjaus siihen ladattuihin odotuksiin? Onko työnohjauksella ollut sosiaalityöntekijöiden mielestä vaikutusta työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin, ja vastaako se heidän arjen tarpeisiinsa? Muun muassa näihin kysymyksiin olen tutkielmassani hakenut vastauksia haastatteleamalla Kymenlaaksossa työskenteleviä lastensuojelun sosiaalityöntekijäitä heidän työnohjauskokemuksistaan ja siitä, millaisia odotuksia ja toiveita heillä työnohjaukselle on. Seuraavissa luvuissa esittelen tarkemmin tutkimuksen kontekstia tutkimuksen keskeisiä käsitteitä, teoreettista viitekehystä sekä tutkimustehtävää. Tämän jälkeen kuvaan tutkimuksen toteutusta ja esittelen tutkimustulokset. Tutkimusraportin päätän yhteenvedon ja pohdintaan.

2 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖ TUTKIMUKSEN KONTEKSTINA

Lastensuojelu ja sen sisällä tehtävä sosiaalityö on kuntien lakisääteinen tehtävä, ja koskettaa kaikkia kuntia. Sosiaalihuoltolaki (1301/2014 15§) määrittelee sosiaalityön seuraavasti:

”Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalihuoltolain mukaan asiakas- ja asiantuntijatyötä, jossa rakennetaan yksilön, perheen tai yhteisön tarpeita vastaava sosiaalisen tuen ja palvelujen kokonaisuus, sovitetaan se yhteen muiden toimijoiden tarjoaman tuen kanssa sekä ohjataan ja seurataan sen toteutumista ja vaikuttavuutta. Sosiaalityö on luonteeltaan muutosta tukevaa työtä, jonka tavoitteena on yhdessä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen kanssa lieventää elämäntilanteen vaikeuksia, vahvistaa yksilöiden ja perheiden omia toimintaedellytyksiä ja osallisuutta, sekä edistää yhteisöjen sosiaalista eheyttä.”

Sosiaalityö on tämän määritelmän mukaan siis vaativaa asiantuntijatyötä, jossa työntekijän oletetaan hallitsevan laajoja kokonaisuuksia, ja samalla pystyvän vastaamaan yksilöllisiin tuen tarpeisiin. Työ on vaikeissa elämäntilanteissa elävien asiakkaiden parissa tehtävää muutostyötä.

Lastensuojelu on aikanaan syntynyt vastaamaan orpojen, heitteille jätettyjen ja hylättyjen lasten hoidon ja kasvatuksen tarpeeseen. Nämä tehtävät lastensuojelulla on edelleen, vaikka käsitteet ja termit ovatkin aikojen kuluessa muuttuneet. Näiden tehtävien lisäksi lastensuojelulle on tullut entistä enemmän perhesuhteisiin ja vanhemmuuteen liittyviä tehtäviä. Perhesuhteita tuetaan ja tarvittaessa myös muutetaan lapsen edun toteuttamiseksi. Lapsen edun määrittelemisen ei kuitenkaan ole yksinkertaista, sillä siitä saattaa tosinaan olla monia keskenään hyvin ristiriitaisiakin näkemyksiä. (Forsman 2010, 16.)

Lastensuojelun sosiaalityö mielletään sosiaalipalveluksi erilaisissa perhe-elämään ja lapsiin liittyvissä ongelmatilanteissa, mutta lastensuojelulla on tämän palvelutehtävän lisäksi myös lainmukaisia oikeuksia, ja jopa velvollisuuksia, puuttua lasten ja perheiden tilanteisiin myös ilman asianosaisten suostumusta. Lastensuojelussa tehdäänkin merkittäviä yksilöä koskevia päätöksiä, joilla voi olla kauaskantoisiakin seurauksia lapsen tai perheen elämässä. Näkemykset näistä päätöksissä saattavat joskus olla hyvinkin erilaisia, niin perheenjäsenten välillä kuin sosiaalityöntekijän ja perheenkin kesken. Perheen yksityiselämä on myös hyvin tunneherkkää aluetta, jolla liikkeessaan sosiaalityöntekijältä edellytetään erityistä sensitiivisyyttä. Tämä kaikki muodostaa lastensuojelutyön arkiympäristön. (Pösö 2007, 65–70.)

Vuonna 2008 voimaan tullut lastensuojelulaki (417/2007) toi monia täsmennyksiä aikaisemmin voimassa olleeseen lakiin, ja erotti selkeästi ehkäisevän lastensuojelun ja yksilö- ja perhekohtaisen lastensuojelun toisistaan. Ehkäisevä lastensuojelu tarkoittaa monenlaista lasten ja nuorten hyvinvoinnin tukemista. Yksilö- ja perhekohtainen lastensuojelu on avohuoltoa, sijaishuoltoa ja jälkihuoltoa. Kiireelliset sijoitukset ja huostaanotot kuuluvat myös lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun. (Forsman 2010, 18.) Sosiaalialan ammattijärjestön Talentian (Talentia 2020) suosituksen mukaan yhdellä lastensuojelun sosiaalityöntekijällä tulisi olla vastuullaan enintään 30 lasta. Tämä suositus ylittyy Talentian selvitysten mukaan tällä hetkellä monissa kunnissa.

Lastensuojelun sosiaalityötä toteuttavat yliopistokoulutuksen saaneet sosiaalityöntekijät. Sosiaalityöntekijä on suojattu ammattinimike, jonka käyttäminen perustuu lakiin sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (817/2015). Tämän lain 7§:n mukaan:

”Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto myöntää hakemuksesta oikeuden harjoittaa sosiaalityöntekijän ammattia laillistettuna ammattihenkilönä henkilölle, joka on suorittanut Suomessa ylemmän korkeakoulututkinnon, johon sisältyy tai jonka lisäksi on suoritettu pääaineopinnot tai pääainetta vastaavat yliopistolliset opinnot sosiaalityössä.”

Lastensuojelussa sosiaalityöntekijän tehtäviä määrittää sosiaalihuoltolain lisäksi lastensuojelulaki (417/2007) Tämän lain 3§:n mukaan:

”Lastensuojelua on lapsi- ja perhekohtainen lastensuojelu. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteutetaan tekemällä asiakassuunnitelma sekä järjestämällä avohuollon tukitoimia. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat myös lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto.”

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Lastensuojelun Käsikirjan (2020) mukaan sosiaalityöntekijän tulee edellä mainittujen tehtävien lisäksi huolehtia myös muun muassa asiakasprosessien ja päätöksenteon sujuvuudesta sekä siitä, että asiakkaiden oikeusturva toteutuu. Myös rakenteellisen sosiaalityön tekeminen, kokonaisuuksien koordinointi, palveluiden yhteensovittaminen, työn vaikuttavuudesta huolehtiminen ja oman työn jatkuva kehittäminen kuuluvat sosiaalityöntekijän tehtäviin. Erityistä huomiota tulee kiinnittää varsinkin erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden, kuten esimerkiksi lastensuojelulasten, palvelutarpeisiin ja niiden arviointiin.

Sosiaalityöntekijä toimii tehtävässään virkavastuulla. Työsuhteet ovat julkisella sektorilla pääsääntöisesti virkasuhteisia, koska työtehtävissä käytetään julkista valtaa, kuten esimerkiksi päätetään toisen edusta, oikeudesta tai velvollisuudesta. Julkisen vallan käytössä on paitsi oikeus,

myös velvollisuus käyttää valtaa. Virkavastuulla toimiessaan sosiaalityöntekijä on itse vastuussa päätöksistään ja lainmukaisesta toiminnasta. (Perustuslaki 731/1999 118 §.)

Lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä on suuri vastuu, paitsi lapsen edun mukaisesta toiminnasta, myös siitä, että hän pysyy toimivaltuuksiensa asettamissa rajoissa ja noudattaa lakia. Lastensuojelussa joudutaan tekemään suuria, koko lapsen tulevaisuuteen liittyviä päätöksiä, ja vastuu päätöksistä jää monesti yksittäiselle työntekijälle. Onko tämä työntekijän liian suuri vastuu mahdollisesti yksi tekijä, joka ajaa työntekijöitä pois lastensuojelusta? Kyösti Raunion (2004, 97) mukaan lastensuojelutyö nähdään lisäksi negatiivisena ja ihmisiä kontrolloivana ammattina, ja asiakkaat näkevät joskus sosiaalityöntekijät vastapelureinaan. Tämänkaltaisen yleinen mielipide tuskin ainakaan lisää alan houkuttelevuutta.

3 TYÖNOHJAUS

3.1 Työnohjauksen määrittelyä

Suomen työnohjaajat ry. on työnohjauksen valtakunnallinen koulutettujen työnohjaajien yhdistys, joka on määritellyt työnohjauksen seuraavasti:

”Työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen.” (Suomen työnohjaajat ry. 2020).

Työnohjauksen käsite on rantautunut Suomeen jo 1950-luvulla, ja sen jälkeen työnohjausta on käytetty muun muassa kirkon, psykoterapian ja sosiaalityön piirissä. Opetus- ja kasvatusalalla työnohjaus on yleistynyt vasta 1980-luvulla. Työnohjaus ei ole käsitteenä ja toimintana yksiselitteistä. Työnohjauksen toiminnan luonne, tarkoitus, tavoite ja sisältö liittyvät kuitenkin yleensä yksilön ammatillisen osaamisen lisäämiseen. (Paunonen-Immonen 2001, 23–31.)

Työnohjaus on ihmisten kanssa toimivien ammattilaisten parissa käytettävää ohjausta ja tukea. Työnohjauksen tarkoituksena on kehittää työntekijän ammatillisuutta ja ennaltaehkäistä työssä jaksamisen ongelmia. Lisäksi sillä halutaan parantaa myös työn laatua ja sujuvuutta. Työnohjaus kohdistuu eri ammattialoilla erilaisiin ilmiöihin ja eri ammattialoilla onkin kehitetty erilaisia työnohjauksen käytäntöjä. Tästä syystä kaikille ammattialoille soveltuvaa yksiselitteistä määritelmää työnohjaukselle onkin vaikea tehdä. Työnohjauksen parhaat määritelmät löytynevät kunkin ammattialan omista työnohjausmääritelmistä. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho ja Salonen. 2007, 23.) Sosiaalialan ammatinharjoittamis-työryhmä (2000, 40–41) on aikanaan määritellyt sosiaalityön työnohjauksen niin, että se on työntekijän ohjaamiskeskustelua erityisesti asiakastyöhön liittyen. Siinä käsitellään pääasiassa asiakkaan ongelmien kartoittamista, ja harkitaan erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja.

Leena Ahteenmäki-Pelkonen (2006, 27) kuvaa väitöskirjassaan hyvin sitä, miten hankalaa työnohjausta on yksiselitteisesti määritellä. Hänen mukaansa työnohjaus ei ole terapiaa, sielunhoitoa, konsultaatiota, koulutusta, työhön perehdyttämistä, mentorointia, eikä jälkipuintia. Työnohjauksella voi kuitenkin olla, tilanteesta riippuen, terapeuttisia, sielunhoidollisia,

konsultatiivisia, koulutuksellisia, työhön perehdyttäviä ja mentoroinnin kaltaisia piirteitä. Se voi myös sisältää työhön liittyvistä traumaattisista tilanteista selviytymiseen liittyviä sisältöjä.

Aila Niemelä (2019, 50–51) on puolestaan kuvannut työnohjauksen eroja sen lähikäsitteisiin kuten esimerkiksi mentorointiin, konsultointiin, sparraukseen ja ”koutsaukseen” (coaching). Hän tosin toteaa samassa yhteydessä, että ei edes toimijoille itselleenkaan ole aina selvää se, missä kulkee näiden eri ohjauksellisten toimintojen välinen raja, ja onko tarkka rajanveto aina edes tarpeellista. Mentorointi tarkoittaa Niemelän (2019, 50–51) määritelmän mukaan asiantuntijan ja kokemattoman työntekijän kahdenkeskistä ammatillista vuorovaikutusta, jossa kokeneempi auttaa ja neuvoo työtehtävissä. Mentorilla on ammattialaan liittyvä vahva substanssiosaaminen, ja mentorointi on lähellä työhön perehdyttämistä. Konsultoinnilla tarkoitetaan usein lyhytkestoista ja määritellyn ongelman ratkaisun etsintään liittyvää toimintaa. Konsultoinnissa annetaan usein myös suoria ohjeita ja neuvoja. Työnohjaus eroaa konsultoinnista siinä, että työnohjauksessa autetaan ohjattavia refleктоimaan omaa työtään, ja löytämään itse kehittämiskohteita ja ratkaisuja. Sparraus liitetään usein johtajuuden kehittämiseen. Koutsaus puolestaan pohjautuu urheiluvalmennukseen, ja siinä pyritään suorituksen parantamiseen. Liike-elämässä ja yritysmaailmassa käytetään yleisesti työntekijöiden ohjauksesta coaching-termiä, kun taas julkisella sektorilla, kuten esimerkiksi sosiaali-, terveys- ja opetusalailla, puhutaan samasta asiasta työnohjauksena. Käsitteet ja niiden väliset eroavuudet eivät siis ole tässäkään tapauksessa yksiselitteisiä.

Kansainvälisesti asiaa tarkastellessa työnohjaukseen liittyvien käsitteiden kirjo ja merkitykset lisääntyvät entisestään. Englanninkielellä työnohjaukseen viitataan ainakin seuraavilla eri termeillä: supervision, clinical-supervision, professional-supervision, work-counselling ja counselling. Sama käsite voi myös tarkoittaa eri puolilla maailmaa hyvinkin erilaista toimintaa. Esimerkiksi Englannissa ja Yhdysvalloissa supervision tarkoittaa työnjohtoon liittyvää esimiestyötä, lääketieteen ja psykologian opiskelijoiden ohjausta, sekä terapiaan liittyvää asiakastyön konsultointia. Coaching puolestaan on monissa maissa käytössä oleva termi, joka on melko lähellä suomalaista työnohjausta. (Niemelä 2019, 59.)

Työnohjaus voi olla koko työnyhteisön työnohjausta, ryhmätyönohjausta tai yksilötyönohjausta. Henkilökohtaisessa työnohjauksessa ohjattavan ja työnohjaajan välisellä suhteella on olennainen merkitys. Marita Paunonen-Immonen (2001, 33–65) luonnehtiikin työnohjaussuhdetta luottamukselliseksi ja tasavertaiseksi. Työnohjaussuhteessa tapaamiset on myös etukäteen sovittu, ja ne tapahtuvat säännöllisin määräajoin. Työnohjaustapaamisen kesto on yleisesti 45–90 minuuttia

kerrallaan ja työnohjaussuhde saman työnohjaajan kanssa kestää yleensä 1–3 vuotta. Työnohjauksen perusperiaatteisiin kuuluu se, että työnohjaaja ja ohjattava eivät voi kuulua samaan työyhteisöön. Työnohjaajana ei siis voi toimia esimerkiksi ohjattavan esimies tai työtoveri. Työnohjauksessa tarvitaan riittävästi etäisyyttä, jotta tasa-arvoinen vuorovaikutussuhde voisi rakentua. Tämä on tärkeää, jotta vaikeistakin asioista ja tunteista puhuminen mahdollistuu. Ritva Piispasen ja Maria Sannamon (2010, 12–13) mukaan tunteet ja niihin liittyvät mielikuvat ovat yleensä yhteydessä työn aiheuttamaan kuormitukseen, ihmisten välisiin ristiriitoihin ja riittämättömyyden kokemuksiin. Työnohjaus luo foorumin näiden työstä nousseiden tunteiden käsittelylle. Onnistuneella työnohjauksella onkin todettu monesti olevan terveyttä edistäviä vaikutuksia. Ingela Berggrenin ja Elisabeth Severinssonin (2011, 327–337) mukaan työnohjauksen tuloksiin vaikuttavat erityisesti työnohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet ja ohjaustapa. Kyky muodostaa luottamuksellinen ja tukea antava vuorovaikutussuhde, kyky kuunnella, ja kyky sitoutua työnohjausprosessiin ovat hyvän työnohjaajan tunnusmerkkejä. Lisäksi hyvällä työnohjaajalla on riittävä ammatillinen osaaminen, sekä kunnioittava suhtautuminen työnohjattaviin ja heidän asiakkaisiinsa.

Suomessa työnohjaajan pätevyysvaatimuksia ei ole laissa määritelty, eikä ammattinimikettä ole suojattu. Periaatteessa kuka tahansa voi siis nimittää itseään työnohjaajaksi. Suomen työnohjaajat ry. eli STORY edellyttää kuitenkin kaikilta jäseniltään vähintään kaksi vuotta kestävästä, ja vähintään 60 opintopistettä sisältävää työnohjaajakoulutusta, oman ammattialan peruskoulutuksen ja työkokemuksen lisäksi. Sama koulutusvaatimus on myös esimerkiksi sosiaalialan ammattijärjestö Talentialla. Talentia edellyttää sosiaalialan työnohjaajilta lisäksi vähintään viiden vuoden työkokemusta sosiaalialalla. Työnohjaajien pohjakoulutukset vaihtelevat paljon, mutta suurella osalla työnohjaajista on jokin kasvatusalan, sosiaalialan tai terveydenhuollon koulutus. Yleisiä pohjakoulutuksia ovat myös psykologin tai teologin koulutus. Työnohjaajakoulutuksen järjestäjä yleensä määrittelee pohjakoulutukset ja työkokemuksen, joilla työnohjaajakoulutukseen voi hakeutua. Työnohjaajakoulutuksia järjestetään ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa, mutta myös yksityissektorilla. (Alhanen ym. 2011, 80.)

3.2 Työnohjauksen historiaa ja nykypäivää

Työnohjauksen määrittelemiseksi on Aila Niemelän (2019, 52) mukaan välttämätöntä ymmärtää työnohjauksen taustaa, lähtökohtia ja ammatillisia traditioita niin kansallisesti kuin kansainvälisestikin. Leila Keski-Luopan (2015, 32–33) selvityksissä ensimmäiset merkinnät sosiaalityöntekijöiden työnohjauksesta löytyvät jo 1920-luvulta USA:sta. Samoihin aikoihin aloitettiin Euroopassa psykoanalyttikkojen koulutus, johon liittyi olennaisena osana koulutettavien työnohjaus. 1940-luvulla Englannissa perustettiin lääkäreille niin sanottuja Balint-ryhmiä. Ryhmien nimet juontavat juurensa Michael Balintista, joka itse oli lääkäri ja psykoanalyttikko, ja kehitti omaa nimeään kantavan työnohjauksellisen työskentelytavan. Työnohjauksen varhaista historiaa leimaakin vahva koulutuksellinen motiivi.

1950-luvulla työnohjausta kutsuttiin Case work-nimellä, ja työskentely oli lähinnä tapauskuvausten käsittelyä. Case work -työskentelyssä keskeistä oli se, että asiakkuuksiin liittyviä asioita käytiin läpi yhdessä jonkun toisen työntekijän kanssa. Tässä työskentelyssä yhdistyivät niin sosiaalitieteellinen ymmärrys yhteiskunnasta, kuin vaikutteet psykologiastakin. Case work työskentelytapa rantautui Suomeenkin 1950-luvulla USA:sta ja Englannista, jossa suomalaisia sosiaalialan ammattilaisia kävi vierailulla. Tästä voidaan katsoa suomalaisen työnohjauksen kehityksen lähteneen liikkeelle. Kirkon piirissä aloitettiin näihin aikoihin perheneuvojien erikoistumiskoulutus, ja Therapia-säätiö aloitti psykoterapeuttikoulutuksen. Työnohjaus kuului olennaisena osana myös näihin molempiin koulutuksiin. (Tapiala 2014, 48.)

Työnohjauksen kehitykselle Suomessa vauhtia antoi sosiaalityön ammatillistuminen ja työnohjauksellisten menetelmien sisällyttäminen opiskelijoiden kenttäjaksojen ohjaukseen. Työnohjauksen tarkoituksena oli 1960–1970 lukujen vaihteessa ensinnäkin työn laadun varmentaminen, toiseksi uuden työtavan toteuttamisen tukeminen, ja kolmanneksi työntekijän psyykkistä toimijuutta tukeva toiminta. Painopiste oli kuitenkin siinä, että varmistettiin sosiaalitoimen työntekijän tekevän työtään voimassa olevien ohjeiden ja periaatteiden mukaisesti. Työnohjaajalla oli vastuu siitä, että tietty sektori toimiston työstä tulee suoritetuksi. Työnohjaaja oli siis mitä suuremmassa määrin myös hallinnon edustaja, jonka kanssa työntekijä kävi läpi asiakastapauksia. Työnohjaus ei aina ollut työntekijälle mieluisaa, ja joskus työnohjaajaa jopa pelättiin. (Tapiala 2014, 50–51.)

1970-luvulla ajateltiin, että esimies säätelee työnohjauksen sisältöä ja määrää, koska työnohjauksessa käydään työajalla. Työnohjauksesta oli tullut jo maksullista toimintaa, ja työpaikoilla alettiin ajatella kustannustehokkaasti siirtymällä yksilötyönohjauksesta ryhmätyönohjaukseen. Todettiin myös, että mikä tahansa jutustelu ei ole työnohjausta, vaan siihen osallistuminen edellytti valmistautumista ja säännöllisyyttä. Työnohjauksesta ajateltiin 1970-luvulla myös hyvin kaksijakoisesti. Ministeriön virkamiehet eivät arvostaneet, ja jopa väheksyivät työnohjausta, kun taas samaan aikaan käytännön työtä tekevät sosiaalityöntekijät kokivat sen arvokkaana elementtinä oman ammatillisuuden kehittäjänä. Työnohjaukseen osallistuminen saatettiin tuohon aikaan liittää myös työntekijän osaamattomuuteen ja huonouteen. 1970-luvulla työnohjauksesta tuli myös avoimempaa, ja yleisesti alettiin edellyttää että työnohjauksella on myös esimiehen tuki. Esimiehiä alettiin osallistuttaa työnohjauksen tavoitteiden määrittelyssä ja arvioinnissa. Työnohjaus alkoi kohdentua työn kehittämiseen. Olihan se työaika ja siten toimintaa, johon esimiehellä oli oikeus vaikuttaa. (Keskinen 2014, 18–23.)

1980-luku on ollut Suomessa työnohjauksen yleistymisen ja eri ammattialoille laajentumisen aikaa. Työnohjauksen historiassa on havaittavissa selkeästi sen liittyminen koulutukseen, ja työnohjaajan rooli olikin alun perin varsin pitkälti kouluttajan rooli. Myöhemmin työnohjaajan kouluttajan roolin rinnalle tulivat työsuojelulliset ja jopa terapeutit tehtävät. Työnohjausta käytettiin eniten niillä aloilla, joilla työntekijöiden emotionaalinen kuormitus nähtiin korkeimpana, esimerkiksi sosiaalialalla ja hoitoalalla. Tästä syystä työnohjaajiksi etsittiinkin usein ihmissuhdealan asiantuntijoita. Työnohjaussuhteissa korostuivat terapeutit piirteet, ja varsinainen työn tutkiminen saattoikin jäädä taka-alalle. Työnohjaus ei kuitenkaan ollut tuolloinkaan terapiaa. Työnohjauksessa ei puhuttu yksityiselämän asioista, eikä työntekijän menneisyydestä, vaan pysyttiin työssä esiin nousevissa kysymyksissä. (Keski-Luopa 2015, 32–39.)

Soili Keskinen (2014, 22) mukaan vielä 1990-luvun alussa työnohjauksen keskiössä nähtiin työnohjaajan ja ohjattavan välinen suhde, mutta orastavasti työnohjauksen ajateltiin linkittyvän myös esimieheen. Työnohjaajalta alettiin odottaa lojaaliutta työnantajaa kohtaan. 2000-luvulle tultaessa työnohjaus alettiin nähdä prosessina, jossa työntekijän tapa suhtautua asiakkaisiin, työhönsä ja itseensä työntekijänä voi vähitellen muuttua. Työnohjaus nähtiin siis oppimisprosessina, jossa oli mahdollisuus löytää jotakin uutta suhteessa työminään, syvällisempi ymmärrys työntekijän ja asiakkaan väliseen vuorovaikutukseen ja jäsenystä työn tavoitteisiin.

2010-luvulta alkaen on työnohjauksessa vähitellen siirrytty pois ongelmakeskeisestä lähestymistavasta, kohti kehittämisorientaatiota. Ongelmien sijasta pyritään tutkimaan työssä onnistumisia. Tämä tarkoittaa sitä, että keskeiseksi asiaksi on tullut oppia, kehittää ja uudistaa koko organisaation toimintaa. Työnohjaus nähdäänkin lähinnä kehittämis- ja oppimisprosessina. Työtehtävä, työpersoona ja työskentelyorganisaatio ovat kuitenkin edelleen ne keskeiset elementit, joiden ympärille työnohjaus rakentuu. Kokonaan ei ole haluttu unohtaa myöskään työnohjauksen tuen elementtiä. Kansainvälisestä työnohjauskirjallisuudesta poiketen Suomessa hyvinvointi on korostetummin nostettu esiin oppimisen ja kehittämisen rinnalla. Nykyisessä työelämässä tehokkuus ja varsinkin kustannustehokkuus näkyvät myös työnohjauksessa. Koska työnantaja maksaa työnohjauspalvelusta, odottaa hän siltä myös vaikuttavuutta. Tehokkuuden vaatimuksesta kertonee ehkä myös se, että viime vuosina työnohjausprosessit ovat selkeästi lyhentyneet. Digitalisaatio on tuonut viime vuosina alalle myös etätyönohjauksen, joka kustannustehokkaana kiinnostanee jatkossa myös työnantajia. (Niemelä 2019, 63–65.)

3.3 Työnohjauksen teoriaa, tavoitteita ja käytäntöjä

”Työnohjausteorialla tarkoitetaan teoriaa, joka antaa perustelut niille periaatteille, joiden varaan itse työnohjausprosessi rakentuu, ja jonka varassa sitä voidaan seurata. Tämän teorian tulisi antaa kuvauksen ja perustelut sille, mikä on työnohjaajan rooli ja vastuu, ja mitkä ovat työnohjauksen tavoitteet” (Keski-Luopa 2015, 28.)

Keski-Luopan (2015, 24–26) mukaan työnohjauksen teoriapohja on hyvin hajanainen ja monisäikeinen. Se on kokoelma erilaisia työnohjauksen määritelmiä ja reunaehtoja, joilla se yritetään erotella muista työnohjausta lähellä olevista asioista, kuten esimerkiksi työnjohtamisesta, opettamisesta ja terapiasta. Menettelytapaohjeet ovat osin myös keskenään ristiriitaisia. Kun työnohjauksen yhteistä teoriapohjaa ei alun perin ole ollut olemassa, ovat eri alat lähteneet viemään työnohjausta hieman eri suuntiin, omien tarpeidensa pohjalta. Myös työnohjaajien käyttämät menetelmät eroavat paljon toisistaan.

