

TYÖNOHJAUS ON AMMATILLISEN KASVUN AVAIN!  
Työntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta ja työnohjaustilanne lahtelaisissa  
lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa 2006

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosiaalikasvattajan suuntautumisvaihtoehto  
Opinnäytetyö  
Syksy 2006  
Kirsi Jortikka  
Laura Jäppinen

Lahden ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma

JORTIKKA, KIRSI & JÄPPINEN, LAURA: TYÖNOHJAUS ON  
AMMATILISEN KASVUN AVAIN! Työntekijöiden kokemuksia  
työnohjauksesta ja työnohjaustilanne lahtelaisissa lastensuojelutyötä  
tekevissä laitoksissa 2006

Sosiaalikasvattajan opinnäytetyö, 75 sivua, 27 liitesivua

Syksy 2006

### TIIVISTELMÄ

---

Tämä opinnäytetyö käsittelee työnohjaustilannetta ja työntekijöiden kokemuksia ja ajatuksia työnohjauksesta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa.

Teoriaosuudessa käsittelemme työelämän muutoksia, työskentelyä sosiaalialalla ja ennen kaikkea lastensuojelun parissa sekä työnohjausta. Työelämä on käynyt läpi suuria muutoksia viime vuosikymmenten aikana. Uudistukset näkyvät selvästi myös yksittäisten ihmisten työnkuvassa ja työskentelyssä, eikä aina niin positiivisessa valossa. Työ lastensuojelun parissa on moninaistunut vuosien saatossa samalla kun odotukset ja vaatimukset sitä kohtaan ovat kasvaneet.

Työnohjaus on keino syventää ammattitaitoa ja edistää ammatillista itseymmärrystä. Se on muun muassa väline työn aiheuttamien ja herättämien pulmien ja askarruttavien asioiden käsittelyyn niin yksin työnohjaajan kanssa kuin ryhmässä tai työyhteisön keskenkin.

Tutkimusosuus koostuu yhdeksässä lahtelaisessa lastensuojelutyötä tekevässä laitoksessa keväällä 2006 suoritetusta kvantitatiivisesta kyselytutkimuksesta. Tutkimuksen tarkoituksena oli kerätä tietoa tämän hetken tilanteesta työnohjauksen suhteen niin konkreettisesti kuin työntekijöiden mielipiteidenkin valossa. Tavoitteena oli saada kerättyä hyödyllistä ja käyttökelpoista tietoa tulevaisuuden työnohjausten järjestämistä silmällä pitäen.

Lähes kaikki laitoksissa työskentelevistä työntekijöistä oli saanut työnohjausta jossain vaiheessa työuraansa. Suurin osa sai työnohjausta myös kyselyhetkellä. Pääsääntöisesti työntekijät kokevat työnohjauksen vaikuttaneen positiivisesti työskentelyn kaikkiin osa-alueisiin. Suurin osa saadusta työnohjauksesta on ollut ryhmä- tai työyhteisön työnohjausta. Läheskään kaikki eivät tunne saaneensa vaikuttavaa työnohjauksen järjestämiseen. Työnohjaustilanne lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa tuntuu kuitenkin olevan varsin hyvä. Säästötoimet näkyvät kuitenkin tässäkin asiassa. Työnohjaukselle eri muodoissaan tuntuisi olevan enemmänkin kysyntää, kuin mitä sitä todellisuudessa tarjotaan.

Asiasanat: työnohjaus, lastensuojelu, työelämän muutokset

Lahti University of Applied Sciences  
Faculty of Social and Health Care

JORTIKKA, KIRSI & JÄPPINEN, LAURA: SUPERVISION IS THE KEY TO  
PROFESSIONAL GROWTH! Experiences of employees on supervision  
and the supervision situation in the institutions in the field of child  
protection in Lahti 2006

Bachelor's thesis Degree Programme in Social Services, 75 pages, annexes 27 pages  
Autumn 2006

## ABSTRACT

---

The subject of this Bachelor's thesis is the supervision situation and experiences and thoughts of employees on supervision in the institutions in the field of child protection in Lahti.

In the theory section, we discuss changes in the working life, the work in the field of social sector, particularly in social protection, and supervision. Working life has changed to a great degree during the past decades. This reform has had a clear, but not always a positive, impact on the contents and methods of work of individual employees. During the past years, work in child protection has become more multidimensional while also expectations and demands regarding it have increased.

Supervision is a means to enhance professional skills and to promote professional self knowledge. It provides for example a tool to handle problems caused and arose by work either alone with a supervisor or in a group or within the work team.

The research section consists of a quantitative survey performed in spring 2006 in nine institutions in the field of child protection in Lahti. The aim of the research was to collect information on the current situation regarding supervision as well as what were the opinions of employees on the matter. The objective was to collect useful and practical information that could benefit future activities in supervision.

Nearly all employees in the institutions studied had attended supervision at some point during their professional life. Most of them attended supervision also during the time this survey was performed. As a rule, the experience of employees was that supervision had a positive impact on all dimensions of work. Most supervision received had been group or team supervision. Several felt that they have not been able to influence the way supervision was organised. The supervision situation in the institutions in the field of child protection in Lahti appears to be rather good. However, the effects of budgetary restrictions can be seen. There would be more demand for different types of supervision than what is being offered in reality.

Key words: supervision, child protection, changes in working life

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 TYÖELÄMÄN TUULIA	3
2.1 Työelämän muutoksia	3
2.2 Työ sosiaali- ja terveysalalla	5
2.3 Työ lastensuojelun parissa	6
3 TYÖNOHJAUS	8
3.1 Työnohjauksen määrittelyä	8
3.2 Työnohjauksen muodot	11
3.2.1 Yksilötyönohjaus	11
3.2.2 Ryhmätyönohjaus	12
3.2.3 Työyhteisön työnohjaus	12
3.2.4 Välillinen tai suora, sisäinen tai ulkopuolinen työnohjaus	13
3.3 Työnohjauksen teoria	14
3.4 Työnohjauksen kohde ja painopistealueet	15
3.5 Työnohjauksen tarve, tavoitteet, keinot ja arviointi	16
3.6 Työnohjaus ja lastensuojelutyö	18
4 TUTKIMUS JA SEN TOTEUTUS	19
4.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet	19
4.2 Tutkimustehtävät	20
4.3 Tutkimusmenetelmät	21
4.4 Aineiston hankinta	22
4.5 Tutkimuksen kulku	25
4.6 Aineiston käsittely	26
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET	27
5.1 Aikaisemmat kokemukset työnohjauksesta	31
5.2 Tämän hetken tilanne	40
5.3 Toiveita tulevaisuuteen	50
5.4 Johtopäätökset	56

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	61
6.1 Reliabiliteetti	62
6.2 Validiteetti	64
7 POHDINTA	65
LÄHTEET	71
LIITTEET	76

## 1 JOHDANTO

Suomalaisen työntekijän jaksaminen on ollut vaakalaudalla jo useampien vuosien ajan. Erilaiset työoloselvitykset ovat vuosien saatossa osoittaneet, että tietyt asiat työelämässä uhkaavat työntekijöitä kaikilla työelämän osa-alueilla. Työpaikasta riippumatta hyvinvointia uhkaavat niin kiire, kova työpaine, sosiaalisen vuorovai-  
kutuksen ongelmat, heikko johtaminen kuin tiedon kulun esteetkin. (Perkka-Jortikka 1998, 12.)