Työnohjauksen varsinainen teoriaperusta rakentuu siis hyvin monelle eri teorialle, ja jopa monelle eri tieteenalallekin. Teoriaperustat ja niiden painotukset ovat myös vaihdelleet eri aikakausina. Leena Ahteenmäki-Pelkonen (2006, 18, 24) on todennut, että työnohjaus on niin monisäikeinen kokonaisuus, ettei sitä voi lähestyä yhden tieteenalan keinoin. Hänen mukaansa työnohjausta voidaan tutkia ainakin psykologian, sosiaalipsykologian, sosiologian, kasvatustieteiden, hoitotieteen

ja organisaatioteorioiden näkökulmista. Synnöve Karvinen-Niinikosken, Ulla-Maija Rantalaihon ja Jari Salosen (2007, 45–53) mukaan työnohjauksen käytetyimpiä teoriaperustoja ovat olleet psykodynaamiset teorit, systeemiteorit ja ratkaisukeskeiset teorit. Psykodynaaminen työnohjausteoria pohjautuu Sigmund Freudin psykoanalyttiseen teoriaan ja siitä kehittyneeseen objektisuhdeteoriaan. Työnohjauksen kannalta psykodynaamisissa teorioissa keskeistä on huomion kiinnittäminen tietoisuuden kasvattamiseen ja yksilön kehityshistoriaan, sekä tiedostamattomien ja tiedostettujen toimintatapojen tutkimiseen. Systeemiteoria puolestaan liittyy kokonaisuuksien toimintaan ja on kiinnostunut siitä, miten eri osat vaikuttavat kokonaisuuteen. Työnohjauksessa huomio kiinnittyy ihmisten välisiin vuorovaikutussuhteisiin yksilöiden muodostaessa erilaisia ryhmiä ja yhteisöjä. Systeemiteoria muodostaa perustan myös ratkaisukeskeiselle teorialle, jota nykyisin kutsutaan myös voimavarakeskeiseksi teoriaksi. Siinä keskeistä on se, että luotetaan asiakkaiden, tai tässä tapauksessa työnohjattavien, kykyyn ja viisauteen ratkaista ongelmia. Huomio työskentelyssä kiinnitetään ratkaisuihin, ei ongelmiin tai niiden syihin. Nykyisin melko monet työnohjaajat soveltavat eri teorioita, ja niiden yhdistelmiä, kulloisenkin tilanteen ja tarpeen mukaan.

Niemelän (2019, 57–58) mukaan työnohjauksen ajatellaan olevan monitieteellinen kokonaisuus, joka on syntynyt käytännöstä, ja saanut vaikutteita muun muassa hoitotieteestä, psykologiasta ja kasvatustieteellisistä vuorovaikutus- ja organisaatioteorioista. Joissakin teoreettisissa lähestymistavoissa korostetaan työn kehittymistä, joissakin toisissa taas persoonallista kasvua ja oppimista. Psykodynaamisessa lähestymistavassa, jota pidetään työnohjauksen alkuperäisenä näkökulmana, painotus on työhön liittyvissä tunteissa ja tiedostamattomissa vaikutteissa. Uudemmat työnohjaajat painottavat enemmän systeemisyyttä, dialogisuutta ja voimavarakeskeisyyttä. Ehkäpä työnohjauksessakin on nähtävissä se, että eri aikakausina erilaiset teoreettiset suuntaukset ovat enemmän ”muodissa” kun toiset. Niemelä (2019, 58) arveleekin, että työnohjauksella ei toistaiseksi ole mitään yhteistä teoriaa. Niemelän tapaan Marko Ikonen (2020, 3) kyseenalaistaa työnohjauksen teoriaperustaa. Hän on tutkinut tuoreessa väitöskirjassaan muun muassa työnohjauksen jäsentymätöntä tilaa ja todennut, että työnohjauksen ydintä on edelleen mahdotonta määritellä yksimielisesti. Työnohjausta jäsennetään sekä kansainvälisesti että kansallisesti monin erilaisin käsittein, eikä ole olemassa mitään yleisesti hyväksyttyä työnohjauksen teoriaa. Myös työnohjauksen käytännöt muodostavat monenkirjavan kokoelman, ja tutkijoilta puuttuu yhteinen ja vakiintunut käsitejärjestelmä. Ikonen (2020, 3) mukaan viime vuosina työnohjaukseen liittyvien käsitysten sekavuus ja sirpaleisuus on jopa lisääntynyt.

Työnohjauksen monet määritelmät ja teoriaperustan epäselvyys eivät ole pelkästään suomalainen ongelma. Kansainvälisestikin asiaa tutkiessaan Niemelä (2019, 59) on todennut, että työnohjaukselle on kaikkialla tyypillistä käsitteiden monimuotoisuus ja jonkinlainen kilpailu työyhteisöjen ja ammatillisen kehittämisen markkinoista. Käsitteitä ei voi myöskään kääntää sellaisenaan kielestä toiseen ilman, että ymmärtää kontekstin, jossa käsitettä käytetään. Keski-Luopa (2015, 48) toteaaakin osuvasti sen, että vaikka teoriaperusta on epäyhtenäinen ja hajanainen, yhtä mieltä työnohjauksesta ollaan siitä, että se on ammatillisen oppimisen väline. Samaa mieltä ollaan vielä myös siitä, että työnohjaus on ohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutusprosessi. Tähän yksimielisyys kuitenkin loppuu.

Työnohjauksen tavoitteiden osaltakaan ei vallitse yksimielisyyttä. Osa näkee työnohjauksen ensisijaisesti oppimisprosessina, toiset liittävät sen työn tai ammatillisuuden kehittämiseen. Joidenkin mielestä työnohjaus on konkreettista työn hallinnan parantamista, ja joku toinen näkee työnohjauksella olevan lähinnä työhyvinvointia ja työssä jaksamiseen liittyviä tavoitteita. Joidenkin mielestä työnohjaus on tätä kaikkea, ja vielä jotain muutakin. Seuraavassa esittelen yleisimpiä näkemyksiä työnohjauksen tavoitteista ja tehtävistä.

Sirkku Ruudun ja Raija Salmimiehen (2016, 16) mukaan työnohjausta voidaan pitää oppimisprosessina, jossa jäsennetään arkityössä syntyviä kokemuksia. Heidän mukaansa työnohjauksen tavoitteena on ammatillinen kasvu, jonka perustana on vuorovaikutuksellinen oppimisprosessi työnohjaajan ja ohjattavan välillä. Työnohjauksen avulla on tarkoitus ohjata ja auttaa ohjattavaa reflektoimaan omaa toimintaansa, ja sitä kautta oivaltamaan uusia asioita. Kai Alhanen ym. (2011, 51) esittelevät reflektion kehämäisenä prosessina, joka syntyy asian ihmettelystä ja etenee asian jäsentelyyn ja tulevan ennakointiin. Tämän jälkeen prosessi siirtyy uuden näkökulman kokeiluun ja arviointiin ja palaa uudestaan ihmettelystä. Työnohjaus voi perustua myös kokemuksellisen oppimisen teorialle.

Kokemuksellinen oppiminen perustuu ja rakentuu Sinikka Ojasen (2012, 104–106) mukaan aina ohjattavan aikaisempaan tietoon, eli hänen kokemushistoriaansa. Oppiminen on tehokkainta, ja johtaa todennäköisemmin myös muutokseen silloin, kun aloitetaan ongelmalliseksi koetun kokemuksen avoimesta kohtaamisesta ja sen tutkimisesta. Silloin kun työnohjaus nähdään ensisijaisesti oppimisprosessina, saattaa se saada koulutuksen kaltaisia piirteitä. Alhasen ym. (2011, 21) mukaan työnohjauksessa ei kuitenkaan ole koulutukselle tyypillisiä ennakoita täsmällisesti sovittuja aihealueita, ja työnohjaajan rooli on työnohjattavien työssäoppimisen ohjaajan rooli, ei opettajan rooli. Oppimiseen liittyvän elementin lisäksi työnohjaukseen voi liittyä selkeä

kehittämiselementti. Työnohjaus nostaa monesti esiin kehittämistarpeita ja sitä kautta se palvelee myös työn kehittämisen välineenä. Sanna Alilan (2014, 40) mukaan työnohjauksesta onkin muodostunut asiantuntijatyön ja työyhteisöjen kehittämisen työväline, ja työnohjaus kuuluu nykyisin olennaisena osana moniin kehittämishankkeisiin.

Liisa Moilasen (1994, 139) mukaan työnohjauksella on myös selkeä tukea antavaa tehtävä. Tukea antavan työnohjauksen tarkoituksena on sananmukaisesti tukea työntekijän työssä jaksamista. Työnohjaus kohdistuu työntekijän persoonaan, ja työnohjauksella pyritään työn kuormittavuuden vähentämiseen, sekä henkisen kasvun ja työn hallinnan lisäämiseen. Työnohjaajan rooli on terapeuttisempi, kuin esimerkiksi oppimista painottavassa työnohjauksessa. Liisa Kiviniemi ym. (2014, 154) näkevät työnohjauksen monissa ihmissuhdeammateissa myös henkisenä työsuojeluna, koska sen nähdään ennaltaehkäisevän työssä uupumista. Sosiaalityössä altistutaan monimutkaisille vuorovaikutustilanteille ja emotionaalisesti kuormittaville tilanteille, ja nämä voivat aiheuttaa työntekijässä ahdistusta ja avuttomuutta, jotka pitkään jatkuessaan heikentävät merkittävästi työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työnohjaus on paikka, jossa työntekijällä on mahdollisuus käsitellä näitä tilanteita, ja niihin liittyviä tunteita, turvallisessa ilmapiirissä ja työnohjaajan asiantuntevassa ohjauksessa.

Peter Hawkins ja Robin Shoet (1989, 41–43) luettelevat työnohjaukselle kolme pääasiallista tehtävää: pedagoginen ja formatiivinen tehtävä, tukea antava ja uudelleen rakentava tehtävä, sekä hallinnollinen ja normatiivinen tehtävä. Pedagoginen tehtävä sisältää tietojen ja taitojen kehittämistä, eli vastaa aikaisemmin mainittuja työnohjauksen opetuksellisia ja koulutuksellisia tehtäviä. Tukea antava tehtävä mahdollistaa työnohjattaville tunteiden purkamisen, ja liittyy työhyvinvoinnin ylläpitoon. Hallinnollinen tehtävä liittyy työn valvontaan ja kehittämiseen. Suomalaisessa työnohjaukseen ei perinteisesti ole kuulunut työn valvonnan elementtiä, mutta kuten aikaisemmin on mainittu, kansainvälisesti työnohjauksella on paljon erilaisia määritelmiä ja käytäntöjä. Opetuksellinen, tukea antava ja työn kehittämiseen liittyvät tehtävät näyttäisivät kuitenkin yksinkertaistettuna olevan työnohjaukselle kaikkialla yleisimmin asetettuja tavoitteita.

Työnohjaussuhde ei ole Keski-Luopan (2015, 300–301) mukaan mikä tahansa ihmissuhde, vaan kasvatussuhde, jossa työnohjaajan tehtävänä on tehdä parhaansa ohjattavan kehittymisen edistämiseksi. Työnohjaajan tulee ottaa käyttöönsä tietonsa ja taitonsa lisäksi myös oma persoonansa. Työnohjaajan tulee huolehtia myös riittävän hyvästä kehitysympäristöstä. Tällä Keski-Luopa (2015, 301) tarkoittaa sitä, että työnohjaukselle on varattu riittävästi aikaa ja riittävän

miellyttävä ja häiriötön tila. Työnohjaajalta edellytetään ”holding”-asennetta, eli huolenpitoa ja kannattelua. Tämä tarkoittaa, että työnohjaaja asettuu tilanteeseen ja on myös psykologisesti läsnä. Hän asettuu kuuntelemaan ja osoittaa olevansa kiinnostunut siitä, mitä ohjattavalla on mielessään. Holding -asenteeseen kuuluu myös se, että työnohjaajalla ei ole kiire, eikä hän myöskään kiirehdi ohjattavaa. Olennaista on se, että asioita maltetaan jäädä pohtimaan. Jotkut työnohjaajat kutsuvat tätä ”viipyilyksi.” Huolenpitoon ja kannatteluun sisältyy myös se, että työnohjaaja seuraa omia vastatunteitaan ja pyrkii tarvittaessa rauhoittamaan omalla rauhallisuudellaan ohjattavaa. Oppiminen kun estyy, tai ainakin vaikeutuu, jos ohjattavan ahdistus nousee liian korkeaksi.

Työnohjauksen kohteena on yleensä yksilö, yhteisö tai ryhmä. Yksilötyönohjaus on ollut Alhasen ym. (2011, 127–128) mukaan pitkään suosituin työnohjauksen muoto. Yksilötyönohjaus valitaan usein tilanteissa, joissa ohjattavan työrooli tai tehtävä organisaatiossa on sellainen, että hänellä ei ole samaa työtä tekeviä työtovereita. Yksilötyönohjaus rakentuu nimensä mukaisesti työnohjaajan ja ohjattavan kahdenväliselle suhteelle, ja tämä suhde saattaa muodostua hyvinkin tiiviiksi ja luottamukselliseksi. Tämä suhde mahdollistaa siis hyvin henkilökohtaistenkin työhön liittyvien haasteiden käsittelyn. Usein yksilötyönohjauksissa työskennellään omaan ammatilliseen kasvuun ja vuorovaikutukseen liittyvissä teemoissa. Yksilötyönohjaus edellyttää työnohjaajalta kykyä sovittaa työskentely ohjattavan yksilöllisten tarpeiden mukaa, mutta on muistettava, että työnohjaajan tehtävä on kuitenkin tukea ja edistää ohjattavan omaa toimijuutta. Työnohjaajan ei tule ottaa auktoriteetin, ongelman ratkaisijan tai terapeutin roolia. Eeva-Liisa Tamski (2016, 26) korostaakin, että yksilötyönohjauksessa tarkoituksena on auttaa ohjattavaa havaitsemaan itselle tyypillisiä vuorovaikutustapoja, päätöksenteko-, ratkaisu- ja selviytymisstrategioita, sekä muita puolia itsessään. Yksilötyönohjauksen haasteeksi Tiina Punkanen (2012,29) näkee kuitenkin sen, että se perustuu hyvin pitkälle kahden henkilön (työnohjaajan ja ohjattavan) yhteensopivuuteen, eli niin sanottuun henkilökemiaan.

Yhteistyönohjauksesta puhutaan silloin, kun työnohjaukseen osallistuu koko työyhteisö, tai jokin toiminnallinen kokonaisuus työyhteisöstä. Yhteistyönohjauksessa on yleensä olennaista keskittyä oppimista, kehittämistä ja yhteistoimintaa tukevaan työskentelyyn. Työnohjaajan tehtävä on säilyttää ja vahvistaa jo toimivia asioita, ja kehittää ohjaustyöllään työyhteisöä eteenpäin. Yhteistyönohjaus eroaa ryhmätyönohjauksesta siinä, että ohjattavat muodostavat ryhmän myös työnohjauksen ulkopuolella. Yhteisön sisäinen dynamiikka seuraa ryhmää myös työnohjaukseen ja työyhteisön roolit, valtasuhteet, jännitteet ja ihmissuhdekuviot vaikuttavat siis myös työnohjauksessa. Työnohjaajan onkin tärkeää tuntea työyhteisödynamiikkaa ja yhteisöjen

kehitysvaiheita. Lisäksi työnohjaajalta edellytetään taitoa tunnistaa ja huomioida työelämässä esiintyviä ryhmäilmiöitä. (Alhanen ym. 2011, 137–140.) Tuija Nummelan (2014, 163) mukaan Yhteistyönohjausten suurimpana haasteena on monesti yksilöllisten ja yhteisöllisten tarpeiden yhteensovittamisen vaikeus.

Ryhmätyönohjauksessa kokoontuu joukko ihmisiä (enintään 5–6 henkilöä), joita yhdistää samankaltainen työtehtävä, mutta jotka eivät kuitenkaan kuulu samaan työyhteisöön, kuten edellä mainitussa yhteistyönohjauksessa. Ryhmätyönohjaus sijoittuukin tavallaan yksilötyönohjauksen ja yhteistyönohjauksen välimaastoon. Ryhmätyönohjaus on myös eri asia kuin ryhmän työnohjaus, jossa kyse on luonnollisesta ryhmästä esimerkiksi työryhmästä tai tiimistä. Ryhmätyönohjauksen etuna suhteessa yhteistyönohjaukseen on se, että siinä eivät vaikuta arjen työyhteisön suhteet ja vuorovaikutusilmiöt. Parhaimmillaan ryhmästä voikin muodostua arkityön jännitteistä vapaa oppimisympäristö. Ryhmään ei tule valita liian läheisiä työtovereita, eikä esimies-alainen suhteessa olevia henkilöitä. Toisaalta ohjattavilla tulee olla riittävän samankaltaiset työtehtävät, jotta mielenkiinto säilyy, ja jotta vertaisoppiminen mahdollistuu. (Alhanen ym. 2011, 156.) Punkasenkin (2012, 35–37) mukaan ryhmätyönohjauksen etuna voidaan pitää juuri sitä, että osallistujat voivat oppia toistensa kokemuksista, kuulla toisten työskentelytavoista ja verrata niitä omiinsa. Myös ryhmän antama sosiaalinen tuki voi olla merkittävää. Toisaalta ryhmätyönohjauksen riskeihin kuuluvat negatiiviset ryhmäilmiöt, kuten esimerkiksi vallankäyttö sen eri muodoissa.

Kriisityönohjausta pidetään yleisesti vaativimpana työnohjauksen muotona, koska kriisin käsittelemiseen liittyy monia psykologisia ja sosiaalisia tekijöitä, sekä erityisiä vuorovaikutusilmiöitä. Työnohjauksissa kohdataan tavallisimmin kriisejä, jotka liittyvät suuriin organisaatiomuutoksiin, työyhteisöjen kärjistyneisiin konflikteihin tai vaativassa asiakastyössä tapahtuneisiin yllättäviin ja kuormittaviin tilanteisiin. Kriisityönohjaus edellyttääkin työnohjaajalta erityistä lisäkoulutusta. Kriisitilanteissa ohjattavat saattavat olla tavanomaista tarvitsevämpiä ja riippuvaisempia, ja työnohjaajaan kohdistuu normaalia enemmän toiveita ja odotuksia. Jos kriisitilanne liittyy asiakastyöstä nousseeseen äkilliseen tunnekuormitukseen, tulee huomioida myös mahdollinen jälkipuinnin tarve. Työnohjaajan tulee näissä tilanteissa pohtia myös sitä, onko työnohjaus riittävä tuki, vai onko tarvetta muuhunkin apuun esimerkiksi työterveyshuollon kautta. (Alhanen ym. 2011, 106–108.)

Työnohjauksessa luottamuksellinen ja vastavuoroinen keskustelu on perinteisin ja keskeisin työmenetelmä. Sen lisäksi osa työnohjaajista käyttää myös erilaisia toiminnallisia menetelmiä, kuten esimerkiksi liikettä, musiikkia, maalausta, kirjoittamista ja roolityöskentelyä. Toiminnalliset menetelmät eivät kuitenkaan ole itsetarkoitus, vaan niiden tehtävänä on tarjota työnohjattaville uusia näkökulmia käsiteltäviin asioihin. Toiminnallisten menetelmien avulla voidaan esimerkiksi tutkia omaa kokemusta, joko etäännyttämällä tai syventämällä sitä. Työnohjaajan tulee kuitenkin aina pohtia menetelmien soveltavuutta kuhunkin tilanteeseen, ja huomioida omien taitojensa ja osaamisensa riittävyys, sekä osallistujien valmius menetelmän käyttöön. (Alhanen ym. 2011, 112–113.)

3.4 Aikaisempia tutkimuksia työnohjauksesta

Roope Kankaanranta (2008, 21) on tehnyt yhteenvetoa vuosien 1980–1990 välillä tehdyistä työnohjauksen vaikuttavuuteen liittyneistä tutkimuksista. Hänen mukaansa työnohjauksella on kiistatta monia myönteisiä vaikutuksia työyhteisöön, työntekijään sekä työn kohteeseen. Työyhteisön osalta myönteisiä tuloksia ovat olleet keskinäisen vuorovaikutuksen, yhteistyökyvyn ja ongelmanratkaisukyvyn paraneminen. Työntekijät puolestaan ovat hyötäneet työnohjauksesta esimerkiksi työmotivaation lisääntymisenä, ammatti-identiteetin voimistumisena, sekä työn hallinnan tunteen parantumisena. Näiden lisäksi työnohjauksen todettiin vähentävän stressin vaikutuksia, ja sitä kautta edistävän työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä. Työnohjauksen myönteiset vaikutukset työn kohteisiin, eli asiakkaisiin, näkyivät työn laadun paranemisena. Kankaanrannan (2008, 21) laatimassa yhteenvedossa kaikki tutkimukset liittyivät terveydenhuoltoon, mutta hän arvelee, että työnohjauksella saavutetaan samoja tuloksia myös muissa ihmissuhdeosaamista vaativissa ammateissa.

Terveydenhuollossa on tehty 2000-luvulla myös joitakin väitöskirjoja työnohjaukseen liittyen. Maj-Lis Kärkkäinen (2013) on väitellyt työnohjauksesta psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa, ja Aija Koivu (2013) on tutkinut väitöskirjassaan työnohjauksen vaikuttavuutta hoitohenkilökunnan keskuudessa. Kärkkäinen (2013, 45) tutki työnohjausta psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa eri ammattiryhmien näkökulmista ja selvitti muun muassa kokemuksia ja käsityksiä työnohjauksesta, työnohjauksen merkitystä hoitotyötä tekeville ja sitä, millaista on potilaan hyvää hoitoa edistävä työnohjaus. Kärkkäisen (2013, 91–98) mukaan työnohjaus koettiin psykiatrisessa hoitotyössä erittäin merkittäväksi tekijäksi työntekijän työssäjaksamiselle ja työn tekemisen valmiuksien

kehitykselle. Tässä tutkimuksessa kokemukset työnohjauksesta olivat pääsääntöisesti myönteisiä, mutta lähes kaikilla osallistujilla oli myös huonoja kokemuksia. Huonoon työnohjauskokemukseen liittyi usein heikko tavoitteen asettelu, osallistujien heikko ennakoivaltautuminen, työnohjaajan passiivisuus ja vuorovaikutuksen ongelmat. Työnohjauksen onnistumisen, tuloksellisuuden ja miellyttävyyden osallistajat puolestaan yhdistivät työnohjaajan toimintaan ja persoonaan.

Tämän saman asian ovat todenneet tutkimuksissaan myös Berggren ja Severinsson (2011, 327). Heidän mukaansa työnohjauksen tuloksiin vaikuttavat erityisesti työnohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet ja ohjaustapa. Kyky muodostaa luottamuksellinen ja tukea antava vuorovaikutussuhde, kyky kuunnella ja kyky sitoutua työnohjausprosessiin ovat hyvän työnohjaajan tunnusmerkkejä. Lisäksi hyvällä työnohjaajalla on riittävät tiedot ja taidot, sekä kunnioittava suhtautuminen työnohjattaviin sekä heidän asiakkaisiinsa. Maj-Lis Kärkkäisen (2013, 91–98) tutkimuksessa tuli myös ilmi, että työnohjauksen merkitys oli erityisen suuri työn aiheuttaman tunnetaakan ja paineen hallinnassa, sekä yksin työskennellessä. Työnohjaus auttoi myös käsittelemään muutosta ja selviämään siitä. Kaiken kaikkiaan onnistuneeksi koetun työnohjauksen, erityisesti yksilötyönohjauksen, merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin oli suuri. Työnohjaus vaikuttaa työntekijöiden ammatilliseen kompetenssiin, jonka vahvistuessa myös työntekijän ammatillinen itsetunto, eli käsitys itsestä hyvänä ammattilaisena kasvaa. Työnohjaus toimii myös organisaation ja esimiesten tukena ennaltaehkäistessään työntekoon ja työyhteisöön liittyviä ongelmia. Jos työnohjausta ei syystä tai toisesta ollut tarjolla, tai siihen ei osallistuttu, näkyi se osallistujien mukaan melko pian henkilökunnan välien kiristymisenä.

Aija Koivun (2013) tutkimuksessa selvitettiin sairaalan hoitohenkilökunnan työhyvinvointia työnohjauksen hakeutuneiden ja sen ulkopuolelle jääneiden osalta. Tutkimuksessa selvitettiin myös työnohjaukseen osallistuneiden kokemuksia työnohjauksen onnistumisesta. Koivun (2014, 115) mukaan työnohjauksen onnistumisen on yleisesti katsottu liittyvän työnohjaajan ominaisuuksiin ja toimintaan. Hän nostaa esille, että ohjattavien arviot samasta työnohjauksesta saattoivat kuitenkin vaihdella suuresti. On siis todennäköistä, että myös ohjattavien yksilölliset tekijät vaikuttavat siihen, miten työnohjaukseen sitoudutaan ja miten siitä hyödytään. Koivun tutkimustulosten mukaan oman ajattelun uudistuminen ja ammatillisen toiminnan kehittyminen työnohjauksessa vahvistavat ammatillista itsetuntoa, sekä vähentävät työn psyykkistä kuormittavuutta ja mielenterveyden ongelmia. Koivu (2014, 116–117) näkeekin työnohjauksen sellaisena investointina henkilöstöön, joka maksaa itsensä takaisin ehkäisemällä työyhteisöongelmia, työstressiä ja niistä

aiheutuvia henkisiä ja aineellisia kustannuksia. Hyötyjen saavuttaminen edellyttää kuitenkin sitä, että kaikki osapuolet sitoutuvat työnohjausprosessiin.

Sanna Alila (2014) on väitöskirjassaan tutkinut työnohjausta opettajan työhön liittyen. Hän selvitti tutkimuksessaan, miten työnohjaus tukee inklusiivista opettajuutta, sen kehittymistä ja sitä, mitkä ovat inklusiivista opettajuutta tukevan työnohjauksen erityispiirteet. Alilan (2014, 158–161) tutkimustulokset ovat hyvin samansuuntaisia kuin edellä mainituissa terveydenhuoltoon liittyvissä tutkimuksissa. Työnohjauskokemukset eivät siis näyttäisi olevan ainakaan täysin riippuvaisia ohjattavan ammatista. Alilan mukaan työnohjaus opettajan tukena jakautui yksilölliseen ja yhteisölliseen tukeen. Yksilöllisellä tasolla työnohjaus tarjoaa mahdollisuuden työntekijän voimaantumiselle, sekä oman työn arviointiin. Lisäksi se tarjoaa tukea esimerkiksi ammatilliselle kasvulle, ammattiroolin hahmottamiselle ja haasteista selviämiseksi. Yhteisöllisesti työnohjaus tukee yhteistyön tekemistä, toimintakulttuurin muutosta, ja yhteisöllisen työotteiden kehittymistä. Alila (2014, 159) täsmentää vielä, että työnohjauksen on kuitenkin oltava suunnitelmallista, säännöllistä ja riittävän pitkäkestoista tuottaakseen toivottuja tuloksia.

Aila Niemelän vuonna 2019 julkaistu väitöskirja on tutkimus työnohjauksesta monikulttuuriosaamisen edistäjänä. Niemelä (2019, 41) tutki muun muassa sitä, miten monikulttuuriset kysymykset ovat esillä työnohjauskeskusteluissa, millaisia muutoksia työnohjattavat näkevät ohjattaviensa monikulttuuriosaamisessa, sekä millaisena työnohjaajaa koee omat monikulttuuriset taitonsa, ja miten niitä voisi edelleen kehittää. Tutkimustuloksissa Niemelä (2019, 142–147) toteaa, että kulttuuriin liittyvien kysymysten käsittely työnohjauksessa koettiin vaikeana, mutta työnohjaus soveltui hyvin monikulttuurisuuden osaamisen ja ymmärtämisen kehittämiseen. Parhaimmillaan työnohjauksen avulla voitiin rohkaista työyhteisöjä toimimaan entistä paremmin ja ammatillisemmin vierasta kulttuuria edustavien ihmisten kanssa.