Lähivuosina olemme saaneet kerta toisensa jälkeen lukea lehdistä kuntien säästö-  
talkoista ja henkilöstön supistamisista. Lahden osalta henkilöstövähennyksistä uutisoi Etelä-Suomen Sanomat 19.3.2006 otsikolla Kuudetsadat rukkaset. Lahden henkilöstövähennys suurten kaupunkien rankin –otsikon alla kerrottiin, kuinka Lahti suunnittelee vähentävänsä henkilöstöään 600 hengellä seuraavan kolmen vuoden aikana. Se tarkoittaa kymmenen prosentin vähennystä kunnan työntekijämäärästä. Tämä sen lisäksi, että edellisenä vuonna työntekijämäärä väheni jo 250:llä. (Vili Lindström 2006, 17.) Työntekijöiden hyvinvointi Lahdessa tuskin siis ainakaan paranee tulevien vuosien aikana.

Työnohjauksen yleisenä tavoitteena on lisätä työntekijän edellytyksiä selviytyä jokapäiväisessä työssään samalla, kun se tarjoaa erilaisia ratkaisumalleja hyödynnettäväsi työtä tehdessä (Viestimme välittömästi 2002, 24). Työnohjauksesta onkin tullut varsin yleinen työväline työpaikoilla. Sen arvo työntekijää tukevana työmuotona on hyväksytty. Käytännössä kuitenkin 1990-luvun taloudellisen laman jälkeen maininta työnohjauksesta virallisissa dokumenteissa ja arvolauselmissä on valitettavan usein jäänyt juuri siihen – maininnaksi. Työnohjauksen toteutuksen mahdollistamista on vaikeutettu esimerkiksi leikkaamalla koulutus- ja työnohjau-  
määrärahoja. (Borgman & Packalén 2002, 61.)

Työnohjauksen tunnettuudesta huolimatta siitä on tehty hyvin vähän julkaistuja tutkimuksia tai selvityksiä (Borgman & Packalén 2002, 61). Meitä kiinnosti henkilökohtaisesti työntekijöiden kokemukset työnohjauksesta. Käytimme hyväksemme Päijät-Hämeen koulutuskonsernin kirjasto- ja tietopalvelujen Masto-  
aineistotietokantaa etsiessämme aikaisemmin tehtyjä vastaavia tutkimuksia.

Aineistotietokanta selasi kaikkien ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kirjastojen kokoelmat. Tämän lisäksi kävimme läpi sekä Suomen kansallisbibliografian, Lahden tiedekirjaston että Taideyliopistojen kirjastojen kokoelmat. Yhtäkään vastaavaa tutkimusta emme sosiaaalialalta löytäneet. Aihettamme lähimmät vastaavat tutkimukset olivat opetus- ja terveydenhoitoalalta. Löytämistämme tutkimuksista oli kuitenkin luettavissa, että työnohjauksesta koettiin olevan hyötyä oman työn tekemisessä (ks. Lahdenperä 1999; Utriainen 2005).

Tästä rohkaistuneina lähdimme tutkimaan työnohjauksen tilannetta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Suurin kiinnostuksemme kohdistui työntekijöiden henkilökohtaisiin mielipiteisiin ja kokemuksiin työnohjauksesta. Halusimme selvittää, pitävätkö työntekijät työnohjausta hyödyllisenä välineenä oman työnsä arjessa ja pitävätkö he samaansa työnohjausta riittävänä. Näitä asioita kysyimme yhteensä 134 työntekijältä yhteensä yhdeksästä eri lastensuojelutyötä tekevästä laitoksesta Lahden alueella. Kysely suoritettiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella maaliskuussa 2006.

Koska tutkimus on suoritettu yhden kaupungin alueella, ei sitä voi yleistää muualle. Tilanne työnohjauksen suhteen on lisäksi jatkuvasti muuttuva. Tutkimus antaa kuitenkin suuntaviittaa siitä, mitä mieltä lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevät ovat työnohjauksesta. Se avaa myös kokemuksia eri taustamuuttujien valossa. Onko Lahdessa työnohjauksen suhteen kaikki hyvin, vai löytyykö ”kirveelle töitä”?

## 2 TYÖELÄMÄN TUULIA

### 2.1 Työelämän muutoksia

Työelämä on kokenut kovia muutoksia viime vuosina. 2000 –luvun alun muutokset työelämässä ovat olleet radikaalimpia kuin koskaan aikaisemmin. Samankaltainen tilanne on koettu vain 200 vuotta sitten teollisen vallankumouksen alkaessa. (Rantanen 2004, 5.) Työntekijöihin kohdistuvat paineet ovat kasvaneet ja kasvavat edelleen. Tulostavoitteisuus, epäsäännölliset työajat sekä määrälliset työsuhteet ovat tämän päivän työelämässä arkipäivää. Enää työpaikoilla ei seurata työaikaa vaan suoritteita ja tuloksia. (Rauramo 2004, 12 - 20.) Kilpailun lisääntyminen niin Suomessa kuin maailmallakin on saanut yritykset muotoilemaan toimintojaan ja rakenteitaan uuteen uskoon. Muun muassa työaikoja on järjestetty uudelleen, palkkajärjestelmiä uudennettu, tuotantostrategioita muutettu joustavammiksi ja nopeammiksi, verkottumista lisätty sekä tuotantoa siirretty matalamman kustannustason maihin. (Rantanen 2004, 10.) Kaiken muutoksen keskellä Suomen arvostus maailmalla on huipputasoa niin työn kuin koulutuksenkin suhteen. Samaan aikaa suomalaiset kuitenkin voivat huonosti. (Rauramo 2004, 12 - 20.) Työ ja terveys –haastattelututkimuksen mukaan 35 % työssä käyvistä kokee työnsä henkisesti rasittavaksi (Piirainen, Hirvonen, Elo, Huuhtanen, Kandolin, Kauppinen, Ketola, Lindström, Salminen, Reijula, Riala, Toivanen, Viluksela & Virtanen 2003, 23). Työstä on hävinnyt mielekkyys ja sairauspoissaolot ovat pidentyneet (Siltala 2004, 257).

Työntekijät ovat menettäneet aikaisemmin pohjoismaisella mallilla saavutetun tasavertaisen neuvotteluaseman. Työpaikan takuu ja varmuus ovat poissa ja tilalla on jatkuva epävarmuus ja koeaika. (Siltala 2004, 224.) Työ ja terveys –haastattelututkimus kertoo vain 85 %:lla työntekijöistä olevan vakituisen työsuhteen. Vuonna 2000 vakinainen työsuhde oli 86 %:lla. Tutkimuksesta käy myös ilmi, että haastatteluajankohtana työelämässä olevista työntekijöistä noin viidesosa (19 %) oli ollut työttömänä tai lomautettuna jossain vaiheessa viimeisen viiden vuoden aikana. Tässä asiassa tilanne oli tosin parantunut vuoden 2000 haastattelusta,



jolloin osuus oli 25 %. Työttömyyskokemukset eivät mene tasan sukupuolten välillä, eivätkä ne jakaudu tasaisesti eri ikäryhmille. Naisista 22 %:lla oli kokemuksia työttömyydestä edellisten viiden vuoden ajalta, kun miehillä osuus oli 16 %. Työttömyyskokemukset olivat myös yleisempiä 25 – 34-vuotiailla (30 %). (Piirainen ym. 2003, 12.) Epävarmuus työpaikalla on johtanut siihen, että palkansaajat ovat alkaneet joustaa yhä enemmän työnsä suhteen. Ylityöt, pätkätyöt, epäsäännölliset työajat, osa-aikatyöt ja etätyöt ovat yhä useammin työntekijöiden arkipäivää. (Siltala 2004, 226.) Määräaikaisia työsuhteita on Työ ja terveys – haastattelututkimuksen mukaan 13 % kaikista työsuhteista ja kausi- tai keikkaluonteisia työsuhteita 2 %. Näissä osuuksissa ei tosin ole tapahtunut muutoksia viimeisen kuuden vuoden aikana. Määräaikaisissa tai keikkaluonteisissa työsuhteissa työskentelee useimmin 25 – 34-vuotias nainen (36 %). (Piirainen ym. 2003, 13.) Työn epäsäännöllisyyden lisäksi kokonaispalkkaus ja kokonaisvastuu ovat saaneet aikaan sen, että yhä useampi suomalainen vie töitä myös kotiinsa ja on vapaa-ajallakin tavoitettavissa työasioissa. Työntekijät tekevät ylitöitä ilman korvausta ja tekevät pitempää työaika kuin mitä työehtosopimuksessa sanotaan. Miehillä ja naisilla, nuorilla ja vanhemmilla, on kaikilla omat syynsä pitkittyneeseen työaikaan. Esimerkiksi julkisen alan naisten työpäivää pidentää muun muassa työn huono organisointi. (Siltala 2004, 227, 230.)

Suomessa vallitsee EU:n tiukin työtahti. Työntekijä ei pysty itse juurikaan enää vaikuttamaan työtahtiinsa. Kiire on kautta linjan lisääntynyt, työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa työmäärään on vähentynyt ja näin ollen työn henkinen rasitavuus on kasvanut. Työntekijöitä on työmäärään nähden liian vähän eivätkä työn tekemisen puitteet ole realistisia. (Siltala 2004, 243, 257.) Perusteellinen työ sekä terveys- ja sosiaalialan työ ovat ammattialoja, joilla vaikutusmahdollisuudet omaan työmäärään koetaan kaikista huonompina. Perusteellisessa työssä melko tai erittäin vähän vaikutusmahdollisuuksia –vastauksia oli 60 %, terveys- ja sosiaalialalla 54 %. (Piirainen ym. 2003, 22.) Varsinkin kunta-alalla taistellaan työntekijöiden jaksamisen kanssa. Syyksi tähän katsotaan tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset, kuten tulos- ja tehokkuusajattelun leviäminen, säästöt sekä saneeraukset, jotka kaikki koetaan kielteisinä. (Perkka-Jortikka 1998, 13 - 14.) Tulosjohtaminen toi tullessaan virastojen pirstomisia kirjanpitoyksiköiksi. Tämä tarkoitti tehtävien uudelleen jakoa ja yleisesti ottaen kaikille lisää töitä. Mukaan

tulivat myös yksityistäminen ja palvelujen kilpailuttaminen. (Siltala 2004, 294.) Kunnallinen työelämä tuottaa nykyään palvelujaan vähemmällä ja vanhemmalla työntekijämäärällä. Yhä useammin työntekijä on myös määräaikaissessa työsuhteessa. Työntekijät kohtaavat yhä uusia vaatimuksia samalla kun heiltä odotetaan innovatiivisuutta, jatkuvaa oppimista, moniammatillisuutta, kehittämisaktiivisuutta ja yleistä joustavuutta. (Nakari 2000, 5.)

## 2.2 Työ sosiaali- ja terveysalalla

Työ ja terveys –haastattelututkimuksen mukaan sosiaali- ja terveysalan työ on naisten yleisin ammattipääryhmä (Piirainen ym. 2003, 13). Ala on hyvin naisvaltainen. Henkilöstöstä 88 % on naisia. Vuoden 2002 lopussa sosiaali- ja terveysalalla työskenteli 15 % Suomen työllisestä työvoimasta. Työllisistä naisista alalla oli tuolloin joka neljäs. Toimialan suurin työllistäjä on julkinen sektori, vaikka yksityisten palvelujen tuottajien määrä onkin kasvussa. (Laine 2004, 273 - 274.)

Sosiaali- ja terveysalalla henkilöstö on yleisesti korkeasti koulutettua. Työntekijät ovat myös motivoituneita työhönsä. Henkilöstön keski-ikä on kuitenkin noussut huomattavasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. 46 % henkilöstöstä on yli 45-vuotiaita. Alle 35-vuotiaita on vain 26 %. Nuorten osuus henkilöstöstä on pysynyt viime vuosina muuttumattomana, mutta yli 45-vuotiaiden määrä on kasvanut tasaisesti vuodesta toiseen. 1990-luvun lopulla sosiaali- ja terveysalan työsuhteiden muoto muuttui. Uusista työsuhteista useimmat olivat tuolloin määräaikaissaisia ja lyhyitäkin. Tässä asiassa ei ole juuri tapahtunut muutosta. Edelleenkin peräti neljännes sosiaali- ja terveysalan henkilöstöstä työskentelee määräaikaissessa työsuhteessa. Miehet ja naiset ovat alalla samassa asemassa, vaikka muilla aloilla määräaikaissuhteet ovat naisilla yleisempiä kuin miehillä. (Laine 2004, 273 - 274.)