Tuorein suomalainen työnohjaukseen liittyvä väitöskirja on kesällä 2020 julkaistu Marko Ikosen tutkimus työnohjauksen elementeistä ohjattavan toimijuuden kehittämisen mahdollistajana. Tässä tutkimuksessa selvitetään muun muassa sitä, onko käsitys työnohjauksen jäsentymättömästä tilanteesta todenmukainen, onko työnohjauksesta löydettävissä yhteinen rakenne ja yhteiset toistuvat elementit, sekä voiko elementeistä koota ohjausta koskevaa nykyistä perusteellisempaa ja yleisempää käsitystä. Ikonen (2020) on tutkinut kansainvälisten hoitoalan ammattilehtien artikkeleita, sekä suomalaista työnohjausta käsittelevää kirjallisuutta 1980-luvulta lähtien. Ikosen (2020, 257) tutkimuksen mukaan ei ole olemassa kansainvälisesti, eikä kansallisesti, yleisesti

hyväksytyä ja työnohjaukseen tarkoitettua teoriaa, eikä tutkijoilla ole myöskään käytettävissä yhteistä käsitejärjestelmää. Suomalaisessa työnohjauksessa on hänen mukaansa nähtävissä ensinnäkin erilaisten psykoterapiasuuntausten jännitteet, ja toisaalta vuorovaikutuksen tärkeyden painotus. Ikonen (2020, 261) toteaa, että auttaminen ja ohjaaminen ovat vaikuttavia, vain jos ne perustuvat luottamukseen. Käytetyllä teorialla, menetelmällä tai auttajan ammattinimikkeellä ei sen sijaan ole useinkaan merkitystä. Ohjattavan työnohjauksesta saatu hyöty kuitenkin riippuu aina myös siitä, miten ohjattava ottaa avun vastaan.

Sosiaali- ja terveysministeriön toteuttamassa Konstikas sosiaalityö–tutkimuksessa selvitettiin laajalla (716 vastaajaa) kyselytutkimuksella sosiaalityön ammattikäytäntöjä, sosiaalityön asiantuntijuuden kehittymistä, sekä sosiaalityön organisaatioiden asiantuntijuuden kehittymistä tukevia ja estäviä tekijöitä. Tutkimus nostaa kiinnostavalla tavalla esiin sen, että terapeuttisessa työympäristössä, kuten esimerkiksi perheneuvoloissa, työskennelleet työntekijät kokivat yli 60 prosenttisesti saaneensa paljon hyötyä työnohjauksesta asiakastyöhönsä, mutta sosiaalitoimistoissa työskennelleiden vastaava luku oli vain 18,6 prosenttia. Herää siis kysymys, miksi työnohjauksen hyöty jää sosiaalityössä näin vähäiseksi. Tutkimuksen mukaan on mahdollista, että syy löytyy siitä, että työnohjaus ei voi vaikuttaa sosiaalityössä kuormitusta aiheuttaviin rakenteellisiin asioihin. Työnohjauksissa oli tutkimuksen mukaan käsitelty pääasiassa työn rajaamista, oikeiden toimintatapojen ja ratkaisujen löytämistä case- tapauksissa, jaksamisen tukemista, sekä stressin ja uupumuksen ehkäisyä. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 15, 62–66.)

Jari Hakanen (2004) on tutkinut väitöskirjassaan suomalaisten työhyvinvointia ja sen puutteita, erityisesti työuupumuksen ja työn imun näkökulmista. Hän tutki muun muassa elämänsä aikana kasautuvien epäsuotuisten yksilöllisten ja sosioekonomisten tekijöiden vaikutusta työhyvinvointiin, työuupumuksen kehittymismekanismeja, persoonallisuustekijöiden yhteyksiä työuupumukseen ja elämän tyytyväisyyteen, sekä työn imun esiintymistä opetusalan organisaatiossa. Hakanen (2004, 292) ei ota tutkimustuloksissa suoraan kantaa työnohjaukseen, mutta hän toteaa, että työhyvinvoinnin kehittämisen kannalta on olennaista paikantaa ja ehkäistä voimavarojen menetyksiä ja uhkia. Lisäksi on tärkeää katkaista menetyksen ketjuja, ennen kuin menetykset uhkaavat työntekijöiden terveyttä ja koko elämänlaatua. Tähän työnohjauksella voisi muiden edellä esiteltyjen tutkimusten mukaan olla paljonkin annettavaa.

Työnohjausta ja sen vaikutuksia muun muassa työhyvinvointiin on siis tutkittu Suomessa jo melko paljon, mutta lastensuojelun sosiaalityöhön liittyvää akateemista työnohjaustutkimusta, opinnäytetöitä lukuun ottamatta, ei juurikaan ole tarjolla. Työnohjaustutkimusta on tehty runsaasti myös ulkomailla, myös lastensuojelun sosiaalityöhön liittyen. Nämä tutkimukset eivät kuitenkaan ole suoraan vertailukelpoisia kotimaisten tutkimusten kanssa, koska sekä työnohjauksen että lastensuojelun käsitteet, sisällöt, tavat ja käytännöt vaihtelevat hyvin paljon eri maissa. Olen kuitenkin tutustunut kokonaiskuvan saamiseksi myös joihinkin ulkomaalaisiin tutkimuksiin ja niiden keskeisiin tuloksiin tätä työtä tehdessäni.

Turner-Daly Beverly ja Jack Gordon (2017, 36–46) tutkivat vuonna 2012 Pohjois-Englannissa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnohjauskokemuksia. Tässä tutkimuksessa todettiin, että vain neljäsosa tutkimukseen osallistuneista sosiaalityöntekijöistä oli tyytyväisiä saamaansa työnohjaukseen. Työnohjaukset olivat jääneet monesti arkityön ”jalkoihin” eli niitä oli peruttu ja jouduttu jopa keskeyttämään asiakasasioiden hoitamisen vuoksi. Työnohjauksesta ei luonnollisestikaan koettu olevan hyötyä, jos sen äärelle ei ollut aikaa tai halua pysähtyä. Työnohjausten koettiin keskittyneen myös liiaksi asiakastapausten hallintaan. Sosiaalityöntekijät halusivat pohtia työnohjauksissa suhdetta asiakkaisiin, työhyvinvointia, sekä työn kehittämistä. Työkokemuksen karttuessa todettiin työnohjauksen tarpeen muuttuneen siten, että tarve asiakastapausten ohjaamiseen väheni, ja tarve analyttiseen päätöksenteon pohdintaan lisääntyi. Niissä tapauksissa, joissa työnohjaus oli koettu hyvänä ja toimivana, todettiin tehokkuuden ja työtyytyväisyyden parantuneen ja henkilöstön vaihtuvuuden vähentyneen.

John Carpenter ym. (2012, 5–17) ovat tehneet Bristolin yliopistossa kansainvälisen meta-analyysin lasten ja perheiden kanssa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työnohjauksen vaikutuksista. Tutkimuksen mukaan työnohjauksen tärkeimpinä saavutuksina pidettiin uuden perspektiivin saamista työhön ja työnohjauksen tarjoamaa emotionaalista tukea. Työnohjaus koettiin myös turvallisena tilana ja mahdollisuutena reflektoida omaa työtä. Tutkimuksessa huomattiin työnohjauksen lisänneen työviihtyvyyttä, mutta toisaalta myös kriittisen ajattelun lisääntymistä. Kriittisen ajattelun lisääntyminen saattoi joissakin tapauksissa auttaa työntekijää tekemään päätöksen siirtymisestä toisiin työtehtäviin liian kuormittavista työolosuhteista. Työnohjaus saattoi siis toisinaan tuoda työnantajan näkökulmasta myös ei-toivottavia lopputuloksia.

Toisen melko laajan kansainvälinen meta-analyysi työnohjauksen vaikutuksesta työntekijän työn tuloksellisuuteen ovat tehneet USA:ssa Michalle Mor Barak ym. (2009, 3–32). Tässä tutkimuksessa käytiin läpi 27 akateemista tutkimusartikkelia vuosilta 1990–2007 ja yhteensä kaikkiin näihin tutkimuksiin oli osallistunut yli 10.000 lastensuojelutyöntekijää, sosiaalityöntekijää ja mielenterveystyöntekijää. Aikaisempien tutkimusten mukaisesti myös tässä tutkimuksessa todettiin tehokkaan työnohjauksen olevan yhteydessä työntekijän positiivisiin työsuorituksiin. Eniten hyötyä ja apua työnohjauksesta oli todettu aivan perustyön suorittamiseen, mutta myös sosiaalisella ja emotionaalaisella tuella oli todettu selkeä positiivinen vaikutus. Sosiaalityö näyttäytyi tässäkin tutkimuksessa stressaavana ammattina (suuri työn määrä, pieni palkka, väkivallan riski, riittämätön koulutus, rajoitettu aika asiakkaiden kanssa ja liialliset paperityöt). Tehokas työnohjaus vaikutti tämän tutkimuksen mukaan toimivan puskurina stressaavia työoloja vastaan, ja se synnytti työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista. Onnistunut työnohjaus vähensi myös työntekijöiden vaihtuvuutta.

Gynthia Liez (2010, 68–78) on tutkinut Yhdysvalloissa työnohjauksen vaikutusta lastensuojelun sosiaalityössä ja erityisesti päätöksentekoon liittyen. Tässä tutkimuksessa pyydettiin reilua kolmesataa julkisen lastensuojeluorganisaation työntekijää, esimiestä ja työnohjaaja arvioimaan työnohjauksen vaikutuksia työntekijöiden tekemiin päätöksiin. Erityisesti huomiota kiinnitettiin päätöksenteon kriittisyyteen. Tutkimustuloksena Liez totesi, että työnohjaus pystyi tarjoamaan työntekijälle luontevan tilaisuuden kehittyä päätöksen teossa tarvittavassa kriittisessä arvioinnissa, mutta tämä edellytti hyvää ja riittävän pitkäaikaista suhdetta työnohjaajan ja ohjattavien välillä. Työnohjaajan roolina oli esittää sellaisia kysymyksiä, jotka pakottivat ohjattavat ajattelemaan uudella tavalla. Kriittisen arviointikyvyn kehittyminen synnytti myös luovuutta ja työntekijät pystyivät näkemään monia erilaisia ratkaisuja asiakkaiden tilanteisiin. Työnohjauksen todettiin myös tukevan työntekijöitä pidempiin työsuhteisiin.

Yhteenvedona aikaisemmista tutkimuksista voisi todeta, että työnohjauksen hyödyllisyyttä ja tarpeellisuutta ei yhdessäkään lukemassani tutkimuksessa ole asetettu kyseenalaiseksi. Työnohjauksella todettiin kaikissa edellä mainituissa tutkimuksissa olevan sekä työnantajan että työntekijän kannalta pääasiassa vain positiivisia vaikutuksia. Työnohjauksesta saataviin hyötyihin, vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen näyttäisivät vaikuttavan hyvin monet tekijät, kuten esimerkiksi työnohjauksen toteuttamistapa, osallistumisen vapaaehtoisuus, käytetyt työskentelymenetelmät sekä työnohjaajan osaamiseen ja persoonallisuuteen liittyvät tekijät.

4 TYÖHYVINVOINTI

4.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Ensimmäiset suomalaiset työhyvinvointitutkimukset löytyvät Anne Mäkikankaan, Taru Feldtin ja Ulla Kinnusen (2008, 59–64) mukaan jo 1930-luvulta. Tuolloin nähtiin ja ajateltiin, että työtä tehdään vain elossa pysymisen kannalta ja välttämättömien perustarpeiden tyydyttämisen vuoksi. Nykyisin työhön liittyvät tarpeet ovat hyvin erilaiset. Ne koostuvat monesti itsensä toteuttamisen, itsenäisyyden ja vastuun saamisen tarpeista. Koska työ on nykyisin Leenamaija Otalan ja Guy Ahosen (2005, 31) mukaan hyvin monessa paikassa tietotyötä, on työn tulos riippuvainen työntekijöiden halusta ja kyvystä ajatella ja tuottaa uutta tietoa. Työntekijä sitoutuu työhönsä ja organisaatioonsa paremmin, mikäli työ vastaa hänen tarpeisiinsa. Työhyvinvointikin liittyy tässä ajassa entistä enemmän ei-konkreettisiin tekijöihin, kuten motivaatioon, työilmapiiriin ja osaamiseen.

Varsinainen työhyvinvoinnin tutkimus alkoi Suomessa Matti Vartiaisen (2027, 30–32) mukaan 1950-luvulla, kun työterveyslaitos perustettiin. Aluksi tutkimustoiminta kohdistui riskialttiisiin työoloihin, mutta laajeni myöhemmin työstressi ja kuormittuneisuustutkimuksiin. 2000-luvulla tutkimustoimintaa ovat leimanneet työn imun edellytysten ja työn positiivisten voimavarojen tutkimus. Tällä hetkellä työhyvinvointitutkimusten mielenkiinnon kohteina ovat muun muassa digitalisaation, robotiikan ja globalisaation vaikutukset työelämään. Työterveyslaitos on merkittävin työhyvinvointia tutkiva ja kehittävä organisaatio maassamme. Se toimii sosiaali- ja terveysministeriön alaisuudessa ja edustaa Suomea myös kansainvälisten järjestöjen ja Euroopan unionin toiminnassa. Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti:

”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.” (Työterveyslaitos 2020)

Työhyvinvoinnista puhuttaessa käytetään usein erilaisia hyvinvoinnin käsitteitä rinnakkain, ja puhutaan muun muassa työssä jaksamisesta, työssä viihtymisestä ja työn mielekkyydestä. Työhyvinvointi on kuitenkin hyvin yksilöllinen tila, eli samaa työtä tekevätkin voivat kokea hyvin

erilaista työhyvinvointia. Työhyvinvointi ei ole myöskään staattinen tila, vaan se vaihtelee samalla tavalla kuin ihmisen hyvinvointi yleensäkin. (Hakanen 2011, 23.) Koivun (2014, 110) mukaan työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu selvittämällä työtyytyväisyyteen, työstressiin tai työuupumukseen yhteydessä olevia asioita. Tutkimuksissa tärkeimmiksi työhyvinvointia määrittäviksi tekijöiksi ovat toistuvasti nousseet työn määrä, sosiaalinen tuki, työn palkitsevuus, vaikutusmahdollisuudet, sekä johtamisen oikeudenmukaisuus. Uusimmissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että yksilöllisillä tekijöillä voi olla yhtä suuri merkitys, kuin työn olosuhdetekijöillä. Yksilöllisiä tekijöitä ovat esimerkiksi henkilökohtaiset voimavarat, elämäntavat ja stressinsietokyky. Nykyisin työhyvinvoinnin katsotaankin muodostuvan toisaalta työn kuormitus ja voimavaratekijöiden, ja toisaalta henkilökohtaisten voimavarojen yhteisvaikutuksesta.

Marja-Liisa Mankan (2006, 15–16) mukaan työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi myös työntekijän persoonallisuus ja asennoituminen itseensä ja työyhteisöönsä. Kehittymisen halun omaava työntekijä näkee ympäristönsä huomattavasti positiivisemmin kuin työntekijä, joka on menettänyt kiinnostuksensa ja halunsa uuden oppimiseen. Myös työntekijän kokema terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvointiin. Heikko fyysinen kunto aiheuttaa jaksamisongelmien lisäksi myös ongelmia älyllisiin toimintoihin. Hyvään työhön sisältyy vaikuttamismahdollisuuksia, ja hyvä työ synnyttää työn hallinnan tunnetta, joka puolestaan vähentää stressiä, sairastumisriskiä ja motivaation puutetta.

Maija Mänttari-van der Kuip (2015, 329–333) on halunnut korostaa sitä, että työhyvinvointi on paljon muutakin kuin työpahoinvoinnin ja siihen liittyvien oireiden puuttumista, eikä sitä voida tavoittaa pelkästään pahoinvointia tutkimalla. Työpahoinvoinnilla Mänttari-van der Kuip tarkoittaa työhyvinvoinnin vastakohtaa, eli esimerkiksi henkistä uupumusta ja kuormittavuuden kokemuksia. Työntekijällä voi hänen mukaansa olla kuitenkin samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä hyvinvointikokemuksia. Henkisestä uupumuksesta ja työn kuormittavuudesta huolimatta sosiaalityöntekijät olivat tämän tutkimuksen mukaan työstään innostuneita, ja he kokivat mielihyvää siihen syventyessään. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että työntekijät voivat huonosti, jos he eivät voineet tehdä työtään hyvin ja eettisesti kestäväällä tavalla.

Työhyvinvoinnista ei ole Hannu Anttosen ja Tuula Räsänen (2009, 17) mukaan olemassa yhtä selkeää määritelmää, mutta yleisesti ollaan kuitenkin yhtä mieltä siitä, että työhyvinvointi on vaativampi ja kokonaisvaltaisempi käsite kuin pelkät työkyvyn ja terveyden edistämisen käsitteet yhteensä. Mäkikangas ja Hakanen (2017, 117) muistuttavat lisäksi, että työhyvinvointi ei suinkaan

ole lopputulos, vaan siitä seuraa myös monia tärkeitä asioita. Myönteisenä koetun työhyvinvoinnin seuraukset ovat tyypillisesti myönteisiä ja kielteisenä koetun työhyvinvoinnin, eli työpahoinvoinnin, seuraukset ovat kielteisiä.

4.2 Työuupumus ja työn imu

Jari Hakasen (2004, 22) määritelmän mukaan työuupumuksella eli ”burnoutilla” tarkoitetaan työssä vähitellen kehittyvää ja vakavaa stressitilaa, jolle on tyypillistä kokonaisvaltainen ja lopulta uupumukseksi kehittyvä fyysinen ja psyykinen väsymys. Väsymyksen lisäksi työuupumukseen liittyy kyynistynyt asennoituminen työtä kohtaan ja ammatillisen itsetunnon lasku. Tiivistetysti voidaan sanoa, että työntekijä on antanut työnsä liian paljon itsestään ja saanut liian vähän vastineeksi. Työuupumuksen ensimmäisenä vaiheena kehittyy yleensä kasautuva väsymys, kun työn vaatimukset ylittävät työntekijän voimavarat, ja vapaa-aika ei riitä palautumiseen. Väsymyksen kasvaessa kasvaa myös riittämättömyyden kokemus, joka puolestaan vaikuttaa kielteisesti työntekijän minäkäsitykseen ja kokemukseen työntekijänä. Viimeisessä vaiheessa työntekijän ammatillinen itsetunto heikkenee tai jopa romahtaa. Työuupumukselle löytyy harvoin yhtä ainuttakaan syytä, vaan se on monesti yhdistelmä monista tekijöistä. Yleisimpiä tekijöitä ovat työn määrällinen kuormittavuus, asiakastyön tunnekuormitus, työroolin epäselvyys, sosiaalisen tuen puute, työpaikan ilmapiiriongelmat, palautteen vähäisyys, organisaation byrokraattisuus, sekä heikot mahdollisuudet osallistua organisaation päätöksentekoon. (Hakanen 2004, 22–26.)

Työuupumus on Liisa Uusitalo-Arolan (2019, 25–26) mukaan vähitellen kehittyvä kehon, mielen ja toiminnan häiriö, jonka toteaminen voi olla hankalaa, koska samankaltaisia oireita voi liittyä myös somaattisiin sairauksiin. Työuupumusta tutkitaan yleensä Berger Burnout Indicator 15-kyselyllä (BBI-15) ja Maslachin työuupumuksen arviointimenetelmällä (MBI-GS). Suomessa työuupumusta ei luokitella sairaudeksi, eikä se siten oikeuta palkalliseen sairauslomaan. Uupumuksesta käytetäänkin ICD-10 luokituksen mukaista diagnoosia Z73,0, jonka mukaan henkilöllä on elämäntilanteen hallintaan liittyvä ongelma. Työuupumuksen sairaus-status puuttumista on perusteltu sillä, että uupumusta ei haluta nähdä yksilön ongelmana. Mäkikankaan ja Hakasen (2017, 107) mukaan työuupumus on merkittävä ongelma, joka uhkaa työntekijöiden työkykyä ja terveyttä. Vuonna 2011 lievää työuupumusta todettiin noin 24 prosentilla työntekijöistä, ja vakavaa uupumusta 2-3 prosentilla.

Työterveyslaitos on parhaillaan kehittämässä ”Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä”-tutkimushankkeessa uutta työuupumuksen arviointimenetelmää, joka perustuu nykykäsityksen mukaisiin oireisiin: krooniseen väsymykseen, henkiseen etäännyntymiseen työstä ja kokemukseen kognitiivisen ja emotionaalisen hallinnan heikentymisestä. Tutkimushankkeen tarkoituksena on tuottaa yleiset raja-arvot niin sanotulla liikennevalomallilla uupumuksen hälytysmerkeistä ja vakavasta työuupumuksesta. Tavoitteena on myös jatkossa tunnistaa työuupumus jo ennen kuin se kehittyy vakavaksi. Tutkimushanke päättyy toukokuussa 2022. (Työterveyslaitos 2020.)

Ajoittain on julkisuudessaakin epäilty, että työuupumus ei olisikaan pääsääntöisesti työperäistä, vaan se johtuisikin suurelta osin oman muun elämän kuormituksesta. On arveltu, että henkilökohtaisen elämän ongelmat siirtyvät myös työpaikalle ja aiheuttaisivat työssä jaksamattomuutta. Jos näin olisi, ei työolojen kehittäminen olisi ensisijainen keino työuupumuksen ehkäisemiseksi. Jari Hakasen (2004, 133) tutkimuksen mukaan näin ei kuitenkaan näyttäisi olevan, vaan tilanne on päinvastainen. Elämän kriiseillä on epäilemättä tilapäistä vaikutusta työntekijän vireyteen ja työkykyyn, mutta työssä koettu pitkäaikainen ja liiallinen kuormitus vaikuttaa enemmän heikentävästi muuhun hyvinvointiin. Jos liian kuormittavat työolosuhteet ovat pitkään vieneet työntekijän voimavaroja, eivät ne enää riitä normaaliin elämään liittyvien kriisien käsittelemiseen. Hakasen (2004, 133) mukaan yksityiselämän kriisien ja kuormituksen yhteys työuupumukseen oli siis vähäistä. Monessa tapauksessa muun elämän kuormitukset kehittyivät hyvinvointiongelmaksi vasta siinä kohtaa, kun niihin liittyi myös epäkohtia työssä, ja työn kuormitus oli liiallista. Työn todettiin olevan monille merkittävä hyvinvoinnin lähde, joka antoi myös voimavaroja raskaissa elämäntilanteissa.

Hakasen (2011, 11–12) mukaan työhyvinvointia on perinteisesti tutkittu tutkimalla lähinnä työpahoinvointia, eli työhyvinvoinnin puutteita, ja lähestytty sitä juuri työuupumuksen käsitteen kautta. Positiivinen psykologia halua suunnata tutkimuksen kuitenkin siihen, mikä ihmisessä ja tässä tapauksessa työssä, on toimivaa, vahvaa ja mahdollista. Positiivinen psykologia näkee työhyvinvoinnin siis työkyvyn ja työtyytyväisyyden kautta. Työn imun käsitteen kautta on mahdollista tarkastella työhyvinvointia nimenomaan positiivisesta näkökulmasta. Työhyvinvointi on siis jotakin paljon enemmän, kuin pahoinvoinnin puuttumista. Hakanen (2011, 38–42) määrittelee työn imun myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi työssä, ja siihen liitetään kolme myönteistä työhyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen ja niiden lisäksi myönteisiä tunteita, kuten esimerkiksi ilo ja innostus. Työn imua kokeva työntekijä kokee siis työnsä mielekkääksi ja nauttii siitä. Hän on monesti myös ylpeä työstään, ja sinnikäs vastoinkäymisiä kohdatessaan. Hän on usein myös aikaansaava, aloitteellinen ja uudistushakuinen.

Työn imua kokevat auttavat mielellään toisia ja sitoutuvat työhönsä ja työpaikkaansa. He haluavat myös jatkaa pidempään työelämässä, ja ovat yleensäkin muita työntekijöitä onnellisempia. Työn imun kokemus on yhteydessä myös työntekijän parempaan terveyteen, onnellisuuteen, parempaan työsuoritukseen ja yrityksen menestykseen. Työn imua kokevat tartuttavat sitä myös lähiympäristöönsä, joten yksikin työn imua kokeva henkilö työyhteisössä voi kohentaa muidenkin työhyvinvointia. Työn imussa toimii myös vastavuoroisuuden periaate: kun työskentelyolosuhteet ja johtaminen synnyttävät työn imua, haluavat myös työntekijät tehdä työnsä parhaalla mahdollisella tavalla.

Kuten työnohjausta käsittelevässä luvussa on tullut jo esille, ovat työhyvinvoinnin tukeminen, työuupumuksen ennaltaehkäisy ja työn imun lisääminen monesti myös työnohjaukselle asetettuja keskeisiä tavoitteita. Näiden tavoitteiden toteutumista tässä tutkimuksessa ja Kymsoten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemana, tarkastelen tarkemmin luvussa seitsemän.

4.3 Myötätuntouupumus ja myötätuntotyytyväisyys

Paula Salon ym. (2016, 8) määritelmän mukaan myötätuntouupumuksella, jota myös myötätuntostressiksi joskus kutsutaan, tarkoitetaan uupuneisuuden, turhautumisen, toivottomuuden, kiukun ja masennuksen tunteita, joita muun muassa sosiaalityössä työskentelevät saattavat kokea. Nämä tunteet saattavat nousta tilanteissa, jotka liittyvät työn kuormittavuuteen tai työympäristöön, ja joka ei anna riittävästi tukea työntekijälle, tai siitä kokemuksesta, että omilla ponnisteluilla ei ole vaikutusta. Myötätuntouupumus heikentää vaativassa ihmissuhdetyössä, kuten esimerkiksi sosiaalityössä, työntekijän kykyä suhtautua asiakkaisiin empaattisesti. Tämä puolestaan saattaa heikentää asiakkaan saamaa palvelua. Myötätuntouupumuksen syntyyn vaikuttavat myös työntekijän omat stressaavat elämäntapahtumat. Myötätuntouupumukselle ei ole olemassa mitään erityistä ”hoitomallia”, mutta sitä voidaan kuitenkin ehkäistä esimerkiksi yksilöön kohdistuvilla toimenpiteillä kuten työnohjauksella, työntekijöiden tunteiden erottelukykyä parantamalla ja tietoisuustaitoja (mindfulness) lisäämällä. Tietoisuustaidoilla tarkoitetaan hyväksyvää ja tietoista läsnäoloa.

Leena Nissisen on puolestaan (2007, 6, 55, 223) näkee myötätuntouupumuksen syntyvän ensisijaisesti toisen ihmisen kärsimyksen kohtaamisesta ja sen empaattisesta myötäelämisestä. Se ilmenee yleensä fyysisinä stressireaktioina, kyynisyytenä, sisäisenä turtuneisuutena, ammatillisen

itsetunnon laskuna ja työssä sekä vapaa-ajalla ilmenevinä ihmissuhdeongelmina. Erityisen haavoittavia ja myötätuntouupumukselle altistavia ovat tilanteet, joissa autettavina ovat lapset. Lasten hätä herättää ammattilaisissakin voimakkaita tunteita, ja jos lasten tilanteeseen ei löydy keinoja, jää ammattilainen monesti avuttomuuden ja turhautumisen valtaan. Tämä kokemus tulisi voida jakaa kollegoiden kanssa työyhteisössä, jotta raskas emotionaalinen kuormitustila ei jäisi pysyväksi. Henkilöstön tuen järjestäminen esimerkiksi työnohjauksena tulisi olla osa organisaation rakennetta, ja tukitoimien tulisi olla säännöllisiä yhteisön tai yksilön hyvinvoinnin tilasta riippumatta.

Myötätuntotyytyväisyys on Nissisen (2012, 28–29) määritelmän mukaan myötätuntouupumuksen vastakohta, eli ammatillinen kokemus osallisuudesta toisen ihmisen elämäntilanteen jakamiseen ja hänen auttamiseensa. Työntekijälle syntyy kokemus siitä, että on voinut olla avuksi jossakin asiakkaalle merkityksellisessä asiassa. Kyseessä on siis olotila, jossa työntekijä kokee haasteeseen vastaamisen mahdollisena ja oman ammatillisuutensa riittäväksi. Myötätuntotyytyväisyys syntyy onnistuneesta ammatillisesta toiminnasta ja vastavuoroisesta vuorovaikutuksesta asiakkaiden kanssa. Tämä asia tuli esille myös Forsmanin (2010, 168) tutkimuksessa, ja osoittautui yhdeksi merkittäväksi työssä jaksamista tukevaksi tekijäksi. Myötätuntouupumus ja myötätuntotyytyväisyys ovat melko lähellä työuupumuksen ja työn imun käsitteitä, ja joskus näitä käsitteitä käytetäänkin tarkoittamaan samaa ilmiötä. Myötätuntouupumuksessa painotus on kuitenkin selkeästi psyykkisissä kuormitus- ja voimavaratekijöissä.

4.4 Työhyvinvointi sosiaalityössä

Tero Meltti ja Hanna Kara ovat vuonna 2009 laatineet systemaattisen tutkimuskatsauksen sosiaalityöntekijöiden työoloihin, työympäristöön ja työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ja ilmiöistä. Tutkimuskatsauksen aineisto käsitti yli sata vuosina 1997–2007 julkaistua kansainvälistä empiiristä vertaisarvioitua artikkelia. Sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyys liittyi Meltin ja Karan (2009, 23–24) systemaattisessa tutkimuskatsauksessa työn sisäisiin tekijöihin, kuten työn monipuolisuuteen, autonomiaan, vaihtelevuuteen ja työn hallittavuuteen. Työtytymättömyys taas vastaavasti oli usein yhteydessä ulkoisiin tekijöihin, kuten resursseihin, työn arvostukseen ja organisaatiokulttuuriin. Asiakkaat tuottivat sosiaalityöntekijöille sekä uupumusta että tyytyväisyyttä. Merkittävä yksittäinen tyytyväisyyttä synnyttänyt tekijä oli muutoksen mahdollistaminen asiakkaan tilanteessa. Korkeat työn vaatimuksetkaan ja työmäärän lisääntyminen

eivät välttämättä vähentäneet työtyytyväisyyttä, jos työn hallinnan tunne oli hyvä, ja työntekijän saavutuksen tunne kasvoi työmäärän mukana. Saavutuksen tunne voi siis olla työuupumukselta suojaava tekijä. Toisaalta ajan puute, joka estää tekemästä työtä niin hyvin kuin työntekijä itse haluaa, ja puutteet asiakkaille tarjottavissa palveluissa, aiheuttivat työntekijöissä stressiä, syyllisyyden tunteita ja uupumusta.

Mänttari-van der Kuip (2015a, 329–335) tutki väitöskirjassaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin ja työpahoinvoinnin kokemusten yleisyyttä, sekä tarkasteli sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksissa tapahtuneita muutoksia. Tutkimuksessa selvitettiin työntekijöihin kohdistuvan organisatorisen tilivelvollisuuden yhteyttä työntekijöiden toimintamahdollisuuksiin, ja koetun resurssiniukkuuden roolia työpahoinvoinnin kokemusten selittämisessä. Tutkimus perustui vuosina 2011–2012 kerättyyn kyselyaineistoon. Tutkimuksen tuloksena selvisi, että sosiaalityöntekijöistä yli 40% kertoi työhyvinvointinsa heikentyneen kuluneen kahden vuoden aikana ja 18% kertoi kärsivänsä työpahoinvoinnista useita kertoja viikossa. Tuloksissa selvisi, että resurssiniukkuus määritteli vahvasti sosiaalityöntekijöiden työtä. Se konkretisoitui muun muassa kasvaneena työmääränä, koventuneina tehokkuus- ja säästövaatimuksina ja lisääntyneenä kiireenä. Asiakasmäärät ylittivät myös ammattiliiton laatimat suositukset. Työntekijät kokivat myös työhön kohdistuvan valvonnan, kontrollin ja arvioinnin lisääntyneen, sekä työntekijöiden toimintamahdollisuuksien kaventuneen. Suurin osa työntekijöistä koki, että he eivät voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisivat, ja moni koki myös joutuvansa työskentelemään ammattieettisten arvojensa vastaisesti. Nämä heikentyneet mahdollisuudet eettisesti vastuullisen työn tekemiseen olivat selkeästi yhteydessä työntekijöiden kokemaan työpahoinvointiin. Epäilemättä myös asiakkaiden mahdollisuudet saada tarpeen mukaista apua olivat tässä tilanteessa uhattuna. Mänttari-van der Kuipin (2015a, 335) korostaa kuitenkin tutkimuksessaan sitä, että työntekijöillä voi olla samanaikaisesti sekä kielteisiä että myönteisiä työhyvinvointikokemuksia. Uupumuksesta huolimatta sosiaalityöntekijät olivat kuitenkin innostuneita työstään ja kokivat mielihyvää siihen keskittyessään. Myös työyhteisölliset tekijät näyttivät edistävän työhyvinvointia.

Tämän saman asian totesivat Stalker ym. (2007, 182–191) tutkiessaan Kanadalaisia lastensuojelutyöntekijöitä. Näillä työntekijöillä todettiin voimakasta emotionaalista uupumusta, mutta samaan aikaan myös korkeaa tyytyväisyyttä työhönsä. Mahdollisuus tehdä työtä, jolla on merkitystä, nousi tässä tutkimuksessa niin merkitykselliseksi tekijäksi, että se piti yllä työhyvinvointia silloinkin, kun työn muut kuormitustekijät olivat suuria. Myös työyhteisön ja esimiehen tuella nähtiin olevan tärkeä vaikutus työhyvinvointiin näissä tilanteissa. Mänttari-van der

Kuip (2015b, 7) muistuttaa kuitenkin, että työhönsä motivoitunut ja siten kuormitustakin kestävä työntekijä ei selviä kohtuuttoman kuormittavista työolosuhteista edes kutsumuksensa turvin. Kohtuuttomille työn vaatimuksille ja työolojen epäkohdille on myös tehtävä jotakin.

Sosiaalityöntekijöiden työn kuormituksesta ja työhyvinvoinnista on tehty myös kansainvälisiä vertailuja. Arttu Saarinen, Helena Blomberg ja Christian Kroll (2012, 403–415) ovat vertailleet tutkimuksessaan pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja työhön liittyneitä ristiriitoja. Kaikissa pohjoismaissa lastensuojelutyössä ja toimeentulotukityössä kuormitus oli muuta sosiaalityötä suurempaa. Suomi erosi muista pohjoismaista kuitenkin selkeästi siinä, että sosiaalityöntekijät olivat selkeästi kuormittuneempia kuin muissa pohjoismaissa. Myös julkisen sektorin sosiaalityön resurssit olivat Suomessa muita pohjoismaita niukemmat ja asiakasmäärät sosiaalityöntekijää kohti olivat suurimmat. Tutkimuksen mukaan vähiten kuormittuneita työntekijät olivat Norjassa, mutta erot Ruotsiin ja Tanskaan olivat pienet. Mielenkiintoinen tutkimustulos oli se, että koulutus ei näyttänyt suojaavan työntekijöitä kuormittumiselta ja ristiriitaisilta kokemuksista, vaan jopa päinvastoin. Suomessa sosiaalityöntekijöillä on pisin koulutus, ja he olivat työssään eniten kuormittuneita. Saarinen, Blomberg ja Kroll (mt.) tulivat tutkimuksessaan siihen lopputulokseen, että Suomessa muita pohjoismaita selkeästi korkeampi sosiaalityöntekijöiden työssä kuormittuminen johtuu alimitoitetuista resursseista, työn organisoinnista ja johtamisesta.

Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia selvittäneessä Työterveyslaitoksen tutkimuksessa (Salo ym. 2016) tutkittiin sosiaalityöntekijöiden mielenterveyden häiriöistä johtuvia sairauspoissaoloja ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi selvitettiin sosiaalityöntekijöiden psyykkisiä resursseja ja sitä, millaisia muutoksia suomalaisen sosiaalityön kuormittavuudessa on tapahtunut 2000-luvulla. Tutkimusaineistona olivat Kunta10-tutkimusten kyselyaineisto ja rekisteriaineisto vuosilta 2000–2012, Kunta10 tutkimuksen osana vuosina 2013 ja 2015 sosiaalityöntekijöille kohdennetun kyselyn aineisto ja ruotsalaisen IMAS-tutkimuksen rekisteriaineisto vuosilta 2005–2012. Tässä tutkimuksessa todettiin, että suomalaisia sosiaalityöntekijöitä kuormittavat erityisesti suuret asiakasmäärät, kiireinen työtahti, asiakasvastuu, monimutkainen ongelmanratkaisu ja asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen. Työtä haittaavat myös riittämättömät resurssit, kuten edellä mainitussa pohjoismaisessakin tutkimuksessa ja asiakkaiden moniongelmaisuus. Suurimmassa kuormitus- ja uupumisriskissä niin tässä, kuin Saarisen, Blombergin ja Krollin (2012, 403–415), tutkimuksessa olivat lastensuojelun sosiaalityöntekijät. Tutkimuksessa havaittiin viisi työn kuormittavuutta kuvaavaa ulottuvuutta: organisaation päätöksenteon ristiriitaisuus, lähiesimiestyöhön liittyvät ongelmat, vähäinen tuki työyhteisössä, työpaineet ja riittämätön

työnohjaus. Vastaavasti liialliselta kuormitukselta suojaavia tekijöitä olivat ammatillinen osaaminen, emotionaalinen vahvuus, tukea antava organisaatiokulttuuri, ammatillinen autonomia ja työnohjaus. Työnohjauksella, tai sen puutteella, näyttäisi siis olevan varsin olennainen merkitys työntekijän työssä kuormittumiselle. (Salo ym. 2016, 21–24.)

Kuormittumisen ja uupumisen riski kasvaa, kun työtä tehdään inhimillisen hädän kanssa. Ihmisen hädästä tarttuu yleensä jotakin myös työntekijään. Työstä nousevat kuormittavat tilanteet, voimakkaat tunteet ja kielteiset kokemukset voivat hoitamattomina sairastuttaa ammattitaitoisinkin työntekijän. Vähintäänkin ne vähentävät työn mielekkyyden tunnetta ja vievät työtehoa. Vaikeat työtilanteet olisi voitava käydä läpi mahdollisimman pian, koska muuten riskinä on, että työstämättömät asiat jäävät alitajuntaan ja stressinsietokyky laskee seuraavissa vastaavanlaisissa tilanteissa. Työstämättömät ja vaikeat kokemukset saattavat vaikuttaa myös työntekijän käsitykseen omasta itsestään ja ammattitaidosta. (Pohjolan-Pirhonen 2007, 174–192.)

Synnöve Karvinen-Niinikoski (2009, 80–81) on artikkelissaan hyvin samoilla linjoilla Pohjolan-Pirhosen kanssa. Hänen mukaansa sosiaalialan työssä tullaan hyvin lähelle ihmisen yksityisyyttä ja joudutaan tekemään hyvin vaikeita tilannearvioita ja interventioita perheen yksityisellä alueella. Työskentely perustuu hyvin pitkälti vuorovaikutussuhteeseen. Tämänkaltainen vuorovaikutustyö on monin tavoin työntekijöitä kuormittavaa, ja uhkana on jopa työtehtävissä traumatisoituminen. Karvinen-Niinikoski (2009, 80–81) korostaa työnohjauksen merkitystä ammatillisen osaamisen, työssä jaksamisen ja työperäisen hyvinvoinnin tukemiseksi. Hän pitää huolestuttavana kuitenkin sitä, että monet sosiaalityöntekijät eivät tunnista omaa haavoittumistaan ja uupumustaan, eivätkä kovin herkästi hae itselleen apua. Tero Meltti ja Hanna Kara (2009, 26) ovat myös todenneet omissa tutkimuksissaan saman asian. Avun hakeminen ei näyttänyt olevan sosiaalityöntekijöille millään muotoa helppoa, vaikka heillä oli tietoa ja kokemusta siitä, että oman työn laatu kärsii uupumuksen johdosta. Tästäkin syystä työnohjauksen tulisi olla säännöllistä ja työn rakenteeseen kuuluva elementti, eikä riippuvainen työntekijän omasta aktiivisuudesta.

Nämä edellä mainitut ja monet muutkin aikaisemmat tutkimukset vahvistavat sen, että sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista on syytäkin olla huolissaan. Pelkkä huolestuminen ei kuitenkaan riitä, vaan tarvitaan myös konkreettisia keinoja kuormituksen purkamiseksi ja työhyvinvoinnin kohentamiseksi. Tässä tutkimuksessa tarkasteltava työnohjaus on yksi konkreettinen keino, monien muiden joukossa, ja seuraavaksi tarkastelenkin sitä, miten työnohjaus on tukenut Kymsoten lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset

Tutkimustehtävänä tässä tutkimuksessa on tutkia sitä, miten työnohjaus voi tukea lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, ja minkälaista työnohjauksen tulisi heidän mielestään olla. Tähän tutkimustehtävään pyrin vastaamaan seuraavilla kysymyksillä:

1. Minkälaista työnohjausta lastensuojelun sosiaalityöntekijät saavat?
2. Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät arvioivat työnohjauksen merkitystä omaan työhyvinvointiinsa?
3. Millaisia toiveita ja odotuksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on liittyen työnohjaukseen?

5.2 Tutkimuksen metodologiset valinnat ja tieteenfilosofinen perusta

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden henkilökohtaisia kokemuksia, joten laadulliset menetelmät soveltuvat tähän parhaiten. Jorma Kanasen (2017, 32–38) mukaan laadullisessa eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään enemmän kuvaamaan todellista elämää ja löytämään tosiasioita, kuin todentamaan jo olemassa olevia väittämiä. Laadullinen tutkimus soveltuu tutkimusmenetelmäksi silloin, kun tutkimus tapahtuu aidossa ympäristössä, aineisto kerätään tutkittavilta vuorovaikutussuhteessa, tutkija on aineiston kerääjä, huomio on tutkittavien näkökulmassa ja merkityksissä, ja kun tavoitteena on kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksessani on kyse juuri aidossa ympäristössä tapahtuvasta aineistonkeruusta, jossa tutkijana olen vuorovaikutuksessa haastateltavien kanssa.

Tutkimukseni tieteenfilosofinen tausta on fenomenologis-hermeneuttinen. Timo Laine (2018, 32–38) tiivistää fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusnäkökulman niin, että tutkimus ei pyri

löytämään universaaleja yleistyksiä, vaan ymmärtämään tutkittavan joukon, tai vaikka yksittäisen henkilön, sen hetkistä merkitysmaailmaa. Fenomenologisen tutkimuksen hermeneuttinen ulottuvuus liittyy tulkinnan tarpeeseen. Usein tutkimusaineisto saadaan haastatteleamalla ihmistä tai ihmisiä. Haastateltava joutuu sanoittamaan kokemuksensa tutkittavasta asiasta, ja tutkija pyrkii löytämään haastateltavan ilmaisuista mahdollisimman oikean tulkinnan. Hermeneuttinen tutkimus kohdistuu ihmisten välisen kommunikaation maailmaan. Kielellisen ilmaisun lisäksi myös kaikki muut keholliset ilmaisut, kuten esim. ilmeet ja eleet, kiinnostavat tutkijaa. Fenomenologis-hermeneuttisella tutkimuksella on kaksitasoinen rakenne. Ensimmäinen taso on tutkittavan elämä sellaisena kuin hän sen tutkijalle ilmaisee. Toisella tasolla tutkija pyrkii käsittelemään ja tematisoimaan omalla kielellään ensimmäisen tason merkityksiä. Kun tutkija ryhtyy käymään ikään kuin vuoropuhelua haastatteluaineistonsa kanssa, puhutaan usein hermeneuttisesta kehästä tai tutkimuksellisesta dialogista. Tämän tutkimuksen osalta palaan tähän tarkemmin aineiston analyysiä käsittelevässä luvussa 5.4.

Juha Perttulan (1995, 54) mukaan fenomenologiselle ja hermeneuttiselle näkökulmalle on yhteistä se, että molemmat ovat kiinnostuneita kokemuksesta, mutta fenomenologisesti orientoitunutta tutkijaa kiinnostaa lähinnä yksilölliset merkitykset, kun taas hermeneuttisesti orientoitunut on kiinnostunut sosiaalisista merkityksistä. Fenomenologis-hermeneuttinen näkökulma yhdistää nämä molemmat. Tässä tutkimuksessa pyrin saamaan haastateltavat sanoittamaan yksilöllisiä työnohjauskokemuksiaan siten, että tutkijana pystyisin ymmärtämään näiden kokemusten yksilöllisiä ja sosiaalisia merkityksiä. Tarkoituksena ei siis ole etsiä yleismaailmallisia totuuksia, vaan ymmärtää juuri näiden tutkittavien subjektiivisia kokemuksia.

Työnohjauksessa, kuten kaikessa muussakin ihmistyössä, asiakkaan kokemus on kaiken lähtökohta ja myös onnistumisen edellytys. Heroja ja Kuisma (2014, 66–71) ovat kirjoittaneet artikkelissaan siitä, mitä merkityksiä työnohjattava antaa työnohjaukselle, ja miten työnohjauskokemuksia voidaan tutkia. Kokemuksen kuuntelemiseen liittyy kirjoittajien mukaan aina halu ymmärtää. Työnohjausprosessi on ohjaajan ja ohjattavan yhteinen ajatusprosessi, jossa työnohjaajakin on jollakin tavoin osa sitä kokemusmaailmaa, jota hän käsittelee ohjattavan kanssa. Työnohjaajan omat kokemukset saattavatkin aktivoitua prosessin aikana, mutta ammattitaitoinen työnohjaaja osaa pitää ne erillään ohjattavan todellisuudesta. Toisaalta työnohjauksellinen ymmärrys voi muodostua vain työnohjaajan omassa sisäisessä dialogissa. Omat ja ohjattavan kokemukset on siis osattava sekä erottaa että yhdistää. Kokemuksen esille saaminen on aina jo sinällään arvokasta, koska vasta sen

jälkeen kokemuksen reflektointi on mahdollista. Pohdin omien työnohjaus ja työnohjaaja kokemusten vaikutusta tarkemmin tutkimuksen luotettavuutta käsittelevässä luvussa 6.

Jani Kukkolan (2018, 41–43) mukaan kokemuksen käsitettä käytetään hyvin yleisesti arkipuheessa, mutta siitä huolimatta se on käsitteenä vaikeasti määriteltävä ja monimerkityksellinen. Kokemus tarkoittaa hyvin monenlaisia asioita, ja voi liittyä esimerkiksi elämyksiin, tapahtumiin, tuntemuksiin ja ajatuksiin. Kokemuksella voidaan viitata myös esimerkiksi taitoihin ja kykyihin. Kokemusten tarkasteluun ja tutkimukseen soveltuvat lähinnä vain laadulliset eli kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Tällöin tutkimusaineistoa lähinnä luokitellaan, teemoitetaan, jäsennetään ja näiden pohjalta tuotetaan kuvaus kokemusten erilaisista sisällöistä, yhteyksistä ja rakenteista.

Virpi Tökkärin (208, 64–69) mukaan yksilöllisen kokemuksen käsite on yleistynyt 1800-luvuilla tarkoittamaan inhimillisen kokemusmaailman kokonaisuutta ja yksilöllistä vaihtelevuutta. Yksilöllinen kokemus oli samalla myös vastareaktio oletukselle, että ihminen olisi vain järkiolento, jonka voisi selittää luonnontieteen keinoin. Kokemukseen tutkijan työssä vaikuttavat aina myös, joko tietoisesti tai tiedostamatta, hänen aikaisemmat kokemuksensa ja ennako-odotuksensa. Näistä ei fenomenologis-hermeneuttisen suuntauksen mukaan tule kuitenkaan pyrkiä vapautumaan, vaan ne tulee tiedostaa ja hyödyntää tutkimuksessa. Yksilön elämä ja kokemusmaailma nähdään myös ainutlaatuisina, ja jatkuvasti muuttuvina, ja minkä vuoksi myös kokemuksia koskeva tieto on yksilöllistä ja muuttuvaa. Tämä puolestaan johtaa siihen, että saatava tieto koskee yksittäistapauksia, eikä tietoa voida yleistää luonnontieteiden tapaan. Kokoavia johtopäätöksiä voidaan kuitenkin tehdä. Tämä on mahdollista esimerkiksi silloin, kun tutkimukseen osallistuvien henkilöiden elämäntilanteet ovat riittävän samankaltaisia. Tämä samankaltaisuus voi perustua esimerkiksi ammattiin ja kansalaisuuteen, kuten tässä tutkimuksessa.

5.3 Aineisto ja sen hankinta

Tämän tutkimuksen aineisto koostuu Kymenlaaksolaisten lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastatteluista. Valitsin kohderyhmäksi nimenomaan lastensuojelussa (virkasuhteessa) työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä, koska siellä työssäjaksaminen ja ammatissa jatkaminen on herättänyt viime aikoina erityistä huolta. Tämän on todennut myös muun muassa Andreas Baldschun (2018, 7–8), jonka mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on merkittävästi enemmän työuupumusta, kuin muilla kollegoillaan sosiaalityön eri sektoreilla. Määräaikaisissa

työsuhteissa olevat sijaiset, ja esimiestehtävissä olevat lastensuojelun sosiaalityöntekijät rajasin tutkimuksen ulkopuolelle, koska sijaisten työsuhteiden kestot vaihtelevat ja aina heille ei edes tarjota työnohjausta. Heidän työnohjauskokemuksensa olisivat siis saattaneet olla vähäisiä, tai niitä ei ehkä olisi ollut lainkaan. Esimiehet rajasin tutkimuksen ulkopuolelle siitä syystä, että he osallistuvat harvoin sosiaalityöntekijöiden työnohjauksiin. Jos heille on järjestetty työnohjausta, niin se on yleensä esimiestyöhön liittyvää. Sen tutkiminen olisi kokonaan toisen tutkimuksen aihe.

Kymenlaakson alueella lastensuojelun toimipisteet sijaitsevat kolmessa eri kaupungissa: Kotkassa, Haminassa ja Kouvolassa. Nämä toimipisteet palvelevat kaikkia Kymenlaakson asukkaita. Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden kuntayhtymässä eli Kymysoissa oli aineistonkeruuhetkellä yhteensä 38 lastensuojelun sosiaalityöntekijän vakanssia, joista vakituisesti täytettyjä oli 15. Muut vakanssit olivat joko määräaikaista täytettyinä tai tyhjinä. Sosiaalityöntekijöiden lisäksi Kymysojen lastensuojelussa oli tuolloin 17 sosiaaliohjaajan vakanssia, 6 perhehoidon ja laitoshoidon koordinaattorin vakanssia ja muutama toimistosihteerin vakanssi.

Tutkimuksen aineistonkeruun toteutin ryhmämuotoisella teemahaastattelulla. Teemahaastattelu on Sirkka Hirsjärven ja Helena Hurmeen (2008, 47–48) määritelmän mukaan haastattelumenetelmä, jossa haastattelun aihepiirit, teema-alueet ovat kaikille haastateltaville samat. Teemahaastattelu kohdistuu siis nimensä mukaisesti tiettyihin teemoihin, joista haastattelussa keskustellaan. Teemahaastattelussa puuttuu strukturoiduille lomakehaastatteluille tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys, mutta se ei ole kuitenkaan niin vapaamuotoinen kuin esimerkiksi syvähaastattelu. Anu Puusan (2020, 112–113) mukaan teemahaastattelumenetelmällä voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemuksia, joihin liittyy subjektiivisia kokemuksia ja käsityksiä. Teemahaastattelussa oletetaan, että tutkittavat ovat kokeneet tietyn asian tai prosessin, ja tutkija on etukäteen selvittänyt tutkimuskohteena olevan asian olennaiset asiat, kuten esimerkiksi rakenteet ja prosessit. Tässä tutkimuksessa kaikilla haastateltavilla oli omakohtaisia kokemuksia erilaisista työnohjauksista.

Puusa (2020, 112–113) painottaa, että teemahaastattelu on lähtökohtaisesti hyvin vapaamuotoinen ja joustava haastattelumenetelmä, ja haastateltavia kannustetaan puhumaan aihepiiristä varsin vapaasti. Tutkija on etukäteen valinnut käsiteltävät teemat ja tehnyt niiden alle tarkentavia kysymyksiä, mutta kysymyksiä ei esitetä tiettyssä järjestyksessä, eikä välttämättä ollenkaan, jos asia tulee jo muuten puheeksi. Kysymisen tapa ja sanamuodot vaihtelevat tyypillisesti paljon eri haastattelukerroilla, koska haastateltavien vastaukset ja tapa kertoa asioita ovat erilaiset. Tämän

tutkimuksen teemahaastattelurunko tarkentavine kysymyksineen on liitteenä (ks. liite 1). Tätä haastattelurunkoa en ole orjallisesti noudattanut kummassakaan haastattelussa, mutta kaikista teemoista käytiin paljon vilkasta ja monipuolista keskustelua.

Teemahaastattelut toteutin ryhmähaastatteluina, koska ajattelen, että ryhmä on aina enemmän kuin osiensa summa. Ryhmähaastattelussa osallistujat voivat kommentoida toistensa mielipiteitä ja näkemyksiä, ja tämä puolestaan voi tuoda keskusteluun lisää laajuutta ja syvyyttä. Puusan (2020, 116) mukaan tutkija voi ryhmähaastattelussa jäädä välillä sivuun ja antaa ryhmän pohtia asioita keskenään. Tällöin tutkija voi kuulla asioita, joita hän ei tavoittaisi yksilöhaastatteluissa. Ryhmähaastattelu saa siis osallistujat keskustelemaan asioista, jotka saattaisivat jäädä itsestäänselvyyksinä tai muista syistä kahdenkeskisen haastattelun ulkopuolelle. Ryhmähaastattelu ei välttämättä tavoita jokaisen yksittäisen henkilön mielipiteitä samalla tavalla kuin yksilöhaastattelu, mutta se jäljittelee kuitenkin arkipäivän tilanteita kun ihmiset työskentelevät ryhmissä. Ryhmän yhteinen näkemys asioista syntyy vuorovaikutusprosessin tuloksena, niin arjen työelämässä kuin ryhmähaastattelussakin.