Työ ja terveys –haastatteluun osallistuneista sosiaali- ja terveysalan työtä tekevästä 50,6 % piti työtään melko tai hyvin rasittavana (Piirainen ym. 2003, taulukko 93). 1990-luvun lopulla henkilöstöä rasittivat asiakkaiden suuri määrä, asiakkaiden moniongelmaisuus, kiire, monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksen-

teko sekä vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys (Laine 2004, 275). Lähes puolet Työ ja terveys –haastatteluun osallistuneista sosiaali- ja terveysalan työntekijöistä koki, että heidän täytyy kiirehtiä saadakseen työnsä tehtyä. Alalla työskentelevät kokevat myös muihin ammattiryhmiin verrattuna eniten uhkailua ja fyysistä väkivaltaa. Yli puolet haastatteluun osallistuneista vastasi myös voivansa vaikuttaa vain melko tai erittäin vähän työmääräänsä tai työpäivänsä pituuteen. (Piirainen ym. 2003, taulukot 61, 89, 102, 103.)

Sosiaali- ja terveysala elää jatkuvassa muutoksessa. Palvelujärjestelmään kohdistuu jatkuvia paineita. Väestön ikärakenteen muutokset aiheuttavat muutoksia hoidon ja hoivan tarpeeseen. Ongelmia ja muospaineita aiheuttavat myös pitkäaikaistyöttömyys, syrjäytyminen sekä lisääntyvä päihteiden käyttö. Henkilöstön tämän hetkinen ikärakenne aiheuttaa tulevaisuudessa myös sen, että alalta poistuu ns. suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtyessä runsaasti ammattitaitoisia työntekijöitä. Ennusteet odottavatkin alalle työvoimapulaa. (Laine 2004, 277.)

### 2.3 Työ lastensuojelun parissa

Sijaishuollolle on ominaista tavallisen arjen mahdollistaminen lapsille ja nuorille (Pösö 2004, 206). Perustehtävä lastensuojelun sijaishuollossa koostuu kasvatukseen, hoivaan ja huolenpitoon liittyvistä asioista. Työ on ihmissuhdetyötä. Se on lapsen ja aikuisen kohtaamista ja vuorovaikutusta. (Salminen 2005, 112.) Työ ei välttämättä vaadi laajoja koulutuksia, mutta sitäkin enemmän inhimillistä soveltuvuutta. Laitoshoitoon pätevoidytäänkin useilla eri aloilla ja koulutuksilla. (Pösö 2004, 207.)

Lastensuojelussa työskentelevät käsittelevät työssään vaikeita ja kipeitä elämäkokemuksia. Työntekijät kohtaavat ja käsittelevät erilaisia tunteita tehdessään suuria ja ehkä kipua, syyllisyyttä ja häpeääkin aiheuttavia ratkaisuja. Työntekijän onkin tärkeää tiedostaa ja hallita omia tunteitaan pystyäkseen kohtaamaan asiakkaiden reaktioita. (Möller 2004, 32 - 33.) Tunnetiedon, arvojen sekä päättely- ja harkintataitojen lisäksi lastensuojelun työntekijän tulee tietää esimerkiksi lainsää-

dännöstä, lapsi- ja perhepolitiikasta sekä lapsen kehityksestä (Pölkki 2004, 272). Myös erilaisten työmenetelmien ja ”välineiden”, kuten verkostotyön (ks. Arnkil 2004, 214 - 239) ja perhetyön menetelmien (esimerkiksi roolikartat ja pylpyrä) (ks. Saarnio 2004, 251 - 254), tunteminen auttaa työn tekemisessä.

Erilaiset tarpeet, toiveet ja odotukset värittävät lastensuojelun ammattilaisten työtä (Rousu & Holma 1999, 33). Jokainen asiakastilanne on yhtä yksilöllinen kuin asiakas itsekin. Asiakkaiden motivaatio yhteistyöhön vaihtelee siinä missä henkilökohtaiset voimavarat ja valmiudetkin. (Möller 2004, 17.) Lastensuojelussa kohdattavat ongelmat ovat niin monimutkaisia kuin usein myös pitkäkestoisiakin (Kalland 2004, 137). Näin ollen asiakkuudet sijaishuollossa kestävät usein kuuksia ja jopa vuosia (Pösö 1995, 85). Munron (1996, 2002) mukaan työhön lastensuojelussa kuuluukin kiistämättä myös negatiivisia asioita kuten epävarmuutta, erehtyvyyttä, rajoittunutta tietopohjaa sekä voimakkaita tunteita. (Pölkki 2004, 272.)

Tämän hetkinen lastensuojelulakimme on tuonut voimaan tullessaan muutoksia lastensuojeluun ja lastensuojelussa työskentelevien arkipäivään. Siinä missä lasten sijoitukset lastenkoteihin aiemmin ovat olleet lopullisia, on laki tuonut mukanaan mahdollisuuden sijoittaa lapsi lastensuojelulaitokseen avohuollon tukitoimena. Sijoitus ei näin ollen tarkoitaakaan lopullista päätöstä huostaanotosta, vaan se tähtää lapsen ja perheen kuntoutumiseen, jotta lapsi voisi palata takaisin kotiin. Trendi on muutoinkin ollut avohuollon tukitoimenpiteitä kannustava. Sosiaali-toimen avohuollon palvelut ovat lisääntyneet ja tehostuneet. Niiden avulla pyritään mahdollisimman pitkään tukemaan perheitä heidän omassa arjessaan, jotta sijoitukselta vältyttäisi. (Kaarijoki 1988, 89.) Esimerkiksi Lahdessa lastensuojelun avohuollollisten tuki-toimien piirissä olevien 0-17-vuotiaiden osuus on noussut viime vuosina. Vuonna 2002 osuus oli 5,2 % vastaavanikäisestä väestöstä, kun se vuonna 2004 oli jo 6,4 %. (Indikaattoripankki SOTKANet 2005-2006, 26.8.2006.)