Anu Valtonen (2005, 223–226) määrittelee ryhmähaastattelun järjestetyksi keskustelutilaisuudeksi, johon on kutsuttu joukko ihmisiä keskustelemaan tietystä aiheesta, tietyksi ajaksi, vapaamuotoisesti, mutta kuitenkin fokusoidusti. Ryhmän vetäjä (tutkija) tarjoilee tutkimuksen kohteena olevia teemoja osallistujien keskenään keskusteltaviksi. Ryhmäkeskustelussa on mahdollista hyödyntää ryhmää siten, että yksittäisten osallistujien kommentit ja erilliset mielipiteet ruokkivat toinen toisiaan ja synnyttävät kokonaan uusia näkökulmia ja argumentteja. Sirkka Hirsjärven, Pirkko Remeksen ja Paula Sajavaaran (2009, 210–211) mukaan ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruumuoto, koska siinä on mahdollisuus saada tietoa usealta henkilöltä samanaikaisesti. Ryhmällä voi kuitenkin olla sekä myönteinen että kielteinen vaikutus osallistujiin. Ryhmä voi antaa tukea ja rohkaista kertomaan myös arkaluonteisista asioista ja estää väärinymmärryksiä. Toisaalta ryhmässä voi olla dominoivia henkilöitä, jotka saattavat ohjailla keskustelun suuntaa. Nämä seikat on syytä huomioida tulosten tulkinnassa ja johtopäätösten teossa. Pertti Alasuutari (2011, 153–156) näkee ryhmähaastattelun hyvänä aineistonkeruu muotona siitä syystä, että asiat tulee punnittua monesta näkökulmasta. Ryhmäkeskustelu voi myös tuottaa monia erilaisia diskursseja, joiden puitteissa aihetta käsitellään. Menetelmän riskinä hän näkee kuitenkin sen, että ihmiset eivät mahdollisesti kehtaa puhua omista asioistaan riittävän avoimesti toisten kuullen, ja keskustelu jää liian pinnalliselle tasolle.

Haastatteluihin valmistauduin etukäteen tekemällä koehaastattelun, johon osallistui neljä lastensuojelussa työskentelevää sosiaaliohjaajaa. Tässä koehaastattelussa testasin sekä tekniikan että haastattelurungon toimivuutta. Koehaastattelun jälkeen tein vielä pieniä muutoksia haastattelurunkoon. Varsinaisiin tutkimushaastatteluihin kutsuin sähköpostilla kesäkuun 2020 aikana kaikki Kymenlaakson lastensuojelussa vakituissa työsuhteessa eli virassa työskentelevät sosiaalityöntekijät, joita sillä hetkellä oli siis 15. Kutsuun vastasi myönteisesti 7 henkilöä. Toiveena oli saada haastateltavia kaikista Kymsoten lastensuojelun toimipisteistä, mutta yhdestä toimipisteestä ei löytynyt vapaaehtoisia haastateltavia. Haastattelut toteutettiin kahtena ryhmähaastatteluna heinäkuun 2020 aikana. Toisessa ryhmässä oli neljä osallistujaa ja toisessa kolme. Ryhmäkoot halusin pitää tarkoituksella pienenä ajankohtaisen koronapandemian vuoksi. Molempien ryhmähaastattelujen kesto oli hieman yli tunnin, ja haastattelut nauhoitettiin sanelinlaitteella. Litteroin haastattelun heti nauhoituksen jälkeen, ja kirjallista aineistoa syntyi yhteensä 35 sivua (riviväli 1,5 ja fonttikoko 12). Haastatteluissa noudatettiin kaikkia Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen antamia korona-ohjeistuksia, ja osallistujat olisivat halutessaan voineet osallistua haastatteluun myös etänä. Tässä tapauksessa kaikki osallistujat halusivat kuitenkin tulla samaan tilaan, jossa he istuivat riittävin turvavälein. Esittelen tutkimuksen kulkua ja omaa tutkimuspositiotani tarkemmin luvussa kuusi.

5.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksen analyysimenetelmä on sisällönanalyysi, joka on Tuomen ja Sarajärven (2018, 103–110) mukaan perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää monissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysiä voidaan pitää sekä yksittäisenä menetelmänä että väljänä teoreettisena kehyksenä. Tällä analyysimenetelmällä pyritään saamaan tutkittavasta asiasta tiivistetty kuvaus. Sisällönanalyysit voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään: teorialähtöiseen analyysiin, aineistolähtöiseen analyysiin ja teoriaohjaavaan analyysiin. Teorialähtöinen analyysi on tyypillisin luonnontieteellisessä tutkimuksessa, jossa tutkimus perustuu johonkin tiettyyn malliin tai teoriaan. Tutkittava ilmiö määritellään siis jo jonkin jo tunnetun mukaisesti. Aineistolähtöisessä analyysissä pyritään luomaan tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus, lähtemällä liikkeelle aineistosta ilman ennako-odotuksia. Teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei pohjautu suoraan mihinkään teoriaan. Analyysissä on nähtävissä aikaisemman tiedon vaikutus, vaikka analyysi eteneekin aineiston ehdoilla. Pauli Juutin ja Anu Puusan (2020, 143) mukaan laadullisen aineiston analyysi alkaa jo aineiston keruun yhteydessä silloin, kun tutkija itse on läsnä

aineiston hankinnassa. Tutkijan esiyymmärrys vaikuttaa sekä aineiston hankintaan että sen analyysiin, ja tästä syystä tutkijan onkin pyrittävä tunnistamaan ennakkoon omaamiensa tietojen ja uskomusten luonne ja sisältö.

Tässä tutkimuksessa käytän kuvailevaa aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, vaikka Tuomen ja Sarajärven (2018, 108–109) mukaan aivan puhtasoppinen aineistolähtöinen analyysi ei ole edes mahdollinen. Aikaisempaa tietämystä tutkittavasta aiheesta ja ilmiöstä kun ei pysty kokonaan suodattamaan pois. Tämän tutkimuksen analyysi on kuitenkin lähempänä aineistolähtöistä kuin teoriaohjaavaa tai teorialähtöistä analyysiä, sillä en tarkastele aineistoa teorian kautta, vaan lähdän rakentamaan kokonaiskuvaa haastattelujen pohjalta, ja vasta tämän jälkeen peilaan tuloksia aikaisemmin tutkittuun tietoon. Johanna Ruusuvuoren, Pirjo Nikanderin ja Matti Hyvärisen (2010, 16) mukaan laadullisen tutkimuksen ideana on etsiä ja löytää aineistosta jotakin uutta, aikaisemmin havaitsematonta, ja uusia tapoja ymmärtää inhimillistä todellisuutta. Tutkimuksen analyysin aloitin aineistoon tutustumisella, kuuntelemalla sen moneen kertaan ja muuttamalla sen kirjalliseen muotoon (= litterointi). Tein litteroinnin itse heti haastattelujen jälkeen kirjoittamalla koko haastattelun sanasta sanaan ylös.

Ruusuvuori (2010, 424–426) esittelee teoksessaan erilaisia litterointitapoja, ja päädyin näistä sanatarkkaan, mutta muilta osin ei niin tarkkaan litterointiin, sillä mielenkiintoni kohdistui ensisijaisesti haastattelussa esiin tulleisiin asiasisältöihin. En siis litteroinut esimerkiksi haastatteluun osallistuvien keskinäistä vuorovaikutusta. Litteroinnissa ei myöskään ole eroteltu kuka haastateltava kulloinkin puhui, koska se ei ollut tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Aineistosta tuli tässä kohtaa samalla myös anonyymi. Ainoastaan haastattelijan puheenvuorot erottelin haastateltavien puheenvuoroista. Litteroinnin ja kirjallisen aineiston useiden lukemiskertojen jälkeen luokittelin aineistoa värikoodeilla sen mukaan mihin tutkimuskysymyksiin ilmaisut ensisijaisesti vastasivat. Lisäksi poistin tutkimuskysymysten kannalta epäolennaiset ilmaukset. Näistä epäolennaisia ilmaisuja olivat esimerkiksi keskustelut työnohjaajan nimestä. Seuraavan vaiheen toteutin Tuomen ja Sarajärven (2018, 123–127) ohjeistuksen mukaisesti pyrkien löytämään aineistosta kunkin tutkimuskysymyksen alle teemoja ja ilmiöitä redusoimalla, eli pelkistämällä alkuperäisiä ilmaisuja. Pelkistettyjen ilmausten listauksen jälkeen oli vuorossa aineiston klusterointi eli ryhmittely. Samaa ilmiötä kuvaavat asiat yhdistin alaluokiksi ja seuraavaksi nämä alaluokat yläluokiksi. Taulukossa 1 kuvaan esimerkkiä käyttämästäni luokittelusta.

Taulukko 1. Esimerkki aineistolähtöisen sisällönanalyysin toteutuksesta (mukailten Tuomi ja Sarajärvi 2018, 132)

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
Hyvä työnohjaus tottakai tukee jaksamista työssä ja se tukee koko työyhteisön hyvinvointia.	Työnohjaus tukee jaksamista ja työyhteisön hyvinvointia	Työnohjaus jaksamisen tukena	Työhyvinvointi
Mitä enemmän sitä kaikkee taakkaa on, niin sitä enemmän se mittari on jo niin täynnä ettei enää jaksais, pystyis ja kykenis.	Kasautuva kuormitus on uhka jaksamiselle	Työnohjaus kuormituksen purkajana	
Miten jotkut työyhteisöt onnistuu siinä, että on mukava mennä työnohjaukseen, sieltä tullaan hyvällä mielellä, ja se on voimaannuttava kokemus?	Toive työnohjauksen voimaannuttavasta vaikutuksesta	Työnohjaus voimavarojen palauttajana	
Kauheest meni aikaa siihen et piti selittää miten vaik joku prosessi menee. Hän ei tunten tätä lastensuojelun kenttää kyl yhtään.	Työnohjaajalla ei ole riittävästi tietoa lastensuojelusta	Substanssiosaaminen	Odotukset lastensuojelun työnohjaajalle
Se on yks taito, joka työnohjaajalla pitäsi olla kun urputusta tulee, et sieltä pystyis hakee ja sanoittaa sen jonkun kohan josta päästään eteenpäin.	Työnohjaajalla tulisi olla kykyä sanoittaa asioita ja viedä keskustelua myös eteenpäin	Prosessin johtaminen	
Työnohjaajalla pitää olla myös pokkaa kyseenalaistaa, eikä vaan kuunnella. Ethän siä siit mitään hyödy, et joku sinuu vaan kuuntelee ja nyökkäilee.	Työnohjaajalta odotetaan aktiivista osallistumista ohjausprosessissa	Aktiivisuus ja kantaa ottaminen	

Taulukon vasemmassa laidassa olevat alkuperäiset ilmaisut ovat sanasta sanaan haastateltavien puhetta, jonka käyttöön olen saanut kaikilta haastateltavilta luvan. Toisessa sarakkeessa muutin alkuperäisen ilmauksen pelkistettyyn muotoon, eli esittelin mahdollisimman tiiviisti kunkin ilmauksen sisällön. Pelkistetyistä ilmauksista muodostin tämän jälkeen alaluokkia, jotka yhdistin oikeassa laidassa oleviksi yläluokiksi. Esimerkiksi odotukset työnohjaajalle muodostuvat tämän taulukon mukaisesti substanssiosaamisesta, prosessin johtamisesta, aktiivisuudesta ja kantaa ottamisesta ja niin edelleen. Edellä oleva taulukko antaa vain esimerkin käytössä olleesta luokittelutavasta. Varsinaiset tutkimustulokset esittelen luvussa seitsemän.

Sisällönanalyysin jälkeen kokosin tuloksia ja etsin tulkintoja. Tutkimustulokset kirjasin kunkin tutkimuskysymyksen alle, ja kaikkiin kolmeen tutkimuskysymykseen pyrin vastaamaan omassa luvussaan tulosten esittelyn yhteydessä. Kirjallisessa raportoinnissa halusin antaa haastateltaville autenttisen ”äänen” suorilla lainauksilla, ja käytin näitä lainauksia myös perusteluinani omille tulkinnoilleni. Lainausten käytölle sain kaikilta haastatelluilta luvan, ja kaikki haastateltavat esiintyvät tässä raportissa anonymeinä. Ainostaan se on eritelty, kumpaan ryhmään haastateltu kuului. Yhteenvedossa ja pohdinnassa yhdistin vielä keskeisimmät tulokset kokonaisuudeksi, etsin tutkimustulosten ja teoreettisen taustan välisiä yhteyksiä ja vertailin omia tuloksiani aikaisempiin vastaaviin tutkimuksiin. Pohdin raportin lopuksi myös tutkimustulosten käytännön vaikutuksia, ja niitä uusia kysymyksiä, joita tutkimus minussa herätti.

Analyysin validiteetin ja reliabiliteetin arviointi kuuluu Ruusuvuoren ym. (2010, 27) mukaan osaksi aineiston analyysia. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että aineistoja ja niistä tehtyjen analyysien käyppyyttä arvioidaan suhteessa vastaavissa aineistoissa ja aikaisemmissa tutkimuksissa tehtyihin tuloksiin. Reliabiliteettia arvioidessa arvioidaan sitä, saavutettaisiinko uudella vastaavalla analyysillä samat tulokset. Luotettavuuden lisäämiseksi lukijalle esitellään, mistä aineiston kokonaisuus koostuu, ja kuvataan vielä tarkemmin ne aineiston osat, jotka tukevat pääasiallisia havaintoja. Tämän tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia käsittelen tarkemmin tutkimuksen luotettavuuden yhteydessä, luvussa kuusi.

5.5 Tutkimuseettiset kysymykset

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK 2009) on laatinut kaikkia ihmistieteitä koskevat eettiset periaatteet, joihin kaikkien tutkijoiden edellytetään sitoutuvan. Nämä eettiset periaatteet jakautuvat kolmeen kokonaisuuteen, jotka ovat: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen, yksityisyys ja tietosuoja. Itsemääräämisoikeuteen sisältyvä vapaaehtoisuus tarkoittaa paitsi osallistumisen vapaaehtoisuutta, niin myös vapaaehtoisuutta vastata tai olla vastaamatta kysymyksiin. Tutkimukseen osallistuja voi myös koska tahansa keskeyttää tutkimukseen osallistumisen. Kieltäytymisestä tai tutkimuksen keskeyttämisestä ei saa tulla hänelle myöskään mitään seuraamuksia.

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistuksen lisäksi tutkimuksen tekoon liittyy myös lainsäädäntöä. Keskeisin lainsäädäntö liittyy tietosuojalakiin (1050/2018). Tutkittava voi antaa suostumuksensa tietojensa käsittelyyn tutkimustarkoituksessa ainoastaan, mikäli se on vapaaehtoista, yksilöityä ja perustuu riittävään tietoon. Haastateltaville tulee siis antaa selkeät ja yksiselitteiset tiedot tutkimuksesta. Tämän tiedon tulee sisältää ainakin tutkijan yhteystiedot, tutkimuksen aihe ja tavoite, tutkimuksen toteutus (aika, paikka, kesto ja tallennus), osallistumisen vapaaehtoisuus, tietojen käsittelyn luottamuksellisuus, haastatteluotteiden sisällyttäminen tutkimusjulkaisuihin, sekä haastattelun jatkokäyttö ja arkistointi. Juha Ranta ja Arja Kuula-Luumi (2017, 414) ohjeistavat tutkimuksen tekijää lisäksi siten, että tutkimukseen osallistuneen yksityisyyden suojaamiseksi joudutaan aineistoa usein anonymisoimaan, eli poistamaan tai muuttamaan henkilön tunnistetietoja.

Tässä tutkimuksessa on noudatettu edellä esiteltyjä yleisiä tutkimuseettisiä periaatteita. Olen laatinut ennen tutkimuksen aloittamista Itä-Suomen yliopiston tieteellisen tutkimuksen tietosuojaselosteen, josta ilmenee tutkimukseen liittyvät keskeiset tiedot liittyen tietosuojalainsäädäntöön. Tutkimukselle hain sosiaalityöntekijöiden työnantajan Kymenlaakson sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen eli Kymsoten tutkimusluvan, ja tämä lupa myönnettiin minulle sosiaalityön palvelujohtajan päätöksellä 29.5.2020.

Muutama päivä ennen haastattelua lähetin kaikille haastateltaville sähköpostilla tiedotteen tutkimuksesta, jossa kerrottiin yksityiskohtaisesti mistä tutkimuksessa on kysymys, ja annettiin mahdollisuus myös lisäkysymysten tekemiseen. Ennen varsinaisen haastattelun aloittamista oli myös mahdollisuus kysymyksille, ja vasta tämän jälkeen haastateltavat allekirjoittivat suostumuslomakkeen tutkimukseen osallistumisesta. Osallistuminen oli täysin vapaaehtoista, ja haastattelun olisi voinut halutessaan myös keskeyttää. Osallistujien yksityisyys taattiin niin, että aineisto pseudonymisoitiin heti litteroinnin yhteydessä, eikä ketään haastateltavaa voi tunnistaa lopullisesta tutkimusraportista. Tutkimuksessa syntynyt aineisto hävitetään asianmukaisesti heti tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

”Laadullisen tutkimuksen tärkein tavoite on saavuttaa mahdollisimman rikas ja syvällinen käsitys tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tämä on myös keskeinen perusta, jolla laadullisen tutkimuksen laatua voidaan arvioida.” (Puusa & Julkunen 2020, 19.)

Iiris Aaltion ja Anu Puusan (2020, 177–179) mukaan hyvään tutkimuskäytäntöön kuuluu olennaisena osana omien valintojen arvioiva tarkastelu, tutkimusta ohjaavien sääntöjen tuntemus ja luotettavuuskriteerien ymmärtäminen. Laadullinen tutkimus ei ole koskaan täysin objektiivista, koska tutkijan omat oletukset vaikuttavat aina tutkimuskohteeseen ja tutkimustuloksiin. Laadullisen tutkimuksen uskottavuutta voidaan kuitenkin lisätä siten, että tutkija pyrkii tutkimuksen aikana tunnistamaan oman subjektiivisuuttaan ja tiedostamaan sen vaikutusta.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa käytetään yleisesti reliabiliteetin ja validiteetin käsitteitä. Reliabiliteetin tarkastelulla tarkoitetaan määrällisessä, eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa sitä, että selvitetään tutkitaanko kohdeilmiötä valituilla mittareilla luotettavasti niin, että mittaaja, mittaustilanne ja satunnaiset tekijät eivät vaikuta mittaustuloksiin. Validiteettia arvioitaessa tutkitaan sitä mitataanko juuri sitä ilmiötä, jota oli tarkoituskin mitata. Reliabiliteetti ja validiteetti voidaan soveltaa myös laadullisessa tutkimuksessa, kunhan tutkija on ymmärtänyt laadullisen tutkimuksen luonteen ja käsiteiden erilaisen merkityksen verrattuna niiden käyttöön määrällisessä tutkimuksessa. Tulee siis huomioida, että ihmisten käyttäytyminen on yleensä aikaan, paikkaan ja tilanteeseen sidonnaista, joten ei voida automaattisesti olettaa, että eri aikoina tai eri menetelmällä saavutettaisiin täysin samanlainen tulos, jota korkea reliabiliteetti edellyttäisi. Validiteetilla voidaan laadullisessa tutkimuksessa kuvata lähinnä sitä, että kuvatut tapahtumat ovat yleisesti totta, ja tutkimusilmiö voidaan kiistatta osoittaa. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus on siis nähtävä laajemmin kun pelkästään reliabiliuden ja validiuden kautta. Mitä selvemmin ja yksityiskohtaisemmin tutkija esittelee tutkimuksensa eri vaiheet, sitä paremmin luotettavuuttakin voidaan arvioida. (Aaltio ja Puusa 2020, 179–181.)

Tämän tutkimuksen aihe on noussut omasta kiinnostuksesta lastensuojelun työnohjaukseen, koska toimin sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijänä että työnohijana. Tutkimuksessa ei voi siis välttyä subjektiiviselta näkökulmalta. Puusan ja Julkusen (2020, 201) mukaan laadullisessa tutkimuksessa on nykyisen kuitenkin tavoitteena päästä eroon objektiivisuuden harhasta ja tavoittaa

subjektiivisuuden hyötyjä. Tutkimuksen eri vaiheissa olen pyrkinyt tiedostamaan nämä molemmat työroolini ja sen, miten aikaisempi tieto ja omat kokemukset saattavat vaikuttaa tutkimukseen. Ennakkotietoni ja kokemukseni auttoivat minua ainakin teemahaastattelun suunnittelussa ja toteutuksessa, kun mietin mitä asioita on tärkeää nostaa keskusteluun. Osasin esittää paremmin myös tarkentavia kysymyksiä, kun aihepiiri oli riittävän tuttu. Omat mielipiteeni käsiteltyihin asioihin olen pyrkinyt tietoisesti sulkemaan kokonaan tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimustuloksia kirjoittaessani olenkin käynyt itsereflektiota ja pyrkinyt siihen, että tulokset pohjautuisivat vain ja ainoastaan haastatteluaineistoon. Tässä pohdinnassa olen yrittänyt hyödyntää haastateltavien suoria lainauksia.

Luvussa 4.3 perustelin jo sen, miksi päädyin käyttämään ryhmämuotoista teemahaastattelua tutkimusaineiston keruussa. Tähän menetelmään, kuten kaikkiin muihinkin tutkimusmenetelmiin, liittyy aina myös haasteita ja riskejä. Anu Puusan (2020, 108) mukaan luottamus on yksi tärkeimmistä asioista haastattelututkimuksessa. Tutkijan tulee pystyä luomaan luottamuksellinen ilmapiiri haastattelutilanteessa, jotta tutkittavat uskaltaisivat puhua myös hankalista asioista. Tutkijan tulee myös huomioida, että haastateltavat saattavat jännittää tutkimustilannetta tai tallennusta. Hirsjärven ym. (2009, 210–211) mukaan ryhmällä voi joskus olla kielteinen vaikutus osallistujiin jos ryhmässä on dominoivia henkilöitä, jotka saattavat ohjailta keskustelun suuntaa. Tässä tutkimuksessa kaikki tutkittavat olivat minulle vähintäänkin nimeltä tuttuja pitkän työhistorian ajalta, ja tästä tuttavuudesta oli se etu, että haastateltavat eivät jännittäneet haastattelutilannetta. Tunnelma haastattelutilaisuudessa oli alusta alkaen myös vapautunut, kun kaikki haastateltavatkin olivat toisilleen ainakin jossain määrin entuudestaan tuttuja. Vapautuneesta ilmapiiristä kertoi minulle ainakin se, että haastattelun aikana haastateltavat nauroivat, ja myös hieman vitsailivat yhdessä. Haastattelu pysyi kuitenkin koko ajan asialinjalla ja sovitussa aiheessa. Haastateltavien keskinäinen keskustelu oli luontevampaa ja vilkkaampaa, kuin mitä se olisi luultavasti ollut toisille täysin vieraiden ihmisten kesken. Kummassakaan ryhmässä ei ollut niin dominoivia henkilöitä, että he olisivat päässeet ohjailemaan keskustelun suuntaa. Toki toiset puhuivat enemmän ja toiset vähemmän, kuten ryhmissä yleensäkin. Koin, että molemmissa haastattelutilanteissa vallitsi luottamuksellinen ilmapiiri, ja että tutkittavat luottivat myös siihen, että minä tutkijana olen niiden kaikkien lupauksen takana, jota olen tutkimuselosteessani antanut.

Molemmat haastattelut nauhoitettiin, mutta se ei mielestäni vaikuttanut lainkaan haastateltaviin. Pieni ja täysin äänetön tallennin luultavasti unohtui monelta heti haastattelun alussa. En siis usko, että taltiointi vaikutti mitenkään osallistujiin tai käytyihin keskusteluihin. Haastavana asiana

kollegoiden haastattelussa saattoi olla se, että tutun ja samaa työtä tekevän haastattelijan mahdollisesti oletettiin jo tietävän monia asioita, eikä niitä kerrottu niin tarkasti kuin ulkopuoliselle ehkä olisi kerrottu. Jouduinkin ajoittain kyselemään asioita, jotka olivat oikeasti itselleni melko selviä, mutta halusin kuitenkin kuulla asiat myös haastateltavien kertomana. Halusinhan, että kaikki vastaukset tulevat haastateltavilta. Puusan (2020, 108) mukaan on myös tärkeää, että haastattelija ja haastateltava puhuvat yhteistä kieltä. Tässä tapauksessa tästä ei syntynyt mitään ongelmaa, sillä lastensuojelun ”ammattikieli” ja terminologia olivat niin haastattelijalle kuin haastateltavillekin yhteisiä.

Tutkittavien joukko on tässä tutkimuksessa niin pieni, vain seitsemän henkilöä, ettei tutkimus ole yleistettävissä tätä ryhmää laajemmalle. Laaja yleistettävyys ei tosin ole ollut missään vaiheessa tutkimuksen tarkoituksaan. Tutkimuksen yleistettävyys tarkoittaa Anu Puusan ja Saara Julkusen (2020, 190) mukaan sitä, ettei tutkimuksessa ole kuvattu ainutkertaista tapahtumaa, vaan tutkimustuloksen tulisi päteä muuhunkin kuin tutkittuun tapaukseen. Yleistettävyys ei kuitenkaan ole Puusan ja Julkusen (2020, 190) mukaan edes laadullisen tutkimuksen keskeinen tavoite. Laadullisen tutkimuksen uskottavuutta tulee heidän mukaansa perustella ilmiön syvällisen ymmärtämisen kautta, ja tutkijan tulee pyrkiä kuvaamaan tutkittava ilmiö niin monipuolisesti kuin mahdollista. Tarkoituksena on ollut kuvata näiden haastateltavien esittämiä näkemyksiä mahdollisimman tarkasti, ja ymmärtää heidän kertomaansa. Lukijalle olen halunnut välittää mahdollisimman autenttisen kuvan haastateltavien kertomista asioista, ja tästä syystä olen käyttänyt melko paljon suoria lainauksia. Osaltaan lainaukset tukevat tutkijan tulkintoja, osaltaan antavat konkreettisia esimerkkejä siitä lastensuojelutyön arjesta, jonka keskellä haastattelut tehtiin. Lainauksia on melko tasaisesti molemmista ryhmistä ja lainausten lopussa olevat merkinnät (R1) ja (R2) kertovat kummasta haastatteluryhmästä lainaus on peräisin.

7 TUTKIMUSTULOKSET

7.1 ”Sitä saa mitä tilaa” – vai saako?