Sijoitusten pituudet lastenkodeissa ovat näin ollen lyhentyneet. Samalla on muuttunut myös työn sisältö. Perheiden kanssa tehtävän työn määrä on huomattavasti lisääntynyt avohuollon tukitoimenpiteenä tehtävien sijoitusten lisäksi myös sen myötä, että lapsen holhous säilyy huostaanoton yhteydessäkin edelleen

biologisilla vanhemmillä. (Kaarijoki 1988, 90.) Verkostotyön mallin käyttö lastensuojelussa onkin lisääntynyt. Yhdistämällä lapsi, läheiset ja lapsen asiaan kytkeytyneet työntekijät pyritään aikaansaamaan yhteyksiä, joista löytyisi hyviä voimavaroja tilanteen selvittämiseksi. (Arnkil 2004, 214.)

Työ lastensuojelussa on usein erittäin kuormittavaa (Taskinen 2004, 141). Siihen kohdistuu odotuksia ja vaatimuksia niin lapsilta ja heidän läheisiltään kuin veronmaksajilta, lastensuojelun työntekijöiltä ja yhteistyökumppaneiltakin. Unohtaa ei myöskään sovi lainsäädäntöä ja muita normeja. (Pölkki 2004, 272 - 273.) Yhteiskunnan jatkuva muuttuminen ja sen aiheuttamat määrälliset ja laadulliset muutokset palvelujen tarjonnassa ja kysynnässä edellyttävät työntekijöiltä jatkuvaa kehittymistä ja kehittämistä. Työskentelyä värittää nykyään myös sosiaali- ja terveysalankin vallannut laatuajattelu. Sosiaalipalveluissa laatu tarkoittaa asiakkaiden tarpeisiin vastaamista. Sijaishuollossa sen sijaan pohditaan lapsen etua ja sen toteutumista. (Salminen 2005, 108 - 110.) Kaikkien odotusten lisäksi lastensuojelulaitosten henkilökunta ei tänä päivänä kohtaa työssään ainoastaan lasten ja nuorten oireita ja ongelmia, vaan lisäksi lisääntyvässä määrin myös perheiden erilaisia kriisejä. Kaikki tämä vaatii henkilökunnalta vahvaa itsetuntoa sekä ammattidentiteettiä. Nämä eivät kuitenkaan välttämättä enää tänä päivänä riitä, vaan lisäksi tarvitaan erityisiä valmiuksia, jotka voidaan saavuttaa ainoastaan riittävällä ja jatkuvalla koulutuksella sekä työnohjauksella. (Kaarijoki 1998, 90.)

### 3 TYÖNOHJAUS

#### 3.1 Työnohjauksen määrittelyä

Työnohjauksen historian voidaan katsoa alkaneen Yhdysvalloissa 1800-luvun lopulla ensimmäisten vapaaehtoisten sosiaalityön organisaatioiden myötä (Virtaniemi 1984b, 32; Viika 1984, 64). Siitä lähtien työnohjaus on ollut osa sosiaalityön ammatillista socialisaatiota. Sen avulla on pyritty takaamaan hyvä ja ammattimainen asiakastyö. (Karvinen 1991, 7.)

Suomeen työnohjaus rantautui 1950-luvulla (Karvinen 1991, 9). Tuolloin se valtasi alaa kirkon, sosiaalityön ja psykoterapian aloilla (Työnohjaus 1988, 9; Paunonen-Ilmonen 2001, 23). Näitä aloja yhdistää työskentely erilaisissa vaikeuksissa olevien ihmisten parissa ja heidän auttamisensa (Virtaniemi 1984a, 14). 1980-luvulla työnohjaus oli levinnyt jo sosiaali- ja terveydenhuollon lisäksi kasvat- ja opetusaloille. Tällöin ilmestyi myös ensimmäiset suomenkieliset teokset työnohjauksesta. 1980-luvun lopulla ja 1990-luvun alulla työnohjauksen leviäminen jatkui. 1990-luvun lopulla tultaessa uudelle vuosituhannele työnohjausta käytettiin jo myös liike- ja talouselämässä sekä laajenevassa määrin julkisen sektorin eri osa-alueilla. (Paunonen-Ilmonen 2001, 5,24.)

Sosiaali- ja terveysministeriön työnohjaustyöryhmä määrittelee muistiossaan (18/1983) työnohjauksen seuraavin sanoin:

”Työnohjauksella tarkoitetaan oman alan kokeneemman työntekijän tai ihmissuhdealan asiantuntijan antamaa säännöllistä ja prosessinluonteista ohjausta ja tukea oman työn arvioinnissa, työongelmien erittelyssä sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa. Sitä tarvitaan erityisesti tehtävissä, joissa asiakas-/potilassuhteiden käsittely on keskeisellä sijalla.”

Määritelmä koskee asiakastyön tai hoitosuhteen työnohjausta. Työryhmä määrittelee erikseen vielä hallinnollisen sekä työyhteisön työnohjauksen. Työyhteisön työnohjauksessa pureudutaan muistion mukaan toiminta-ajatukseen, työmenetelmiin sekä yhteistyöhön. (Sosiaali- ja terveysministeriön työnohjaustyöryhmän muistio 18/1983, 5.)

Työnohjauksella voidaan sanoa olevan kolme tehtäväaluetta. Sen opetuksellinen tehtävä tulee esiin ohjattavan tietojen ja taitojen lisääntymisessä. Ohjattava oppii uusia asioita omasta käyttäytymisestään ja toiminnastaan. Tukea antava tehtävä ilmenee kokemuksen jakamisena. Ohjattava kertoo, pohtii ja kuuntelee kokemuksia, ja saa tukea vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Hallinnollinen tehtävä tulee esiin silloin, kun käsitellään organisaatioon ja työyhteisöön liittyviä asioita, esimerkiksi työskentelymenetelmiä. (Brettschneider 1983, 12; Borgman & Packalén 2002, 64.) Työnohjaus vastaakin Sandelinin (1986, 73 - 74) mukaan inhimilliseen

tarpeeseen kertoa tapahtuneista asioista jollekin, pohtia, jäsentää ja ymmärtää tapahtunutta, sekä löytää paras mahdollinen ratkaisu ongelmaan.

Työnohjaukselle luonteenomaista on pitkäkestoisuus, säännöllisyys, prosessi-luonteisuus, vapaaehtoisuus sekä tavoitteellisuus (Työnohjaus 1988, 21 - 22; Huolila 1996, 228). Työnohjauksessa keskitytään ohjattavan ammatilliseen puoleen: työn tekemiseen, työrooliin, työtapoihin sekä työhön liittyviin asenteisiin ja tunteisiin. Ohjattavan henkilökohtainen elämä työn ulkopuolella ei kuulu työnohjaukseen. (Työnohjaus 1988, 13,21.) Työnohjauksen keskiössä on siis näin ollen työn analysointi ja tutkinta (Pohjola & Jokiranta 1991, 84), ja se on täysin luottamuksellista toimintaa (Aalto 1984, 83). Työnohjauksen sisällöt ovat yksilöllisiä ja vaihtelevia. Käsiteltävät asiat nousevat yleensä ohjattavan tarpeista ja tunteista, hänen kokemistaan ongelmista ja pulmatilanteista. (Työnohjaus 1988, 27 - 28.)