Tähän tutkimukseen osallistui seitsemän lastensuojelussa vakituisesti työskentelevää sosiaalityöntekijää Etelä-Kymenlaakson alueelta. Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla oli pitkä työkokemus lastensuojelun sosiaalityöstä, ja suurin osa heistä oli työskennellyt samassa työtehtävässä yli 15 vuotta. Kaikille haastatelluille oli siis ehtinyt kertyä kokemusta työuransa aikana useista erilaisista, ja monien eri työnohjaajien ohjaamista työnohjauksissa. Tutkimushetkellä kenelläkään haastatelluista ei kuitenkaan ollut voimassa olevaa työnohjaussuhdetta. Työnohjauksen puute johtui joidenkin kohdalla keväällä vallinneesta korona-tilanteesta, kun uusi työnohjaaja ei voinut aloittaa. Osalla työnohjauksessa oli määrittelemättömän ajan kestävä tauko, ja uusi työnohjaaja etsinnässä. Työnohjauksen puuttuminen saattoi selittyä osittain myös työnohjauksen kilpailutuksella, jonka työnantaja toteutti nyt ensimmäistä kertaa. Kilpailutus muutti olennaisesti aikaisempia käytäntöjä työnohjaajan valintaan liittyen, ja tutkimushetkellä asiaan liittyi vielä monenlaista epäselvyyttä. Työnohjausetonta aikaa oli kaikilla ollut haastatteluhetkellä noin puoli vuotta, joka on hektisessä ja vaativassa lastensuojelutyössä mielestäni melko pitkä aika. Osalla uuden työnohjaajan aloituksesta oli jo sovittu, osalla ei ollut aloituksesta vielä mitään tietoa. Työnohjauksen järjestäminen oli tässä organisaatiossa niin sanotusti työnantajavetoista, eli työnantaja valitsi työnohjaajan, jakoi ryhmät ja päätti työnohjauksen kestosta ja ajankohdista.

Haastateltavien työnohjaus oli ollut muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta ryhmän työnohjausta, ei varsinaista yhteistyönohjausta, eikä ryhmätyönohjausta. Ryhmät oli muodostettu lähinnä luonnollisista työryhmistä ja tiimeistä. Ryhmien koko vaihteli 4–9 henkilön välillä, ja ryhmissä oli monesti sosiaalityöntekijöiden lisäksi myös sosiaalihoitajia. Esimiehet eivät pääsääntöisesti osallistuneet työnohjausryhmiin. Ryhmien kokoonpanot saattoivat vaihtua kesken työnohjausprosessin, jos työyhteisöissä tapahtui henkilöstövaihdoksia. Työnohjausryhmät olivat kokoontuneet työpaikoilla kerran kuukaudessa, puolitoista tuntia kerrallaan. Kesälomakaudella oli työnohjauksissa pidetty yleensä 2-3 kuukautta taukoa. Työnohjausjaksot olivat olleet kestoltaan noin 1–2 vuotta, ja sen jälkeen sekä työnohjaaja että ryhmä yleensä vaihtuivat. Yhteistyötyönohjauksessa kenelläkään haastatelluista ei ollut kokemusta. Yksilötyönohjausta oli saanut muutama haastateltava, ja myös kriisityönohjauksesta oli yksittäisiä kokemuksia. Muutama

yksilötyönohjauskokemus oli syntynyt siitä syystä, että muita ryhmäläisiä ei jostain syystä tullut paikalle ryhmän työnohjaukseen. Nämä tilanteet oli koettu poikkeuksetta epämiellyttäväiksi.

”Jos on joskus sairauksien ja muiden poissaolojen vuoksi joku joutunut menemään yksin, niin sehän on ollut ihan kauhun paikka joillekin. Olis se ollut mulle itellenikin, mut en mä ole onneks koskaan joutunu.” (R2)

Tarvetta ja myös halukkuutta suunnitelmalliseen yksilötyönohjaukseen kuitenkin löytyi. Yksilötyönohjauksen nähtiin soveltuvan ryhmän työnohjausta paremmin tilanteisiin, joissa kyse on jostakin työntekijän työhön liittyvästä henkilökohtaisesta asiasta tai ongelmasta. Näistä mainittiin esimerkkeinä omaan jaksamiseen ja työidentiteettiin liittyvät kysymykset. Myös omaan asiakkaaseen liittyneet negatiiviset tai epäammattilliset tunteet mainittiin asioina, joita ei haluttu käsitellä koko ryhmän kuullen. Omien tuntemusten ryhmään vieminen tuntui haastateltavien mielestä hankalalta myös siinä mielessä, että ei haluttu viedä omilla asioilla koko ryhmän yhteistä aikaa. Nämä samat yksilötyönohjaukseen liittyvät toiveet ja tarpeet nosti esiin myös Alhanen (2011, 133) tuodessaan esiin, että yksilötyönohjauksissa on parhaat mahdollisuudet käsitellä omaan ammatilliseen kasvuun ja vuorovaikutukseen liittyviä aiheita. Hän painotti myös luottamuksellisen suhteen merkitystä työnohjaajan ja ohjattavan välillä, jotta hyvinkin henkilökohtaisten asioiden käsittely voisi mahdollistua.

”Kyllä miä ite ainakin ajattelen niin, että sit jos sulla on itelläs työssä jaksamisen ongelmaa, niin ei ryhmätyönohjaus ole enää siihen. Ja jos sulla on joku oma mietintä siitä omasta työtavasta tai eettisyydestä tai joku sellanen, niin siin ei niinku se keskustelu sen ryhmän kanssa auta. Tai jos haluais miettiä itseään siinä, vaikka pelkästään siinä työyhteisössä, niin en mä edes lähtis purkamaan niitä jossain ryhmätyönohjauksessa.” (R1)

”Jos on joku ihan henk koht asia, joka olis työnohjauksen asia ... nin tota sen ryhmän täytyis olla tosi turvallinen, että pystyis puhumaan. Oman haavottuvuuden näyttäminen... niin, se on vaikeeta. Ne kerrat mitä miä kävin siellä työpsykologilla, ne oli varmaan semmosia mitä miä ajattelen et vois se yksilötyönohjauskin olla. ja sit niinku antaa mahdollisuus riittävän moneen kertaan et sen saa, koska se vie aikaa ennenku siä pääset purkaa ja löydät ne sanat.” (R1)

Yksilötyönohjauksen saamiseen arveltiin kuitenkin tarvittavan joku aivan erityinen syy, ja moni kokikin vaikeaksi, että pitäisi mennä tätä syytä esimiehelle perustelemaan. Yksilötyönohjauksen ajateltiin olevan työnantajan mielestä myös niin kallista, ettei siihen olisi kuitenkaan nykyisessä taloudellisessa tilanteessa mitään mahdollisuuksia. Työterveyshuoltoon hakeutuminen tuntuikin monesta työntekijästä helpommalta ratkaisulta niissä tilanteissa, kun tuli tarve keskustella hankalista työhön liittyvistä asioista luottamuksellisesti ja kahden kesken. Niemelän (2019, 65) mainitsema kustannustehokkuus ja kustannustietoisuus näyttäisi siis tämän mukaan saavuttaneen hyvin myös työntekijätason. Koivu (2014, 116–117) näkee kuitenkin työnohjauksen nimenomaisesti investointina, joka maksaa itsensä takaisin ehkäisemällä ja vähentämällä työpahoinvoinnista syntyviä välittömiä ja välillisiä henkilöstökuluja.

”Mul ei kyl oo sellasta tunnetta että se (yksilötyönohjaus) olis sellanen palvelu, joka tippuis ku Manulle illalinen kun ääneen sanois et tarvisin työnohjausta. Et kyl miä aattelen, et pitäis jotenki selitellä et miks mä sitä tarvisin ja miks mä sitä haluaisin. Enkä miä kuitenkaa usko, et se kovin nopeesti järjestyisi.”(R1)

”Ei toi ole Kymsoten linjan mukasta nykyään. Sehän on hirveän kallista se yksilötyönohjaus!” (R2)

Ryhmän työnohjaus koettiin toimivana silloin, kun ryhmä oli riittävän pieni ja ryhmäläiset tunsivat hyvin toisensa. Ryhmän työnohjauksen ajateltiin sopivan hyvin asiakasasioiden käsittelyyn eli case-työnohjaukseen ja työyhteisöön liittyvien asioiden käsittelyyn. Haastatellut kokivat, että asiakasasioihin sai työnohjaajalta, ja varsinkin muulta ryhmältä, uusia näkökulmia, sekä aivan konkreettisia neuvojakin. Myös eettisten ja moraalisten asioiden yhteinen pohdinta koettiin tärkeänä, ja ryhmältä haettiin vahvistusta vallitseville käytännöille ja niin sanotuilla yleisillä linjauksille. Haastatellut kokivat, että monesti hankalan tilanteen ääneen puhuminen antoi jo käsiteltävään asiaan tarvittavaa etäisyyttä ja perspektiiviä. Haastatellut kokivat oppimisen kannalta tärkeäksi, että saivat olla kuulemassa toisten kollegoiden asiakastapauksia ja niiden ratkaisuvaihtoehtoja. Joku koki myös hyvin lohdullisena sen, että muillakin on hankaluuksia ja epävarmuutta omissa asiakastilanteissa.

”Tää työnohjaaja, joka välillä sitte anto vähä niinku vinkkejäkin, et mitäs jos tekisitte näin ja siis sillee koko sille tiimille. Siin varmaan tuli sellasii asioita kyllä, jotka vaikutti kaikkien osalta, et jos vaan ruvettiin toteuttamaan niitä. Sit kun siinä yhdessä käsiteltiin niin tavallaan tuli se yhteinen päätös. Et jotkut semmoset ajatukset, jotka niinku.. jos joku olis jollekki puhun, ni se olis jääny sit siihen, mut sit ku siin on koko porukka ja yhdessä mietitään ni sit voi tehdä tämmösiä päätöksiä, et hei, tää on hyvä juttu, tehää jatkossa näin. (R2)

Työnohjaukselle asetetut tavoitteet olivat jääneet kaikille haastatelluille melko epäselviksi, eikä niitä haastateltavien mukaan oltu koskaan varsinaisesti kirjattu näkyviin. Osa haastateltavista epäili, että tavoitteista oli mahdollisesti sovittu tarkemmin esimiehen, kuin heidän kanssaan. Työnohjaukseen mentiin monesti ikään kuin ”valmiiseen pöytään.” Haastateltavien käsitysten mukaan tavoitteet olivat yleensä liittyneet tavalla tai toisella työssä jaksamiseen ja asiakastyön tukemiseen. Joskus tavoitteena oli ollut myös työyhteisöön ja yhteistyöhön liittyviä asioita.

”Kyl mun täytyy sanoa, et ehkä edustan semmosta... no en tiiä tyypillistä, mut kuitenkin aika rivisossua. Mun käsitykseni siitä työnohjauksesta ja sen tavoitteellisuudesta on hyvin jäsentymätön. Et aina olen ottanut annettuna sen. Sillä asenteella ja en varmaan oo ollu ehkä semmonen, siinä mielessä ihanteellinen osallistuja, joka niinku lähtee sillai tavoitteellisesti siihen mukaan, et ah, hyvä homma, et haluan tähän osallistua.” (R2)

Haastatelluille oli kertynyt paljon erilaisia työnohjauskokemuksia ja kokemukset olivat ymmärrettävästi myös hyvin subjektiivisia. Eri ihmiset kokevat samassakin tilanteessa asiat hyvin eri tavoilla. Hyviä työnohjauskokemuksia oli saatu esimerkiksi työnohjauksissa, joissa työnohjaaja oli osannut sanoittaa työntekijän esiin nostamia asioita tai ongelmia ja tuoda niihin aivan uusia näkökulmia ja oivalluksia. Myös uusien ”työvälineiden” saaminen koettiin hyvänä ja tarpeellisena. Hyviä kokemuksia oli kertynyt myös siitä, että työnohjaaja oli ollut empaattinen, osaava ja helposti lähestyttävä henkilö.

”Miä ajattelen, että omat positiivisimmat työnohjauskokemukset on ollu semmosii, et tietyl taval työnohjaaja osaa siitä keskustelusta poimia jotenkin semmosen haasteen tai semmosen mitä ite ei osaa eritellä, että tää jotenkin vaivaa tai tähän tarvis jotain konkreettisia vinkkejä. Ja sit se ryhtyy viemään niitä, elikkä mikä ehkä auttaa siinä omassa työssä keskittymistä tai rajaamista tai jotenkin... siin tulee itelle sellaisia havaintoja, et ahaa, tää on tämmönen ilmiö, tai ehkä niinku tää herättää minus tämmöstä.” (R1)

”Sellanen positiivinen kokemus... Se oli varmaan tän viimeisen työnohjan kanssa, se sietoikkuna. Se oli semmonen, et huomaan mieltiväni sitä vieläkin kun tulee sellanen tilanne, että menee kierroksille tai vaipuu masennukseen, et niinku missä kohtaa olen. Minusta se oli niinku sellasta konkretiaa, ja auttaa omii tunnetiloi ymmärtämään.” (R1)

Monille haastatelluille oli kertynyt myös huonoja työnohjauskokemuksia, ja odotukset työnohjauksesta saatavalle tuelle eivät olleet täyttyneet. Tärkeimpänä asiana nousi esiin se, että työnohjaaja ei omannut joko lainkaan, tai ei ainakaan riittävää substanssiosaamista lastensuojelusta. Tämä turhautti työnohjattavia, kun suuri osa työnohjaukseen varausta ajasta kului siihen, että joutui selittämään omaa työtään ja sen juridista perustaa. Näissä tilanteissa ohjattavat eivät myöskään yleensä saaneet toivomiaan konkreettisia ohjeita ja neuvoja. Tämä ei varsinaisesti yllättänyt, sillä myös Kärkkäinen (2013, 91–98) totesi omassa tutkimuksessaan, että lähes kaikilla työnohjaukseen osallistuneilla oli myös huonoja työnohjauskokemuksia. Kärkkäisen tutkimuksessa huonoja kokemuksia aiheuttivat muun muassa heikko tavoitteiden asettelu, osallistujien puutteellinen ennakkovalmistautuminen, työnohjaajan passiivisuus ja vuorovaikutusongelmat. Nämä kaikki samat teemat nousivat esille tässäkin tutkimuksessa.

”Hänellä ei ollu mun mielestä niinku annettavaa lastensuojelun keisseihin... niinku mitään. Ei hänellä ollu niinku sanottavaa, eikä hän osannu ohjata niitä asioita eteenpäin tai ehkä hänellä ei ollu niinku sellasta näkökulmaa. Kauheesti meni aikaa siihen, että piti selittää miten vaikka joku prosessi menee. Hän ei niinku tuntenu tätä lastensuojelun kenttää oikeesti yhtään, eikä tienny, että meillä on näitä lainmukaisia velvotteita.” (R2)

Toinen selkeästi esiin noussut ja huonoja kokemuksia synnyttänyt asia liittyi työnohjauksessa käytettyihin menetelmiin. Toiminnallisten ja luovien menetelmien käyttö ei selvästikään miellyttänyt kaikkia. Osalle haastatelluista nämä toiminnalliset menetelmät olivat suorastaan kauhistus, ja aiheuttivat jopa pelkoa, sekä halua jättäytyä pois koko työnohjauksesta. Kolmantena negatiivisena asiana koettiin työnohjaajan passiivisuus työnohjausprosessin eteenpäin viemisessä.

”Miä ajattelen, että tämmöset tietyl taval luovat ja toiminnalliset työnohjaukset ei oo ehkä mun juttu, et siitä tuli sit jo vähän ahdistus, että mitä tänään pitää tehdä. Pitääkö taas valokuvata itseään tai.. tai just leikkiä tai pitääkö taas mennä jonnekin tunnetilanäyttelyyn tai jotain. ... siitä tuli jo vähän sellanen, että sinne ei ollu miellyttävä mennä, koska se ahdisti. Se alko ahdistaa, vaikka mun piti mennä sinne omaa ahdistusta purkamaan [naurua].” (R1)

”Mitä enemmän pikkueläimiä tai erilaisia kortteja tai valokuvausta tai roolileikkejä... sitä kamalampaa se on.” (R2)

” ... Hän saatto olla vaik 15 minuuttia hiljaa jos me ei niinku ruveta... Se oli taas jotenki erikoinen. Et tuntu, että mikä sun rooli on muuta kun istua siinä.” (R2)

Muutaman kerran haastatellut olivat kokeneet, että käsiteltävä asia oli työnohjauksessa muuttunut jopa entistä huonommaksi. Näin oli käynyt esimerkiksi tilanteissa, joissa oli selvitelty työyhteisön jäsenten keskinäisiä suhteita ja niissä ilmenneitä ongelmia. Haastatellut epäilivät, että näissä tilanteissa työnohjaajan ammattitaito oli mahdollisesti loppunut kesken, tai käsiteltäväksi oli otettu asia, johon työnohjaus ei menetelmänä edes soveltunut. Työntekijät pitivätkin tärkeänä, että työnohjaaja tunnistaa oman osaamisensa rajat ja pystyy myös hoitamaan tilanteet, jotka ottaa työn kohteeksi. Haastatellut kokivat hyvin epämiellyttäväksi tilanteet, joissa joku ryhmäläisistä joutui työnohjauksessa esimerkiksi syntipukin rooliin. Nämä epäonnistuneet työnohjaustilanteet olivat ymmärrettävästi vaikuttaneet heikentävästi koko työyhteisön työilmapiiriin.

”Silloin muinaisuudessa siellä [poistettu paikka] ja siellä oli joku sellanen, siitä on siis todella kauan, siel oli joku työnohjaus, joka päätty itkuun ja siin tuli joku tämmönen kahen työntekijän ... lähettii niinku avaamaan jotaa tunteja ja vaikeita asioita ja sepäs olikin sit ikävää ihan kaikille.” (R2)

Haastatellut pohtivat varsin kriittisesti myös omaa osuuttaan syntyneisiin työnohjauskokemuksiin ja työnohjauksesta saatuun hyötyyn. Sosiaalityöntekijät epäilivät, että he ovat itse olleet ainakin osasyllisiä niihin tilanteisiin, kun työnohjaus ei ole vastannut odotuksia. Ajoittain työntekijöiden oma motivaatio ja työnohjaukseen valmistautuminen oli ollut heikkoa, ja tämä oli varmasti vaikuttanut siihen, että työnohjauksesta saatu hyötykin oli saattanut jäädä vähäiseksi. Haastatellut myös epäilivät, että sosiaalityöntekijät ovat mahdollisesti työnohjaajillekin hankala ja vaativa ammattiryhmä ohjattavaksi.

”Mä ajattelen et siin työnohjaukses olis tärkeää semmonen, et työntekijät, ne osallistujat, olis jotenkin aktiivisia ja työstäis niitä asioita muulloinkin kun siinä hetkessä kun kokoonnutaan työnohjaukseen. Et se on tosi passiivinen lähtökohta mistä itse olen lähtenyt ja veikkaan, että aika moni muukin. Et sitä menee sinne sen takia kun se on siellä kalenterissa, sen sijaan että olis aktiivisesti kiinnostu siitä, ja olis jotain semmosii asioita, josta todella haluaa puhua ja ois tämmösiä kehittämisjuttuja mielessä ja näin. Vaan just menee sinne tällä asenteella niinku kouluun mentiin aikanaan, että mitäs meil tänään on.” (R2)

”Me ollaa varmaan hirveen vaikee työntekijäryhmä niinku ottamaan vastaan työnohjausta (naurua). Se työnohjaaja varmaan aattelee, et nyt siel on taas se kivirekiporukka, joka ei suostu mihinkään, eikä ne halua mitään, eikä niille kelpaa mikään.” (R1)

Aivan kuten Beverly ja Gordon (2017, 36–46) artikkelissaan totesivat, myös tässä tutkimuksessa tuli esille, että arkinen työ syrjäytti monesti työnohjauksen. Siihen ei ollut riittävästi aikaa valmistautua, ja keskittyminen kaiken muun työn keskellä oli vaikeaa. Työnohjauksen hyötykin jää heikoksi, jos sen äärelle ei ole mahdollisuutta tai halua pysähtyä.

7.2 Työnohjaus työhyvinvoinnin yhtenä kulmakivenä

Kaikki haastatellut olivat yksimielisiä siitä, että työnohjaus on lastensuojelun sosiaalityössä tärkeä työssäjaksamista tukeva, työn kuormitusta purkava ja voimavaroja palauttava elementti. Työnohjaus on siis lastensuojelun sosiaalityöntekijän työhyvinvoinnin kannalta merkityksellistä, kuten monissa aikaisemminkin tutkimuksissa on jo todettu, vaikka kriittistäkin palautetta työnohjauksista näissä haastatteluissa annettiin. Työnohjaukseen liittyvä kriittinen palaute, ja suoranainen tyytymättömyys, saattavat kertoa myös siitä, että odotukset työnohjaukselle olivat olleet joko epärealistisia tai liian suuria. Työnohjaus ei pysty yksinään työhyvinvointia takaamaan, tai edes ylläpitämään, jos työssä tai työyhteisössä on paljon rakenteellisia tai muita ongelmia. Konstikas sosiaalityö -tutkimuksessa (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 15) tutkittiin sitä, miksi juuri sosiaalitoimistossa työnohjauksen hyöty jäi muita toimipisteitä alhaisemmaksi ja todettiin sen mahdollisesti johtuvan siitä, että työnohjauksella ei voida vaikuttaa työn rakenteellisiin ongelmiin. Tämän myös haastateltavat itse tiedostivat, ja totesivatkin, ettei työnohjauksella voida kaikkiin asioihin vaikuttaa. Työnohjaus sai kuitenkin arvostusta haastateltujen keskuudessa.

”Mä ajattelen, että on paljon paljon töitä, jossa tämmöstä luksusta ei ole kun työnohjaus. Onhan se aika niinku... merkittävä työhyvinvointia mahdollisesti lisäävä.” (R2)

”No toimiva työnohjaus on niinku kulmakivi, mut se pitää olla sellanen joka elää ja on... niinku koko ajan täs meillä olemassa. Se ajatus sen mahdollisuudesta. Se kuuluu tähän työkuulttuuriin.” (R1)

Haastatellut pitivät tärkeänä, että työnohjaus tarjoaa heille mahdollisuuden käydä läpi asioita, joista ei työn luonteen ja salassapitosäännösten vuoksi voi missään muualla edes puhua. Myös työhön liittyvien tunteiden purkuun työnohjauksen ajateltiin olevan oikea paikka. Haastatellut arvelivat, että jos työnohjausta ei lainkaan olisi, niin monet asiakasasiat voisivat jäädä kuormittamaan niin paljon yksittäisen sosiaalityöntekijän mieltä, että siitä voisi seurata vakavia terveysvaikutuksia, kuten esimerkiksi uupumusta, loppuun palamista ja sairaspöissaoloja. Kiviniemi ym. (2014, 154) korostavatkin työnohjausta yhtenä henkisen työsuojelun muotona, koska se ennaltaehkäisee työssä

uupumista. Käytännössä työnohjaus onkin monesti ollut sosiaalityöntekijöiden kertoman mukaan ”pahan olon kaatopaikka”, mutta pelkästään ahdistuksen purkuun ja ”oksentamiseen” sen hyödyllisyys nähtiin kuitenkin lyhytaikaiseksi. Purkamisen lisäksi työnohjauksessa tulisi haastateltujen mukaan pystyä löytämään myös ratkaisuja ja palauttamaan voimavaroja.

”Usein on sellasi tapauksii, mitkä jää sinuu vaivaa ja mitä sit illal tuol lenkkipolul mietit yksinäs.” (R1)

”Jos siellä oikeesti tartuttais näihin asioihin, et niit työstettäis pitkäkestoisesti, nin kyl sil oliskin oikeesti [vaikutusta] ja mä ajattelen et tottakai se aina hetkellisesti helpottaa kun saa oksennettua ulos sellasen ärsytykses, mut eihän se periaattessa mitään muuta.” (R1)

Sosiaalityöntekijöiden mielestä eniten vaikutusta työhyvinvointiin työnohjauksesta oli ollut kriisitilanteissa ja niiden purkamisessa. Yhdessä tiimissä oli joitakin vuosia siten koettu tilanne, jossa työntekijöiden henki oli ollut vakavassa vaarassa, ja tämän tilanteen käsittely ylimääräisessä työnohjauksessa oli ollut haastateltujen mielestä paitsi tarpeellinen, myös työhyvinvoinnin ja työkyvyn säilymisen kannalta merkityksellinen asia.

”Siin oli tosiaan henkii uhattuna ja siis sinällään olihan se tarpeellinen käydä se läpi ja puhua se.. Kyl miä aattelen siinä ehkä saatiinkin ihan... työnohjaaja oli ihan hyvä henkilönä ja tarpeen siihen paikkaan. En tiä pääsiks siit jutust nyt koskaa sillee ihan kokonaan yli, mut kuitenkin, kyl miä ajattelin, et se helpotti kuitenkin. Minust se oli hyvä ja toimiva. (R1)

Alhasen ym.(2011, 106–108) mukaan kriisitilanteissa työntekijät ovat tavanomaista tarvitsevampia, ja työnohjaajalta edellytetäänkin erityistä herkkyyttä ja osaamista. Hänen tulee myös osata arvioida mahdollisen muun, esimerkiksi jälkipuinnin ja työterveyshuollon tuen tarve. Haastatellut kuitenkin kokivat, että kriisityönohjausta ei ole ollut riittävästi tarjolla ja he ajattelivat, ettei työnantaja näe sitä edes tarpeellisena. Lastensuojelun sosiaalityössä kohdataan toisinaan varsin dramaattisia ja järkyttäviäkin tilanteita, ja sen ajatellaan kuuluvan luonnollisena osana työhön. Kuormittavia tilanteita puretaan sosiaalityöntekijöiden kertoman mukaan työtovereiden kanssa, mutta vaikeimmissa tilanteissa se ei välttämättä aina riitä.

Normaali ja säännöllisesti toistuva työnohjauskaan ei yleensä voi auttaa näissä tilanteissa, sillä seuraava tapaaminen voi olla sovittuna vasta viikkojen päästä. Haastatellut olivat toisessa ryhmässä yksimielisiä siitä, että poikkeuksellisen kuormittavissa tilanteissa, kuten esimerkiksi asiakkaan väkivaltaisen kuoleman kohdatessa, tai työntekijään kohdistuneessa väkivallan uhatta, tulisi nopean ja ”ylimääräisen” kriisityönohjauksen olla automaatio. Järkyttyneen tai traumatisoituneen

työntekijän ei pitäisi heidän mielestään joutua itse sitä pyytämään tai järjestämään, vaan esimiehen kuulusi ottaa vastuu tukitoimista. Toisaalta haastatellut toivat esille myös sen, että ylimääräiseen työnohjaukseen tulisi päästä myös matalalla kynnyksellä, jos työntekijä itse kokee siihen tarvetta. Aina ei tarvita isoja otsikoita iltapäivälehdissä siihen, että työssä jaksaminen tai työkyky ovat uhattuina. Toisessa haastatteluryhmässä ajateltiin, että näissä kriisitilanteissa nopein apu löytyy työtovereista ja tarvittaessa työterveyshuollosta. Omakohtaisia kokemuksia edellä mainituista tilanteista ei tässä ryhmässä kuitenkaan ollut.

”Ja miä ajattelen et minust on kauheen kurjaa, et tämmösessä työssä, että se menee aina, et sit vasta kun joku on jo melkein tyyliin tapettu, tai on tapettu, niin sit vast tulee et sulle tarjotaan (työnohjausta). Ku mä ajattelen, et ne ei välttämättä tarvi olla ees noin henkeen kohdistuvia, kun ne on jo sellasia, jotka syö sisältä tosi paljon. Ja mä ajattelen, että se kynnyks pitäis olla matalampi. Mä ajattelen, et jotenki usein on sellasii tapausii, mitkä vuosien saatos, ne sit vaan nakertaa enemmän ja enemmän sinuu. Ja jos aattelet, et oot ollu yli 20 vuotta ja oot ollu yhen tai kaks kertaa tälläses (kriisityönohjauksessa) ni kyllä se kertoo täst systeemist, mikä tää on. (R1)

Haastatteluissa nousi esiin mielenkiintoinen seikka, kun osa haastateltavista kertoi, että järkyttävien ja dramaattisten tilanteiden lisäksi myös väkivallan uhka ikään kuin kuuluu lastensuojelun sosiaalityöntekijän ammattiin. Vaikutti siltä, että kaikenlainen epäasiallinen käytös asiakkaiden taholta täytyy vain sietää, pelkoa ei saa tuntea, tai ainakaan sitä ei saa näyttää. Jostain syystä näitä asioita ei oltu käsitelty työnohjauksissakaan. Onko uhkailu jo liiankin arkipäiväistä lastensuojelussa, vai onko kysymys enemmän siitä, että sosiaalityöntekijän pitää olla aina ja kaikissa tilanteissa vahva?