Työnohjauksella pyritään ammattitaidon syventämiseen ja ammatillisen itseymmärryksen edistämiseen sekä näiden kautta työsuorituksen paranemiseen (Toivola 1996, 16). Työnohjauksen avulla ohjattava kehittää eläytymiskykyään asiakastilanteissa. Hän oppii hyödyntämään paremmin tietojaan ja taitojaan, sekä erottamaan omat subjektiiviset tunteensa työtä tehdessään. Tämä auttaa ohjattavaa arvioimaan asiakastilanteita objektiivisemmin. (Brettschneider 1983, 14.)

Karvinen määrittelee työnohjauksen osaksi työntekijän oppimis- ja kehitysprosessia (1991, 23). Samoilla linjoilla on Sandelin (1986, 72 - 73), jonka mukaan työnohjauksen tarkoituksena on

”... aikaansaada kokemusperäinen oppimistilanne jossa oppija oppii enemmän itsestään, suhteestaan työhön, organisaatioon jossa työnsä suorittaa, sekä ennenkaikkea suhteestaan asiakkaisiinsa (oppilaisiinsa, potilaisiinsa) kokeneemman ohjaajan opastuksella, harjoittaessaan ammattiaan.”

Tämä oppimis- ja kehitysprosessi mahdollistaa työntekijän ammatillisen kasvun (Sampolahti 1996, 43; Rinne 1996, 123). Työnohjaus ei kuitenkaan ole koulutusta, koska kouluttajalähtöisen etenemisen sijasta työnohjauksessa analysoidaan omia kokemuksia työstä yhdessä ohjaajan kanssa (Viestimme välittömästi 2002,

24). Koska työnohjaussuhteessa ohjaaja ei toimi tiedonantajana tai opettajana, määrittääkin Sandelin (1986, 73) työnohjaussuhteen symmetriseksi vuorovai-  
kutussuhteeksi. Ojanen & Keski-Luopa (1995, 5) kuitenkin kiistävät osittain  
tämän symmetrisyyden sen nojalla, että ”molemmat, ohjaaja ja ohjattava, ovat  
ohjattavan kasvun palveluksessa.”

Työnohjaus perustuu aina ohjaajan ja ohjattavan väliseen sopimukseen (Työnoh-  
jaus 1988, 21 - 22; Huolila 1996, 228). Sopimuksessa määritellään muun muassa  
ohjauksen kesto, tapaamistiheys, aika sekä paikka. Alussa on myös hyvä sopia  
työnohjauksen arvioinnista. (Aalto 1984, 80, 82 - 83.) Arviointi on tärkeä osa  
työnohjausta. Se auttaa osapuolia säännöllisesti kartoittamaan työnohjauksen suju-  
mista, jotta aikaa ei kulu huomaamatta vääriin asioihin paneutumalla. (Niskanen,  
Sorri & Ojanen 1988, 66.) Sairaalaliiton terveydenhuollon henkilöstön kehittämis-  
projektin julkaisu korostaakin, ettei kyseessä saa olla mikään iäisyysprojekti.  
Työnohjauksen laatua ei koskaan voida korvata sen pituudella. Asetettuja toiveita  
ja tavoitteita tulee tarkistaa ja arvioida määräajoin. (Työnohjaus 1988, 23.)

Sairaalaliiton julkaisu määrittelee työnohjausta myös listaamalla asioita, joita  
työnohjaus ei ole. Kirjan mukaan työnohjaus ei ole työhön perehdyttämistä, työn-  
opastusta, psykoterapiaa, työsuojelua, huonosti hoidetun johtamisen paikkaaja,  
keino siirtää vastuuta potilaan/asiakkaan hoidossa, hankalien työtovereiden ”hoi-  
tamiskeino” eikä pelkkää puhumista. (Työnohjaus 1988, 20 - 22.) Borgman &  
Packalénin listalta löytyvät lisäksi valvonta, kontrolli, hiostaminen, työpaikka-  
koulutus sekä konsultaatio (2002, 68).

### 3.2 Työnohjauksen muodot

#### 3.2.1 Yksilötyönohjaus

Niskasen ym. mukaan yksilötyönohjaus tarkoittaa sitä, että paikalla ovat vain  
ohjaaja ja ohjattava. Se on siis henkilökohtaista työnohjausta. Yksilötyönohjaus  
sopii parhaiten niille, jotka eivät syystä tai toisesta koe luonnolliseksi ryhmässä  
avautumista. Se sopii myös henkilöille, joiden työ on sen luontoista, että sitä



tehdään yksin tai sitä ei voi käsitellä ryhmässä. Varsinkin vasta-alkajille yksilötyönohjaus soveltuu hyvin. Yksilötyönohjaus voi olla usein luottamuksellisempaa ja siinä voidaan päästä syvemmälle kuin muissa työnohjausmuodoissa, jos vain ohjaajan ja ohjattavan välinen suhde toimii. (1988, 18.)

### 3.2.2 Ryhmätyönohjaus

Ryhmätyönohjauksella tarkoitetaan työnohjausta, johon osallistuu yhden työnohjausjakson aikana ohjaajan lisäksi aina samoista henkilöistä koostuva ryhmä. Paras työnohjausryhmän koko on 4 - 7 henkilöä. Suositeltavaa olisi jos ryhmän koko ei kasvaisi yli kuuden. Suurempi ryhmä on vaikeampi hallita, eikä siinä pystytä takaamaan kaikille jäsenille mahdollisuutta osallistua keskusteluun. Ryhmään osallistuvien olisi hyvä olla myös kokeneisuudeltaan ja ammattitaidoltaan suurin piirtein samalla tasolla. Ammatillista homogeenisuutta ei ryhmän jäsenillä kuitenkaan välttämättä tarvitse olla. Ryhmätyönohjauksessa käsitellään asioita ryhmässä ja jaetaan ajatuksia ryhmän kesken. (Niskanen ym.1988, 18, 150 - 151.)