”No siis, onhan sitä niinku varmaan muutamaan kertaan uhattu tappaa, mut ne on niinku ollu ehkä semmosii tilanteita, missä niinku ei oo itsekää ehkä ottan sitä kuitenkaa niin vakavasti.”

”Ja sit semmosta rähjäämistä ja semmosta painukaa helvettiä täältä.”

”Ja tulen katkastulla haulikolla ja niin pois päin.” (R2)

Haastattelija: ”Ja te ajattelette, että se niinku kuuluu tähän työhön?”

”Joo (nauraa), Ja on luvattu räjäyttää toimistokin joskus ja semmosia pieniä, mut en mä tiedä niinku, en niitä oo varmaan työnohjauksissa käsitelty, kai ne varmaan vaan siellä työyhteisössä.”

”Oisko siitä työnohjauksesta sit hyötyä, et sitä on vaikee sanoa, jos rupee ihan oikeesti pelkäämää, eikä uskalla olla kotonaan tai niinku pelkää, et se kiipee palotikkaita yläkertaa joku yö [nauraa]?” (R2)

Työnohjauksen toivottiin myös palauttavan voimavaroja, joita kuormittava työ väkisinkinkin kuluttaa. Työnohjauksen toivottiinkin olevan voimaannuttava kokemus, jossa ei keskityttäisi pelkästään negatiivisten asioiden ja ongelmien puimiseen, vaan päästäisiin myös ratkaisuihin ja onnistumisten jakamiseen. Tämä toive liittyy läheisesti positiiviseen psykologiaan ja työn imun kokemiseen, johon Hakasen (2011, 38–42) mukaan liittyvät keskeisesti muun muassa työssä koettu tarmokkuus, ilo ja innostus. Työn imua kokeva työntekijä kokee työnsä mielekkäänä ja nauttii siitä. Tämänkaltaista voimaantumista haastatellutkin selvästi toivoivat.

”Miten jotkut työyhteisöt onnistuu siinä, että on mukava mennä työnohjaukseen, sieltä tullaan hyvällä mielellä, ja se on voimaannuttava kokemus?” (R2)

Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille painottui näissä haastatteluissa selkeästi enemmän emotionaaliselle kuin kognitiiviselle osa-alueelle. Varsinkin erityisen kuormittavissa asiakastilanteissa tai kriisitilanteissa työnohjaukselta odotettiin tukea työntekijän psyykkiselle hyvinvoinnille ja tunteiden käsittelyyn. Haastatellut eivät tuoneet juuri lainkaan esille tarvetta saada työhyvinvointiin liittyvää tietoa.

7.3 Toiveiden työnohjaus

Sosiaalityöntekijöiden omien toiveiden mukainen työnohjaus olisi haastateltavien perusteella jonkin verran erilaista, kuin mitä työnohjukset ovat tähän mennessä olleet. Työnohjaustapaamisten tiheys, noin kerran kuukaudessa ja puolitoista tuntia kerrallaan, tuntuivat kuitenkin edelleen sopivilta. Työnohjauspaikaksi toivottiin jotakin mukavaa tilaa hieman työpaikan ulkopuolelta. Pieni etäisyys työpisteestä koettiin hyväksi tavaksi päästä tarkastelemaan työtä hieman uudesta näkökulmasta, ja samalla se parantaisi mahdollisuutta keskittyä pelkästään työnohjaukseen. Tämä sama toive työnohjausympäristöstä on tullut esille myös aikaisemmissa tutkimuksissa. Keski-Luopa (2015, 301) sekä Beverly ja Gordon (2017, 36–46) painottavat miellyttävän ja häiriöttömän ympäristön merkitystä, jotta rauhoittuminen ja keskittyminen mahdollistuisivat.

Ryhmämuotoista työnohjausta pidettiin myös hyvänä, mutta toiveena oli, että ryhmä olisi riittävän pieni (4-6 henkilöä). Lisäksi esitettiin myös toive siitä, että ryhmä ei olisi kuin ”hollitupa”, jossa väki vaihtuu joka kerta, kun sijaisuudet vaihtuvat. Tavoitteena oli siis niin sanottu suljettu ryhmä, joka pysyisi samana koko työnohjausprosessin ajan. Hyväksi prosessin pituudeksi ajateltiin 1- 2

vuotta tai pidempäänkin, jos ryhmä itse sitä toivoo. Pieni ja samana pysyvä ryhmä mahdollistaisi haastateltujen mielestä luottamuksellisten suhteiden syntymisen ryhmäläisten kesken, ja siten myös arempien aiheiden puheeksi ottaminen helpottuisi. Työnohjattavien toive pienestä ja luottamuksellisista ryhmistä tulee esille monissa muissakin tutkimuksissa esimerkiksi Ikonen (2020, 261) ja Liez (2010, 68–78) ja tämä on hyvin ymmärrettävä. Vaatiihan vaikeista asioista puhuminen yleisestikin luottamuksellisista ilmapiiriä. Myös yksilötyönohjauksen mahdollisuutta toivottiin nimenomaan niissä tilanteissa, kun työssä on tapahtunut jotakin erityisen kuormittavaa, tai kun tukea tarvitaan johonkin henkilökohtaisempaan asiaan. Näissä erityistilanteissa toivottiin työnantajan aloitteellisuutta, sekä yksilötyönohjauksen tarjoamista ja järjestämistä matalalla kynnyksellä ilman, että sitä pitää itse vaatia.

”Miä ajattelen, et sit ku ollaan tosi rankoissa keisseissä, nin tota ei siinä ole enää voimia mennä ruikuttaa esimiehelt, et voisit siä järjestää mulle jotain. Kyl se pitäis tulla sieltä, et hän näkee, et nyt toi tarvii ja hei... nyt hoidetaan, et siä menet ja... ettei se oo niin et esimies sanoo et ai jaa, minuu ei vaivaa ollenkaan! Ja jotenki miä ajattelen, et se kynnyks ei saisi olla siinä, että joku kuolee.” (R1)

Työnohjaajan valinta oli haastateltujen mukaan yksi kaikkein tärkeimmistä asioista koko työnohjausprosessin onnistumisen kannalta. Tämä on tullut selkeästi esille myös Kärkkäisen (2013, 91–98) ja Berggrenin ja Severinssonin (2011, 327) tutkimuksissa. Jos niin sanotut ”henkilökemiat” työnohjaajan ja ohjattavien välillä eivät kohtaa, ei työnohjauksesta ole haastateltujen mielestä juurikaan hyötyä. Pahimmassa tapauksessa työnohjaus saattaa kääntyä jopa yhdeksi uudeksi kuormitustekijäksi. Useampi haastatelluista mainitsikin joskus vältelleensä työnohjaukseen menemistä jos edelliset kokemukset olivat olleet huonoja. Ehkä hieman yllättäen haastateltavat kertoivat toivovansa myös tasa-arvoista kohtaamista työnohjaajan ja ohjattavien välille. Tämän olisi voinut kuvitella olevan itsestäänselvyys.

”Täs on paljo tuotu esiin sitä, että se pitää olla sellain, et sen tyyppin kaa niinku synkkaa. Mä ajattelen näit viimesii kenen kaa on ollu ehkä vaikeeta on se, että siin on ehkä koko ajan sellanen asetelma ollu, et toi on paljo fiksumpi ja yläpuolella. Et siin ei ehkä tuu sellast, et myö ollaa niinku samal tasol olevii. Et ne puheet on jotenki kauheen hienoi, käytetään hienoi sanoi ja sellanen, et sin tulee heti sellanen olo, että miä olen hölmö ja tyhmä, ja jotenki niinku mä en niinku osaa.” (R1)

Nykyinen käytäntö, jossa esimies tekee työnohjaajan valinnan työryhmän puolesta, ei saanut lainkaan kannatusta. Haastatellut toivoivat voivansa osallistua valintaan niin, että voisivat henkilökohtaisesti tavata useampia ehdokkaita ennen työnohjaussopimuksen tekemistä.

Työnohjauksen kilpailutuksen pelättiin jatkossa vähentävän valinnanvaraa entisestään. Haastateltavat epäilivät, että tärkeimmäksi valintakriteeriksi tulee jatkossa työnohjauksen hinta. Tämän saman epäilyksen on nostanut esille myös Immainen (2019, 42–43). Työnohjaajan lastensuojelun substanssiosaaminen nähtiin ”henkilökemioiden” sopimisen ohella tärkeänä valintakriteerinä. Lastensuojeluosaaminen nähtiin erityisen tärkeänä silloin, kun tarkoitus on käsitellä asiakastapauksia ja niihin liittyviä erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja.

”Tää on niin hirveen juridisoitunu tää mejjän työ, et myä ollaa niinku virranomaisii ja virkavastuulla, niin sekin on yks semmonen asia, joka tuo tarpeen siihen konkretiaan ja siihen ihan jalat maassa asioista puhumiseen. Et mikä on se mun vastuu, ja et sitä kautta just tää substanssiosaaminen. Sen työnohjaajan pitäis olla tosi tarkkaan niinku oikeest tietoinen siitä, mikä tää mejjän maailma on ja mitä kaikkee tää työ pitää sisällään.” (R2)

Lastensuojelun substanssiosaamisen vaatimuksesta huolimatta haastatellut ajattelivat, että työnohjaajan on oltava täysin organisaation ulkopuolinen henkilö. Myöskään yhteistyökumppanin ei ajateltu voivan toimia työnohjaajana. Työnohjaajan ulkopuolisuuden vaatimusta perusteltiin muun muassa sillä, että liian läheinen työnohjaaja joutuisi helposti hankalaan kaksoisrooliin, ja että työntekijät joutuisivat miettimään mitä uskaltavat työnohjauksessa hänen kuulleen puhua. Työnohjauksen ehdotonta luottamuksellisuutta pidettiin jälleen tässäkin kohtaa tärkeänä ja samalla koko toiminnan perustana.

Työnohjauksissa käytettävistä erilaisista työmenetelmistä mielipiteet jakautuivat haastateltujen kesken. Osa kertoi kaikkien toiminnallisten menetelmien olevan aivan kauhistus, osa taas koki, että erilaiset menetelmät ovat mukavaa vaihtelua pelkälle keskustelulle. Työnohjauksessa käytetyt työmenetelmät ovatkin luultavasti mitä suurimmassa määrin ”makuasia”, eikä todennäköisesti ole olemassakaan mitään absoluuttista totuutta siitä, millä menetelmin työnohjauksessa päästään parhaisiin tuloksiin. Yksimielisiä haastatellut olivat kuitenkin siitä, että työnohjaajan tulisi olla aktiivinen osallistuja työnohjausprosessissa. Tällä tarkoitettiin koko työnohjausprosessin johtamista niin, että työnohjauksilla on jokin selkeä päämäärä ja tavoite, jota kohti työnohjaaja ryhmää luotsaa. Pelkälle ”rupattelukerholle” ei kenenkään mielestä ollut tarvetta. Työnohjaajan aktiivisella osallistumisella tarkoitettiin lisäksi myös sitä, että työnohjaaja osallistuu itsekin ryhmän käymään keskusteluun, tuo uusia näkökulmia ja myös kyseenalaistaa vallitsevia työtapoja ja käytäntöjä. Pelkkää nyökyttelevää kuuntelijaa ei kukaan haastatelluista kaivannut.

”Työnohjaajalla pitää olla myös pokkaa kyseenalaistaa, eikä vaan kuunnella. Ethän siä siit mitään hyödy, et joku sinuu vaan kuuntelee ja nyökkäilee.” (R2)

Työnohjaajan teoreettista viitekehystä ei kukaan haastatelluista nostanut lainkaan esille. Sillä ei ilmeisesti ole siis niin suurta merkitystä työnohjausprosessille, kuin työnohjaajan persoonalla, ammatillisella osaamisella ja yksilöllisellä tavalla toteuttaa työnohjausta. Ikonen (2020, 261) toteaa saman asian niin, että käytetyillä teorialla, menetelmällä tai työnohjaajan ammattinimikkeellä ei ole useinkaan mitään merkitystä työnohjauksen vaikuttavuuteen. Paljon olennaisempaa on luottamuksellisen suhteen syntyminen ja se, miten ohjattavat haluavat ottaa ohjausta vastaan. Näissä haastatteluissa voi kuitenkin nähdä merkkejä siitä, että sosiaalityöntekijät suosivat ratkaisukeskeistä ja dialogista lähestymistapaa, koska he odottivat työnohjaukselta nykyisyyteen ja tulevaisuuteen suuntaavaa ajattelua ja ajoittain konkreettisiakin toimintamalleja. Haastatellut painottivat myös tasa-arvoista vuorovaikutusta ja keskustelevaa yhteistyösuhdetta työnohjaajan kanssa.

Työnohjaukselle toivottiin myös jatkuvuutta niin, että sama ryhmä voisi halutessaan jatkaa saman työnohjaajan kanssa useammankin kauden. Myös Liez (2010, 68–78) painotti riittävän pitkään kestävästä työnohjaussuhteen merkitystä työnohjauksen vaikuttavuudelle. Työnohjaajaa vaihdettaessa pitäisi uuden työnohjaajan etsiminen aloittaa jo hyvissä ajoin edellisen työnohjausprosessin aikana. Näin välttyttäisiin pitkiltä työnohjausjaksotomilta jaksoilta, joita on monesti aikaisemmin syntynyt, kun uuden työnohjaajan etsintä on aloitettu vasta kun edellinen prosessi on jo päättynyt.

”Onhan tää nyt sellanen työ, et kylhän tääl pitäis koko ajan olla (työnohjaus), eikä se, että ruvettaa ettii... Täshän menee joka kerta ettimisessä ainakin kolme kuukautta, et sit tietyl taval niit katkoksii ei sit ees niinku syntyis. Tää on ehkä just kaikkien koomisint, et tämmönen työ ja se on aina vähän satunnaista, et milloin sitä (työnohjausta) on ja milloin ei oo. Ja jotenki sellasta kauheen katkeilevaa.” (R1)

Työnohjausprosessin päättyessä haastatellut toivoivat työnohjaajalta selkeää ohjaussuhteen päättämistä ja jonkinlaista avointa palautetta ja yhteenvetoa käydystä työnohjausjaksosta. Nykyisin palaute on mennyt haastateltujen kertoman mukaan vain esimiehelle, ja ryhmä on jäänyt miettimään mitä työnohjaaja heistä on raportoinut. Haastatellut kertoivat, että heille oli monesti jäänyt epäselväksi sekä työnohjauksen tavoitteet, että se päästiinkö niihin. Työnohjausprosessille toivottiin siis selkeämpää aloitusta ja lopetusta, ja ehkä välilläkin voisi käydä jotakin väliarviointia.

”Ne työnhajukset on vähä loppunu sillee, että ei tiedä jatkuuko se vai eiks se jatku. Kyl miä jäisin kaippaa silt työnhajuksesta sitä, et jos se päättyy, et jotenki se työnhajaaja vetäis sen niinku yhteen. Et kylhän se jollakin tavalla sille työnhajaajalleki on syntyny se näkemys siitä, et mistä on lähetty tän porukan kanssa ja mihin ollaan päädytty tai mikä mielikuva hänelle on syntynyt esmes siitä että onks nyt pystytty keskittyy oikeisii asioihin tai jotenkin...et mihin mejän pitäis seuraavaks lähtä. Et ainahan ne tekee työnantajalle jonkunnäkösen selvityksen. Olishan se kiva itsenkin tietää, et jos työnhajaajan kokemus on et koko vuoden työ ootte vaan jankuttanu, mitää tyä ette ite oo tehny muutosta.” (R1)

Haastateltujen toiveet eivät kuulostaneet kohtuuttomilta, ja olisivat varmasti suurelta osin hyvällä tahdolla myös toteutettavissa. Jostain syystä näitä toiveita ei ilmeisesti ole kuitenkaan kuultu. Toisaalta sellaista ei voi myöskään kukaan kuulla, mitä ei ole koskaan ääneen sanottu. Onkohan työnhajukseen liittynyt esimiesten ja työntekijöiden välinen yhteinen keskustelu jäänyt, jos ei aivan kokonaan käymättä, niin ehkä ainakin liian vähäiseksi? Tämä ei tullut haastatteluissa esille.

7.4 Yhteenveto

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ on kuormittavaa ihmissuhdetyötä, kuten jo tämän työn johdannossakin on todettu. Lastensuojelun käytännössä kohdataan väistämättä paljon inhimillistä kärsimystä ja lasten hätää (Kananoja ja Ruuskanen 2019, 23–26). Työ on myös juridisoitunutta viranomaistyötä, jossa jokainen työntekijä joutuu virkavastuullaan tekemään hyvin suuria ja vaikutukseltaan kauaskantoisia, jopa asiakkaan loppuelämää koskevia ratkaisuja (Pösö 2007, 65). Tarve lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnhajaukselle ei siis luulisi olevan kenellekään epäselvää. Työnantajalla ei kuitenkaan ole lakisääteistä velvollisuutta sitä järjestää, ja tässäkin tutkimuksessa selvisi, että mitään työnhajusta ei ollut tutkimushetkellä tarjolla. Syitä tähän löytyi niin koronapandemiasta, työnhajauksen kilpailutuksesta kuin siitäkin, että uuden työnhajaajan etsintä oli jäänyt muiden kiireiden jalkoihin. Aikaisemmat työnhajausjaksot olivat olleet monesti lyhyitä, ryhmät olivat vaihtuneet ja pitkäjänteisyys, sekä suunnitelmallisuus työnhajauksen järjestämisessä vaikuttivat puutteelliselta. Haastatteluissa tuli kuitenkin ilmi, että tästä ”sirpaleisuudesta” huolimatta työnhajauksesta oli kuitenkin ollut selkeää hyötyä niin oman työn tekemiselle, työyhteisön toiminnalle kuin henkilökohtaiselle työhyvinvoinnillekin.

Työnhajauskokemukset olivat pääosin ryhmän työnhajauksesta, joka oli monille ohjattaville myös se kaikkein mieleisin työnhajausmuoto. Ryhmä koettiin turvallisena ja tukea antavana. Ryhmältä koettiin saatavan myös konkreettisia neuvoja ja ohjeita esimerkiksi hankaliin asiakastilanteisiin.

Ryhmämuotoinen työnohjaus on varmasti myös työnantajan puolelta kustannustehokkain tapa järjestää työnohjausta isolle joukolle työntekijöitä. Ryhmän tulisi kuitenkin olla tämän tutkimuksen mukaan riittävän pieni, ja myös riittävän pitkään samana pysyvä, jotta luottamuksellinen ilmapiiri pääsisi syntymään. Suunnitelmallisesta yksilötyönohjauksesta oli vain vähän kokemusta, ja se oli liittynyt poikkeuksellisiin kriisitilanteisiin. Yksilötyönohjauksen vaikutus nimenomaan työhyvinvointiin oli kuitenkin ollut merkittävää.

Työnohjausten tavoitteet olivat jääneet monille ohjattaville epäselviksi, eikä niitä oltu koskaan yhdessä kirjattu. Työnohjauksissa eniten käsiteltyjä aiheita olivat olleet asiakastilanteisiin liittyvät asiat ja työntekijän työssä jaksaminen. Myös työyhteisön toimintaan ja organisaatioon liittyvistä asioista oli keskusteltu usein. Työnohjaajan persoonaan, ammattitaitoon, työskentelytapaan ja käytettyihin menetelmiin kohdistui tässä tutkimuksessa paljon arvosteluakin. Eniten kritiikkiä saivat työnohjaajan heikko tietämys lastensuojelusta ja passiivisuus varsinaisessa työnohjausprosessissa. Työnohjauksessa käytetyt menetelmät jakoivat mielipiteitä, mutta työmenetelmillä ja työskentelytavalla oli hyvin suuri merkitys siihen, millaiseksi työnohjaus koettiin. Tutkimuksessa tuli selväksi, että työnohjaajan valintaan tulisi kiinnittää aivan erityistä huomioita, jotta työnohjaus vastaisi ohjattavien tarpeisiin, ja olisi myös työnantajan osalta hyödyllistä resurssien käyttöä.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokivat työnohjauksen olevan yksi, mutta ei toki ainut työhyvinvointia ylläpitävä ja palauttava elementti. Työnohjauksen ajateltiin parhaimmillaan myös ennaltaehkäisevän työpahoinvoinnin syntymistä, ja se voisi olla voimaannuttava kokemus, joka antaisi uutta innostusta työhön. Työnohjaus mahdollisti sosiaalityöntekijöille erilaisten asiakastapausten yhteisen pohdinnan ja ratkaisujen hakemisen. Myös yhteinen eettinen keskustelu koettiin hyödylliseksi, ja se helpotti monesti yksittäisen sosiaalityöntekijän päätöksen tekemistä. Työnohjaus nähtiin myös tärkeänä keinona purkaa työn aiheuttamaa, lähinnä psyykkistä kuormitusta. Työnohjauksessa oli mahdollisuus ”tuulettaa” omia tunteita ja purkaa omaa myötätuntouupumusta, tai muuta työn aiheuttamaa ahdistusta. Kriisitilanteissa työnohjauksen tarve nousi korostetusti esille. Näitä kriisitilanteita olivat esimerkiksi olleet tilanteet, joissa työntekijän oma turvallisuus oli ollut vaarassa, tai vaihtoehtoisesti työntekijä on joutunut kasvatustien asiakkaan kokeman väkivallan kanssa. Tämänkaltaiset tilanteet ovat pahimmillaan jopa uhka työkyvylle, ja näihin tilanteisiin toivottiin selkeää ja nopeasti toteutettavissa olevaa toimintamallia. Työnohjauksen lisäksi vaihtoehtoina näissä tilanteissa nähtiin työterveyshuollon palvelut. Sosiaalityöntekijät toivoivat, että tarvittaessa ylimääräiseen kriisityönohjaukseen olisi mahdollisuus

myös muissa kuin aivan äärimmäisissä tilanteissa. Eri ihmiset kuitenkin kokevat eri asiat kuormittavina ja työkykyä uhkaavina.

Tässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijät kokivat, etteivät he olleet saaneet työnohjauksesta riittävästi tukea työhyvinvoinnille. Tutkimushetkellä työnohjausta ei ollut lainkaan saatavilla, ja aikaisemmissa työnohjauskokemuksissa oli työhyvinvoinnin tuki jäänyt odotuksia heikommaksi. Työnohjauksella nähtiin silti edelleen olevan paljonkin mahdollisuuksia työhyvinvoinnin lisäämiseen, ja sosiaalityöntekijöiden omista työnohjauskokemuksista nousi monia kehittämissuhteita. Keskeisenä toiveena nousi esiin se, että työnohjaajat saisivat itse vaikuttaa työnohjauksen järjestelyihin, eli työnohjausryhmän muodostamiseen ja työnohjaajan valintaan. Työnohjaajan osaamisen, työskentelytavan ja persoonan suhteen sosiaalityöntekijöillä oli paljon erilaisia toiveita ja vaatimuksia, kuten aikaisemmin on jo käynyt selväksi. Monet näistä toiveista olivat myös hyvin perusteltuja. Toisena merkittävänä toiveena oli työnohjauksen järjestäminen yksilöllisten tarpeiden mukaan ja nopeasti, silloin kun siihen koetaan akuuttia tarvetta.

Tämän tutkimuksen tulokset tukevat aikaisempaa vastaavaa tutkimusta. Hyvä työnohjaus muodostuu tutkimukseen osallistuneiden haastateltavien mukaan luottamuksellisesta, tasa-arvoisesta ja tukea antavasta vuorovaikutussuhteesta, sekä työnohjaajan riittävästä tiedoista, taidoista ja sitoutumisesta, aivan kuten Berggren ja Severssonkin (2011, 327) omassa tutkimuksessaan totesivat. Kärkkäisen (2013, 91–98) tutkimuksessa esiin tulleet huonoon työnohjauskokemukseen liittyneet heikko tavoitteiden asettelu, osallistujien vähäinen ennakkovalmistautuminen ja työnohjaajan passiivisuus, nousivat selkeästi myös tässä tutkimuksessa esille. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä kuormittuminen tuli esille molemmissa haastatteluissa, vaikka sitä ei varsinaisesti ollut tarkoitus edes tutkia. Sosiaalityöntekijät ryhtyivät esimerkiksi monessa kohtaa vuolaasti puhumaan työpahoinvoinnista, vaikka kysymys koski työhyvinvointia. Työntekijöiden kuormittuneisuus, ja jopa uupuminen tuli esille myös monissa yksittäisissä puheenvuoroissa. Salon ym. (2016) tutkimuksen mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijät olivat suurimmassa kuormitus- ja uupumisriskissä, ja kaikki viisi kuormittavuutta kuvaavaa ulottuvuutta: organisaation päätöksenteon ristiriitaisuus, lähiesimiestyöhön liittyvät ongelmat, vähäinen tuki työyhteisössä, työpaineet ja riittämätön työnohjaus, tulivat myös tässä tutkimuksessa esille. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnissa ei siis luultavasti ole tapahtunut merkittävää parannusta viime vuosina, vaikka aiheesta on käyty paljonkin keskustelua eri foorumeilla.

8 POHDINTA

Tässä tutkimuksessa lähdin selvittämään lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnohjauskokemuksia, työnohjaustoiveita ja sitä millainen merkitys työnohjauksella on ollut heidän työhyvinvointiinsa. Jo johdannossa kerroin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden uupumisesta ja siitä huolesta, että liian monet työntekijät vaihtavat alaa. Huoli työn kuormittavuudesta ja tuen puutteesta oli tullut esille monissa aikaisemmissa tutkimuksissa, eikä tämäkään tutkimus tehnyt siitä poikkeusta. Toisaalta aikaisemmissa tutkimuksissa oli todettu lastensuojelun sosiaalityössä olevan myös voimakasta työn imua, ja työntekijöillä olevan kokemusta siitä, että he saavat tehdä merkityksellistä työtä. Tässäkin tutkimuksessa kaikki haastatellut olivat tehneet pitkän uran lastensuojelussa, joten sillä perusteella voisi olettaa työssä olevan myös positiivisia ja työhön sitoutumista tukevia elementtejä.

Olen tässä tutkimuksessa selvittänyt miten työnohjaus voisi omalta osaltaan olla parantamassa työhyvinvointia ja työntekijöiden työssä jaksamista. Työnohjaus ei tietenkään ole ainut työhyvinvointia ylläpitävä ja edistävä asia, mutta kuitenkin aivan tutkitustikin yksi merkittävä työsuojelullinen tuen muoto psyykkisesti kuormittavaa ihmissuhdetyötä tekeville työntekijöille. Lainsäätäjälläkin on varmasti ollut syynsä sille, miksi työnohjaus on määritelty mielenterveystyössä lakisääteiseksi.

Tätä tutkimusta tehdessäni jäinkin pohtimaan, miksi työnohjaus on lakisääteistä vain psykiatrian alalla? Mikä psykiatrian alan työstä tekee esimerkiksi lastensuojelutyötä kuormittavampaa tai vaativampaa? Lastensuojelussakin kohdataan päivittäin psyykkisesti sairaita ja oireilevia lapsia ja vanhempia. Mielenterveysongelmat ovat yksi yleisimmistä syistä, miksi perheet ovat lastensuojelun asiakkaina. Sosiaalityöntekijät joutuvat tekemään virkavastuulla myös monia yksilön kannalta suuria, ja joskus jopa tahdonvastaisia päätöksiä, joista kantavat vastuun tarvittaessa aina ylimpiin oikeusasteisiin asti. Olisiko tässä tilanteessa työnohjauksen lakisääteisyyden laajentamiselle myös lastensuojeluun sekä tarvetta, että myös jo riittävät perustelut?

Työnohjaajan persoonalla, työskentelytavalla ja ammattitaidolla vaikuttaisi olevan aikaisempienkin tutkimusten mukaan merkittävä vaikutus siihen, miten hyödylliseksi työnohjaus koetaan. Ei siis ole merkityksetöntä, miten työnohjaaja valitaan. Työnantajalla on työnohjauksen järjestäjänä ja kustantajana luonnollisestikin oikeus tehdä asiasta päätökset, mutta olisiko viisautta ottaa

valintaprosessiin mukaan myös työnhjattavat? Investointi työnhjaukseen kun voi mennä täysin hukkaan, jos työnhjaajan ja ohjattavien ”kemat” eivät lainkaan kohtaa. Työnhjaajan valinta tarjouskilpailun perusteella voidaan ehkä myös tässä tapauksessa hieman kyseenalaistaa, jos kilpailutuksessa ei ole huomioitu työnhjaajan osaamista ja lastensuojelun tuntemusta. Tämä substanssiosaamisen puuttuminen olikin yksi merkittävimmistä syistä, joka aiheutti tässä tutkimuksessa huonoja työnhjauskokemuksia. Syitä huonoihin työnhjauskokemuksiin ja ”hyödyttömiin” työnhjauksiin löytyi ehkä vähän yllättäen myös ohjattavien omastakin toiminnasta. Sitoutuminen ja motivoituminen työnhjaukseen ei aina ollut kovin vahvaa. Työnhjauksen tavoitteet olivat monesti olleet myös jäsentymättömät, ja sen seurauksena tavoitteiden toteutumisen arviointikin vaikeaa. Tämä ristiriita sen välillä, että työnhjaus koettiin hyvinkin tarpeellisena, mutta siihen motivoituttiin heikosti, herättikin paljon pohdintaa. Voisiko kyse olla siitä, että työnhjaus on vain yksi kalenterimerkintä muiden joukossa, ja se käydään pikaisesti ”suorittamassa” muiden työtehtävien välissä niin, että sille ei varata riittävästi konkreettista ja henkistä tilaa ja aikaa? Jos ajatukset ovat työnhjauksessakin kaiken aikaa joko edellisessä tai seuraavassa työtehtävässä, niin epäilemättä keskittyminenkään ei ole parasta mahdollista, ja työnhjauksen hyötykin saattaa jäädä niukaksi.

Sosiaalityöntekijät nostivat molemmissa haastattelussa esiin hieman yllättäen työnhjauksen kustannukset. Ilmeisesti monien vuosien säästöpainee, niin kunnissa kuin kuntayhtymissä, ovat saaneet myös työntekijät ajattelemaan aina ensimmäisenä sitä, mitä mikäkin maksaa. Työnhjausta pidettiin haastatteluissa kalliina ja varsinkin yksilötyönhjausta niin kalliina, ettei työnantaja voisi mitenkään siihen suostua. Ryhmämuotoisen työnhjauskerran hinta osallistujia kohden voi jäädä kymmeneen euroihin, eikä yksilötyönhjuksessakaan puhuta monista sadoista euroista. Työntekijästä syntyviin palkka- ja sivukuluihin verrattuna kyse on siis lopulta hyvin pienestä kustannuksesta. Toisaalta voi miettiä miten kalliiksi työnantajalle tulee, jos henkilöstö uupuu ja sosiaalityöntekijöitä joutuu jäämään pitkille sairauslomille. Aikaisemmissa tutkimuksissa työnhjaus on nähty investointina henkilöstöön, joka maksaa itse itsensä takaisin ehkäisemällä työyhteisöongelmia, työstressiä ja niistä aiheutuvia henkisiä ja aineellisia kustannuksia. Jos työnhjaus maksaa itsensä takaisin, niin voisiko se parhaassa tapauksessa tuoda jopa säästöjä? Ehkäpä käynnit työterveyshuollossa harvenisivat, ja työhön liittyvät sairauspoissaolot vähenisivät. Onhan todennäköistä, että jos työnhjausta ei ole, niin työstä kuormittuneet työntekijät hakeutuvat esimerkiksi työterveyspsykologien ja lääkäreiden vastaanotoille. Tässä kohtaa huomaa olevani saman kysymyksen äärellä kuin monesti lastensuojelutyötä tehdessäni. Olisiko tässäkin tapauksessa halvempaa ennaltaehkäistä ongelmia kuin hoitaa niitä?

Se, että sosiaalityöntekijät ovat tunnetusti huonoja pyytämään apua ja tukea itselleen, näyttäisi pitävän paikkansa tässäkin tutkimuksessa. Avun ja tuen pyytäminen koettiin sen myöntämisenä, että on huono työntekijä. Haastateltavat toivoivat, että ylimääräistä työnohjausta tai jotain muuta tarpeen mukaista tukea saisi varsinkin kriisitilanteissa ”automaattisesti” ja nopeasti. Vakavissa kriisitilanteissa sosiaalityöntekijän koko työkyky saattaa olla uhattuna, ja tällöin olisi tärkeää, että työyhteisössä olisi valmiiksi mietittynä, miten näissä tilanteissa toimitaan. Valmis toimintamalli voisi luoda työntekijöille myös turvallisuuden tunnetta siitä, että aina saa apua jos jotakin kamalaa tapahtuu. Haastateltavien mukaan näitä vakavia kriisitilanteita tapahtuu hyvin harvoin, ehkä kerran tai pari vuodessa, joten kriisityönohjauksen ei luulisi olevan työnantajalle edes kustannuskysymys. Enemmän on ehkä kyse siitä, halutaanko henkilöstölle viestittää, että heistä halutaan pitää hyvää huolta. Monesti myös jo tietoisuus siitä, että tukea on tarvittaessa saatavilla, auttaa jaksamaan.

Esimiesten rooli nousi tässä tutkimuksessa merkittäväksi monissa työnohjaukseen liittyvissä kysymyksissä. Esimiehen vastuulle näytti organisaatiossa jäävän ainakin työnohjauksen järjestäminen, ohjaajan valinta, tavoitteiden asettelu, ryhmäjaot ja käytännön järjestelyt. Mikä mahtaa olla työnohjauksen prioriteetti lukuisiin muihin esimiestehtäviin verrattuna? Kyseessä ei siis edelleenkään ole esimiehenkään lakisääteinen tehtävä. Epäilemättä eri esimiehillä on myös erilaiset tiedot työnohjauksesta ja näkemykset sen tarpeellisuudesta. Mahdollisesti myös omakohtaiset työnohjauskokemukset vaikuttavat siihen, miten tärkeäksi esimies työnohjauksen arvostaa. Kysymyksiä herätti myös se, miksi sosiaalityöntekijät eivät halunneet lähestyä esimiestä työnohjaustoiveidensa kanssa. Haastatteluissa nousi usean kertaan esille se, että työnohjauksen toivottiin järjestävän ”automaattisesti”, niin ettei sen tarvetta tarvitsisi perustella. Voiko todellakin olla niin, että työnohjauksen pyytäminen tarkoittaa tässä organisaatiossa heikkouden myöntämistä? Vai ennakoivatko työntekijät kielteistä vastausta, eivätkä halua tästä syystä edes kysyä? Tätä kysymystä olisi ollut mielenkiintoista selvittää tarkemmin.

Tämä pienimuotoinen tutkimus antoi paljon vastauksia esittämiini tutkimuskysymyksiin, mutta synnytti samanaikaisesti vähintään saman verran uusia kysymyksiä. Monia asioita olisi voinut jälkikäteen arvioiden tehdä myös toisin. Työnohjauksille asetetut tavoitteet ja niiden arviointi jäivät esimerkiksi liian vähälle keskustelulle haastattelutilanteissa. Haastateltavat ”ohittivat” nämä kysymykset, ja huomasin vasta litterointivaiheessa, että näitä molempia asioita olisi pitänyt kysyä uudestaan, ja ehkä toisin sanoin jossakin toisessa kohta. Työnohjauksille asetetut tavoitteet jäivätkin tässä tutkimuksessa siis varsin epäselviksi, samoin se miten näiden tavoitteiden toteutumista oli arvioitu. Tarkkoja tietoja ei saatu myöskään työnohjauksien konkreettisesta

sisällöistä ja käsitellyistä aiheista. Näitäkin asioita kysyisin tarkemmin, jos lähtisin tekemään haastatteluja uudestaan. Omassa toiminnassa haastattelijana löytyi myös parantamisen varaa. Yrittäisin jatkossa sietää paremmin haastattelutilanteissa syntyvää hiljaisuutta, sillä huomasi lähteväni liian nopeasti täsmentämään kysymystä, jos vastauksia ei heti kuulunut. Haastateltaville olisi voinut siis antaa selkeästi enemmän miettimisaikaa.

Jatkotutkimusehdotuksena työnohjausta voisi tarkastella myös työnohjaajien näkökulmasta. Miten sosiaalityöntekijöiden työssäjaksaminen ja työhyvinvointi näyttäytyvät työnohjaajalle, ja mitä työnohjaajat ajattelevat lastensuojelun sosiaalityöntekijöistä työnohjattavina? Ovatko he todellakin työnohjattavina ”mahdoton kivireki”, kuten eräs haastatelluista tässä tutkimuksessa totesi?

LÄHTEET

- Aaltio Iris & Anu Puusa. 2020. ”Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon?” Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toim. Anu Puusa & Pauli Juuti. Tallinna: Gaudeamus, 177–188.
- Ahteenmäki-Pelkonen, Leena. 2006. *Mikä ohjaa kirkon työnohjaajaa? Haastattelututkimus työnohjaajien teoreettisista lähestymistavoista*. Akateeminen väitöskirja, Helsingin yliopisto. Helsinki: Yliopistopaino.
- Alasuutari, Pertti. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Alhanen, Kai, Anne Kansanaho, Olli-Pekka Ahtiainen, Marko Kangas, Tiina Soini & Jarkko Soininen. 2011. *Työnohjauksen käsikirja*. Hämeenlinna: Karisto.
- Alila, Sanna. 2014. ”Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja ... toimintakulttuurin luomisessa” *Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena*. Akateeminen väitöskirja, Lapin yliopisto. Acta Electronica Lapponiensis 144.
- Anttonen, Hannu & Tuula Räsänen. 2009. *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Baldschun, Andreas. 2018. *The Occupational Well-being of Child Protection Social Workers. Theoretical conceptualization and Empirical Investigations Among Finnish Statutory Social Workers*. Akateeminen väitöskirja University of Eastern Finland, Social Sciences and Business Studies. Kuopio.
- Berggren, Ingela & Elisabeth Severinsson. 2011. ”The state of the science of clinical supervision in Europe” Teoksessa; *Routledge Handbook of Clinical Supervision. Fundamental international themes*. toim. John Cutcliffe, John Fowler & Kristiina Hyrkäs. London & New York: Roudledge, 327–337.
- Beverly, Turner-Daly & Jack Gordon. 2017. *Rhetoric vs. reality in social work supervision; the experiences of a group of child care social workers in England*. Child & family social work 2017-02 vol 22, 36–46.
- Carpenter, John, Caroline Webb. Lisa Bostock & Caroline Coomber. 2012. *Effective supervision in social work and social care*. Bristol University: Social care institute for excellence.
- Forsman, Sinikka. 2010. *Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla*. Tampere: Tampere University Press.
- Hakanen, Jari. 2004. *Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla*. Työ ja ihminen, Tutkimusraportti 27. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, Jari. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Heroja, Teija & Hanna Kuisma. 2014. ”Ohjattavan kokemuksen tutkimus työnohjauksen arvioinnin välineenä”. Teoksessa *Parempaa työelämää tekemässä – tutkiva ote työnohjaukseen*, toim. Teija Heroja, Arja Koski, Pekka Seppälä, Risto Sääntti & Aila Wallin. Tallinna :United Press. 66–87.
- Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 2008. *Tutkimus-haastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hawkins, Peter & Robin Shoet. 1989. *Supervision in the helping professions*. Philadelphia: Open university press.
- Ikonen, Marko. 2020. *Työnohjaus – luottamukseen perustuva praxis. Ohjauksen elementit ohjattavan toimijuuden kehittämisen mahdollistajana*. Akateeminen väitöskirja. Teologinen tiedekunta, Helsingin yliopisto. Helsinki: Unigrafia.
- Immainen, Anna-Maija. 2019. *Ansaitset laadukasta työnohjausta*. *Talentia-lehti* 7/2019, 42–43.
- Kananen, Jorma. 2017. *Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä*. Jyväskylä: yliopistopaino.
- Kananoja, Aulikki. 2018. *Selvityshenkilön arvio lastensuojelun henkilöstön riittävydestä ja ratkaisuehdotukset kuormituksen vähentämiseksi*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kananoja, Aulikki & Kristiina Ruuskanen. 2019. *Selvityshenkilön ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi*, loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Kankaanranta, Roope. 2008. ”Mihin työnohjaus perustuu ja minkälaisia vaikutuksia sillä on?” Teoksessa *Työnohjaus- Mitä, missä, milloin?*, toim. Soili Keskinen. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 13–23.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Jari Salonen, Tero Meltti, Laura Yliruka, Maria Tapola-Haapala & Johanna Björkheim. 2005. *Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät*. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2005:28. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Ulla-Maija Rantalaiho & Jari Salonen. 2007. *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsinki: Edita.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve. 2009. ”Reflektiiviset rakenteet ja hyvät työnohjauskäytännöt sosiaalialan asiantuntijuutta ja vetovoimaisuutta vahvistamassa”. Teoksessa *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*, toim. Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 77–103.
- Keski-Luopa, Leila. 2015. *Työnohjaus vai superviisaus. työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua*. Oulu: Metanoia Instituutti.
- Keskinen, Soili. 2014. ”Superviisaudesta oppimisen ohjaamiseksi.” Teoksessa *Suomalaisen työnohjauksen juurilla*, toim. Kaarina Ranne, Soili Keskinen & Kimmo Tapiala . Eura: STORY, 13–28.

Kiviniemi, Liisa, Marja-Liisa Läksy, Timo Matinlauri, Kaija Nevalainen, Kari Ruotsalainen, Ulla-Maija Seppänen & Päivi Vuokila-Oikonen. 2014. *Minä mielenterveystyön tekijänä*. Helsinki: Edita.

Koivu, Aija. 2013. *Clinical Supervision and Well-being at Work, a Four-year Follow-up Study on Female Hospital Nurses*. University of Eastern Finland, Faculty of Health Sciences. Publications of the University of Eastern Finland.

Koivu, Aija. 2014. ”Työnohjauksen vaikutukset työhyvinvointiin.” Teoksessa *Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen*, toim. Teija Heroja, Arja Koski, Pekka Seppälä, Risto Sääntti & Aila Wallin. Painettu EU:ssa: United Press Global, 109–120.

Kukkola, Jani. 2018. ”Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus”. Teoksessa *Kokemuksen tutkimus VI Kokemuksen käsite ja käyttö*, toim. Jarkko Toikkanen & Ira A. Virtanen. Rovaniemi: Lapland University Press, 41–59.

Kärkkäinen, Maj-Lis. 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Laadullinen haastattelututkimus. Akateeminen väitöskirja Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos, terveystieteiden tiedekunta. Kuopio.

Laine, Timo. 2018. ”Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia alittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, toim. Raine Valli. Keuruu: PS-kustannus, 29–50.

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015.

Lastensuojelulaki 417/2007.

Lastensuojelun käsikirja, Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://www.thl.fi/web/lastensuojelun-kasikirja/> viitattu 5.5.2020

Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö 2014:4

Lietz, Cynthia A. 2010. *Critical Thinking in Child Welfare Supervision*. Administration in Social Work 34:1, Routledge, 68–78.

Manka, Marja-Liisa. 2006. *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum.

Matela, Kari. 2011. *Viihtyvät ja vaihtuvat, Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät*. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Oulu: Oulun kaupungin painatuskeskus.

Meltti, Tero & Hanna Kara. 2009. ”Sosiaalityöntekijöiden työolot,-ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät”. Teoksessa *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*, toim. Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 22–39.

Mielenterveyslaki 1116/1990.

Mielenterveysasetus 1247/1990.

- Moilanen, Liisa. 1994. ”Työnohjausryhmät toimintakyvyn tukena”. Teoksessa *Terve työyhteisö – kehittämisen malleja ja menetelmiä*, toim. Kari Lindström. Helsinki: Työterveyslaitos, 138–153.
- Mor Barak, Michalle, Travis, Dnika, Pyun, Harold & Xie, Bin. 2009. *The Impact of Supervision on Worker Outcomes: A Meta-analysis*. Social Service Review. Mar 2009, vol 83. 3–32.
- Mäkikangas, Anne, Taru Feldt & Ulla Kinnunen. 2008. ”Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin”. Teoksessa *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Ulla Kinnunen, Taru Feldt, & Saija Mauno. Juva: PS-kustannus, 56–74.
- Mäkikangas, Anne & Jari Hakanen. 2017. ”Työstä hyvinvointia. mutta millaista?” Teoksessa *Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt. Jyväskylä: Ps-kustannus, 103–120.
- Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015a. *Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella*. Janus vol. 23(3) 2015, 329–335.
- Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015b. *Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa*. Työelämän tutkimus 13/ 2015. 3–18.
- Niemelä, Aila. 2019. *Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä*, Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopiston väitöskirjat 86. Tampereen Yliopisto.
- Nissinen, Leena. 2007. *Auttamisen rajoilla, myötätuntouupumisen synty ja ehkäisy*. Helsinki: Edita.
- Nissinen, Leena. 2012. *Rajansa kaikella, miten estää myötätuntouupuminen*. Helsinki: Edita.
- Nummela, Tuija. 2014. ”Asiantuntijuuden vahvistaminen työnohjausta ja koulutusta yhdistämällä”. Teoksessa *Parempaa työelämää tekemässä, tutkiva ote työnohjaukseen*, toim. Teija Heroja, Arja Koski, Pekka Seppälä, Risto Sääntti & Aila Wallin. Painettu EU:ssa: United Press Global, 160–178.
- Ojanen, Sinikka. 2012. *Ohjauksesta oivallukseen, ohjausteorian käsittelyä*. Vantaa: Gaudeamus.
- Otala, Leenamajja & Guy Ahonen. 2005. *Työhyvinvointi tuloksetekijänä*. Helsinki: WSOYpro.
- Paunonen-Ilmonen, Marita. 2001. *Työnohjaus. Toiminnan laadunhallinnan varmistaja*. Helsinki: WSOY.
- Perttula, Juha. 1995. *Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan*. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti.
- Perustuslaki 731/1999.
- Piispanen, Ritva & Maria Sannamo. 2020. *Työnohjauksen ABC*. Helsinki: Tmi Ritva Piispanen.
- Pohjolan-Pirhonen, Carita. 2007. ”Työntekijän ammatillisuus ja työssä jaksaminen”. Teoksessa *Kriisityön käsikirja. Käytännön opastusta kriisin kohdatessa*, toim. Carita Pohjolan-Pirhonen, Kirsti Poutiainen & Helena Samulin. Helsinki: Kirjapaja, 184–192.
- Punkanen, Tiina. 2012. *Työnohjaus muutoksen moottorina*. Mämmälä: Solver palvelut oy.

Puusa, Anu. 2020. ”Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet” Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toim. Anu Puusa ja Pauli Juuti. Tallinna: Gaudeamus, 103–117.

Puusa, Anu & Pauli Juuti. 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Tallinna: Gaudeamus.

Puusa, Anu & Saara Julkunen. 2020. ”Uskottavuuden arviointi laadullisessa tutkimuksessa”. Teoksessa *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*, toim. Anu Puusa ja Pauli Juuti. Tallinna: Gaudeamus, 189–201.

Pösö, Tarja. 2007. ”Lastensuojelun puuttuva tieto”. Teoksessa *Perhetyön tieto*, toim. Jaana Vuori & Ritva Nätkin. Tampere: Vastapaino, 65–82.

Ranta, Juha & Arja Kuula-Luumi. 2017. ”Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC”. Teoksessa *Tutkimushaastattelun käsikirja*, toim. Matti Hyvärinen, Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvuori. Tampere: Vastapaino, 413–425.

Raunio, Kyösti. 2004. *Olellainen sosiaalityössä*. Helsinki: Gaudeamus.

Ruusuvuori, Johanna, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. 2010. ”Haastattelun analyysin vaiheet”. Teoksessa *Haastattelun analyysi*, toim. Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino, 9–29.

Ruutu, Sirkku & Raija Salmimies. 2016. *Työnohjaajan opas valmentava ja ratkaisukeskeinen ote*. Helsinki: Alma Talent.

Saarinen, Arttu, Helena Blomberg & Christian Kroll. 2012. *Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa*. Yhteiskuntapolitiikka 2012:4. 403–415.

Salo, Paula, Otso Rantonen, Ville Aaltio, Tuula Oksanen, Jussi Vahtera, Sanna-Riitta Junnonen, Andreas Baldschun, Raija Väisänen, Kaarina Mönkkönen & Juha Hämäläinen. 2016. *Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Sinko, Päivi & Kaisu Muuronen. 2013. *Olisiko jo tekojen aika? Lastensuojelun asiakastyössä toimivien näkemyksiä lastensuojelun nykytilasta*. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto.

Sosiaalialan ammatinharjoittamis-työryhmän muistio. 2000. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2000:23. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.

Stalker, Carol, Deena Mandell, Karen Frensch, Cheryl Harvey & Margriet Wright. 2007. *Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it?* Child and Family Social Work 12/ 2007. 182–191.

Suomen työnohjaajat ry www.suomentyonohjaajat.fi / viitattu 5.5. 2020.

Talentia <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/tyonohjaus/> viitattu 14.8.2020.

Talentia <https://www.talentia.fi/uutiset/kohtuullinen-asiakasmaara-valiton-ratkaisu-lastensuojelun-kriisiin/> viitattu 23.8. 2020.

Tamski, Eeva-Liisa. 2016. Työnohjaus tietäjien kohtaamisia. Mikkeli: Tamski Ay.

Tapiala, Kimmo. 2014. ”Työnohjauksen ensiaskeleita sosiaalityössä”. Teoksessa *Suomalaisen työnohjauksen juurilla*, toim. Kaarina Ranne, Soili Keskinen & Kimmo Tapiala. Eura: STORY, 47–56.

Tietosuojalaki 1059/2018.

Tuomi, Jouni & Anneli Sarajärvi. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta www.tenk.fi / viitattu 5.5. 2020.

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> viitattu 4.8.2020.

Työterveyslaitos <https://www.ttl.fi/tyouupumuksen-tunnistaminen-helppottuu-tyouupumukselle-tulossa-kansalliset-rajat-arvot/> viitattu 29.9.20.

Tökkäri, Virpi. 2018. ”Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä”. Teoksessa *Kokemuksen tutkimus VI Kokemuksen käsite ja käyttö*, toim. Jarkko Toikkanen & Ira A. Virtanen. Rovaniemi: Lapland University Press, 64–69.

Uusitalo-Arola, Liisa. 2019. *Uuvuksissa*. Jyväskylä: Tuuma.

Valtonen, Anu. 2005. ”Ryhmäkeskustelut –Millainen metodi?”. Teoksessa *Haastattelu, tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*, toim. Johanna Ruusuvauro & Liisa Tiittula. Tampere: Vastapaino.

Vartiainen, Matti. 2017. ”Työpsykologian ja hyvinvointi-tutkimuksen kehitys Suomessa”. Teoksessa *Tykkää työstä, Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt. Jyväskylä: Ps-kustannus, 11–32.

LIITTEET

Liite 1

TEEMAHAASTATTELU / KYSYMYKSET

Minkälaista työnohjausta lastensuojelun sosiaalityöntekijät saavat?

1. Miten teillä on tällä hetkellä työnohjaus järjestetty?
2. Mitä mieltä olette nykyisestä järjestelystä? Oletteko tyytyväisiä/ tyytymättömiä ja miksi?
3. Mitä muita työnohjaustapoja on ollut?
4. Millaisia tavoitteita työnohjaukselle on asetettu?
5. Mitä menetelmiä työnohjauksessa on käytetty?
6. Millaisia kokemuksia teillä on yleisesti ryhmätyönohjauksesta? (mihin sopii, mihin ei)
7. Millaisia kokemuksia teillä on yleisesti yksilötyönohjauksesta? (mihin sopii, mihin ei)
8. Kertokaa esimerkki onnistuneesta työnohjauskokemuksesta
9. Kertokaa esimerkki epäonnistuneesta työnohjauskokemuksesta
10. Millaisia kokemuksia muista mahdollisesta työnohjauksesta? (kriisityönohjaus tms.)
11. Mikä on mielestänne työnohjaajan merkitys työnohjauksesta saatavalle hyödyllle?
12. Mikä on mielestänne ryhmän merkitys työnohjauksesta saatavalle hyödyllle?
13. Mitä muuta haluatte vielä kertoa työnohjauskokemuksistanne?

Miten lastensuojelun sosiaalityöntekijät arvioivat työnohjauksen merkitystä omaan työhyvinvointiinsa?

1. Miten näette työnohjauksen ja työhyvinvoinnin yhteyden?
2. Millä tavoin työnohjaus mielestänne vaikuttaa työhyvinvointiin?
3. Millaisessa tilanteessa työnohjaus on parantanut työhyvinvointia? (esimerkkejä)
4. Millaisessa tilanteessa työnohjaus ei ole edistänyt työhyvinvointia? (esimerkkejä)
5. Mitä eroja työnohjauksen muodoilla on ollut siitä saatavaan hyötyyn?
6. Mitä vaikutusta sillä on työhyvinvointii jos / kun työnohjausta ei ole?
7. Miten kriisitilanteissa työnohjausta on hyödynnetty työhyvinvoinnin tukemisessa?
8. Mitä muuta haluat vielä kertoa työnohjauksen vaikutuksesta työhyvinvointiin?

Millaisia toiveita ja odotuksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on liittyen työnohjaukseen?

1. Mihin työnohjausta lastensuojelun sosiaalityössä tarvitaan ja miksi?
2. Jos saisitte itse päättää niin miten ja millaisen työnohjauksen järjestäisitte?
3. Millaisesta työnohjauksesta arvelisitte olevan eniten hyötyä?
4. Millaisesta työnohjaajasta arvelisitte olevan eniten hyötyä?
5. Jos saisitte itse päättää työnohjauksesta, niin millaista se olisi?
6. Mitä jos työnohjausta ei olisi?
7. Mitä muuta haluatte vielä kertoa työnohjaustoiveistanne tai odotuksistanne?