Leppäsen ja Nupposen (1987) mukaan ryhmätyönohjauksessa ryhmä sitoutuu yhteistyöhön tietyksi ajaksi, eikä osanottajat voi näin ollen vaihtua eri kerroilla. Siksi ryhmän työskentelylle onkin hyväksi, jos sillä on etukäteen tiedossa työskentelyn kesto sekä se, ohjataan ryhmässä työntekijöiden henkilökohtaista työtä, ryhmän työskentelyä vaiko sitten molempia. Ryhmätyönohjauksessa koetaan usein sellaista mikä ei ole yksilötyönohjauksessa mahdollista. Sen etuna on muilta ryhmän jäseniltä saatu tuki ja kannustus. Ryhmätyönohjauksessa on myös mahdollista oppia ja saada palautetta toisilta ryhmän jäseniltä. (Niskanen ym. 1988, 19, 150 - 151.)

### 3.2.3 Työyhteisön työnohjaus

Työyhteisön työnohjauksella tarkoitetaan jonkun yhdessä työtä tekevän ryhmän ohjausta. Tällaisessa ryhmässä ohjattavien määrä saattaa olla suuri ja silloin henkilökohtaisten asioiden käsittely väistyy useimmiten ryhmän työssä kohtaamien asioiden tieltä. (Työnohjaus 1988, 11.) Vaikka työryhmän ohjauksessa ohjaajalla

on kutakin ohjattavaa varten vähemmän aikaa kuin yksilötyönohjauksessa, saattaa ryhmän anti olla silti monipuolisempaa. Työyhteisön työnohjauksessa on samoja etuja kuin ryhmätyönohjauksessa eli muiden näkemykset, kokemukset ja palaute ovat siinä mahdollisia. Myös työyhteisön jäsenenä kasvua voi harjoitella työnohjausryhmässä. (Aalto 1984, 141 - 143.)

Työyhteisön työnohjauksen tavoitteena on työhön liittyvien perusongelmien ja haasteiden parempi hallinta. Työyhteisön työnohjausta suositellaankin uutta toimintaa aloitettaessa tai toimintojen merkittävästi muuttuessa. Usein kuitenkin työyhteisön työnohjausta käytetään vasta sitten, kun työyhteisö on vakavassa ristiriitassa tilanteessa tai ei pysty toteuttamaan kunnolla perustehtäväänsä. (Toivola 1996, 19.)

Työyhteisön jäsenet eivät usein hahmota omaa toimintaansa osana laajempaa työkokonaisuutta, jolloin työ on helposti tehotonta. Siksi työyhteisön työnohjauksen yleisin tavoite onkin yhteistyön kehittäminen. (Toivola 1996, 20.) Tärkeää on myös johtajan osallistuminen työyhteisön työnohjaukseen, jolloin johtaja saa tietoa ryhmän toiveista hänen työskentelyään kohtaan. Johtajalle saattaa selvitä myös uusia puolia alaistensa työstä, mikä omalta osaltaan helpottaa jatkossa johtajan työtä. (Toivola 1996, 21.)

### 3.2.4 Välillinen tai suora, sisäinen tai ulkopuolinen työnohjaus

Suomessa työnohjaus on pääsääntöisesti ollut ja on edelleen välillistä (Borgman & Packalén 2002, 80). Välillisessä työnohjauksessa asiakas ei ole läsnä työnohjauksessa, vaan ohjaus perustuu ohjattavan kuvaukseen tilanteesta (Saloranta 1988, 25). Tällöin ohjattavan on helppo keskustella arkaluontoisistakin asioista avoimesti. Suora työnohjaus taas tapahtuu asiakkaan läsnä ollessa. Tällöin hän kuulee mitä hänestä puhutaan ja voi myös itse osallistua keskusteluun. (Niskanen ym. 1988, 19.) Osassa perheneuvoloista ja joissakin päihdehuollon toimipisteissä käytetään suoraa työnohjausta. Työnohjaaja on tällöin läsnä aidoissa työtilanteissa. Työnohjaustilanteet on toteutettu erillisissä peiliseinillä varustetuissa työhuoneissa. (Borgman & Packalén 2002, 80.)

Työnohjaus jaetaan myös sisäiseen ja ulkoiseen työnohjaukseen. Sisäinen työnohjaus tapahtuu organisaation sisällä. Ohjaajana toimii tällöin alan tunteva kokenempi tai ammattitaitoisempi työtoveri tai esimies. Ulkopuolinen työnohjaus sitä vastoin tarkoittaa ohjausta, jossa työnohjaaja on organisaation ulkopuolinen alan kokemusta ja/tai tuntemusta omaava henkilö. (Saloranta 1988, 24.)

### 3.3 Työnohjauksen teoria

Paunonen-Ilmonen (2001, 45) kirjoittaa teoksessaan, ettei työnohjaukseen ole sovellettavissa yhtä tiettyä teoriaa tai mallia. Hän jatkaa, että yhden ja ainoan hyvän teorian löytäminen työnohjaukselle on yrityksissä todettu mahdottomaksi. Syyksi teorian puuttumiseen on esitetty työnohjauksen moniammatillista ja näin ollen kirjavaa historiaa (Inlärning och handledning i arbetslivet 2003, 43). Ojanen ja Keski-Luopa (1995, 5) kuitenkin kirjoittavat artikkelissaan Työnohjauksen taustateorian välttämättömyydestä, ettei teorian puuttuminen ole kiinni siitä, etteikö teoriaa työnohjaukselle olisi olemassa. Heidän mielestään sitä ei vain vielä tunneta, eikä näin ollen voida vielä käyttää. Koska työskentelyllä tulee kuitenkin olla jonkinlainen lähtökohta, on työnohjauksessa Ojasen (1983, 20) mukaan tukeuduttu perinteisiin persoonallisuusteorioihin, vuorovaikutusteorioihin, käyttäytymisen muutokseen tähtääviin oppimis- ja käyttäytymisteorioihin sekä ryhädynaamisiin teorioihin. Lisäksi hallinnollisessa työnohjauksessa on käytetty organisaatioteorioita. Käytännössä työnohjaus ja siihen vaikuttavat teoriat ovat olleet tiiviisti sidottuna jokaisen työnohjaajan omaan koulutustaustaan ja filosofisiin näkemyksiin (Paunonen-Ilmonen 2001, 45).

Ojanen ja Keski-Luopa (1995, 6) jakavat työnohjauksessa tarvittavat teoriat vielä jäsentymättömän työnohjausteorian lisäksi aputeorioihin ja erityisteorioihin. Hyödyllisiksi aputeorioiksi he nimeävät psykoanalyttisen teorian, joka auttaa ymmärtämään ihmisen tiedostamatonta puolta, järjestelmien teorian, joka avaa vuorovaikutussuhteita ja niiden lainalaisuuksia, eksistentiaaliteoriat, koska niissä käsitellään ihmiskäsitystä ja elämän peruskysymyksiä, sekä systeemisen teorian, koska se valottaa elämään liittyviä riippuvuussuhteita. Erityisteorioilla kirjoittajat

tarkoittavat niitä teorioita, joita ohjattava mahdollisesti tarvitsee ja käyttää omassa työssään. Työnohjaajan tulee tuntea myös tällaiset teoriat, koska muuten häneltä ja ohjattavalta puuttuu yhteinen kieli.

### 3.4 Työnohjauksen kohde ja painopistealueet

Työnohjaus on alkuaan ollut vain yksilöön kohdistuvaa toimintaa. Yksilöllä tarkoitetaan tällöin työnohjausta saavan työntekijän asiakasta tai itse työntekijää. Vielä tänä päivänäkin työnohjaus painottuu hyvin pitkälle juuri tähän. (Borgman & Packalén 2002, 68.)

Asiakaskeskeisessä työnohjauksessa käsitellään työnohjausta saavan työntekijän asiakasta koskevia tilanteita ja hoitoa. Työnohjauksen hyödyllisyyden kannalta on tärkeää, että ohjattavan asiakasta ja hänen tilannettaan ymmärretään. Työntekijäkeskeinen työnohjaus taas painottaa itse ohjausta saavaa työntekijää. Tällöin käsitellään työntekijän ongelmia ja vaikeuksia hänen tekemässään työssä. (Niskanen ym. 1988, 18.) Työnohjaus on saanut myös muita tehtäviä. Työnohjauksen kulloinkin painopiste määrittää samalla ohjauksen kohteen ja työskentelyn tavoitteen. Taulukkoon 1. on kerätty työnohjauksen tämän hetkisiä painopistealueita.

TAULUKKO 1. Työnohjauksen painopistealueet.

PAINOPISTE	KOHDE	TAVOITE
tapausneuvottelu	asiakkaan ongelma	pyritään löytämään keinoja ongelman ratkaisuksi
terapeuttinen tuki	työntekijän oma persoona	työnohjaus antaa tukea ja auttaa henkisessä kasvussa
hallinto	organisaation toiminta ja palvelut	pyritään kehittämään organisaatiota

(jatkuu)

TAULUKKO 1. (jatkuu)

työyhteisö	ihmissuhteet ja toimintakokonaisuus	<ul style="list-style-type: none"> <li>•pyritään tutkimaan ja kehittämään työyhteisöä toimivaksi kokonaisuudeksi</li> <li>• säilytetään vanhaa ja luodaan uutta</li> </ul>
työ ja ammatti	työn- ja ammatinkuvan ymmärtäminen	pyritään tutkimaan ja kehittämään työtä ja ammattia unohtamatta sen historiallista kontekstia

(Sosiaalityö ja työnohjaus 1991, 78-81; Borgman & Packalén 2002, 68-69)

### 3.5 Työnohjauksen tarve, tavoitteet, keinot ja arviointi

Työnohjausta tarvitaan erityisesti ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja vaativilla aloilla (Työnohjaus 1988, 14), joissa työntekijän persoona toimii hänen työvälineenään (Virtaniemi 1984a, 13; Huolila 1996, 227). Varsinkin, jos työntekijä työskentelee aggressiivisten asiakkaiden kanssa tai joutuu työssään uhkaaviin tilanteisiin, on työnohjauksen tarve ilmeinen (Heiske 2001, 54). Ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja vaativilla aloilla työnteko toisten ihmisten ongelmien ja vaikeuksien kanssa saattaa aiheuttaa persoonallisuuden kuormittumista. Tämä taas vaikeuttaa itse työn tekemistä. Työnohjauksesta voi löytyä apu tällaisissa tilanteissa. (Virtaniemi 1984a, 13.)

Paunonen-Ilmonen (2001) liittyy työnohjauksen laatuun. Laadunhallinnasta tuli 1990-luvulla yksi toiminnan kehittämisen keskeinen työväline. Laatuajattelun myötä tärkeäksi on muodostunut kriittisten menestystekijöiden etsiminen ja löytäminen. Menestystekijät ovat kirjan mukaan ”toiminnan tulokseen vaikuttavia tekijöitä” ja kriittiset menestystekijät vastaavasti ”tekijöitä, joista riippuu toiminnan onnistuminen ja epäonnistuminen”. Menetelmiksi näiden tekijöiden löytämiseksi kirja mainitsee muun muassa kehityskeskustelut sekä työnohjauksen. Työnohjausta siis pidetään organisaation laadunvarmistajana. Sitä tarvitsevat näin ollen

kaikki organisaation työntekijät johtoryhmiä ja hallintoa myöten. Unohtaa ei pitäisi myöskään lyhyissä työsuhteissa olevia sijaisia. Heidänkin tavoitteenaan on tehdä laadukasta työtä, vaikkakin vain silloin tällöin. (Paunonen-Ilmonen 2001, 9-12.)

Työnohjaus on tavoitteellista toimintaa (Huolila 1996, 228). Brettschneider (1983, 15) listaa tekstissään kolme työnohjauksen tavoitetasoa. Nämä ovat palvelujen tason turvaaminen, ohjattavan työtaidon edistäminen sekä ohjattavan ammatin kehittyminen. Ihannetavoitteena on siis kehittää niin yksilöä, organisaatiota kuin koko ammattialaakin työnohjauksen avulla. Työnohjauksen yleiseksi tavoitteeksi voidaan kuitenkin sanoa työntekijän ammatillisten ja persoonallisten valmiuksien sekä ammatitietojen ja -taitojen lisäämisen (Paunonen-Ilmonen 2001, 31 - 33). Ammatillisten valmiuksien kehittäminen onkin niin keskeistä työnohjauksessa, että Virtaniemi kieltää tekstissään työnohjaus-sanankäytön, ellei tämä ole toiminnan tavoitteena (1984a, 11). Niin yksittäisen työntekijän kuin työyhteisönkin kannalta tavoitteena on myös vuorovaikutuksen edistäminen ja tämän myötä työyhteisön toiminnan paraneminen. Työnohjauksen tavoitteena on myös työssä jaksamisen lisääminen muun muassa ratkaisunvalmiuksien luomisen, työviihtyvyyden paranemisen, ammatti-identiteetin vahvistamisen sekä työn mielekkyyden lisäämisen kautta. (Viestimme välittömästi 2002, 24.) Nämä kaikki tavoitteet ovat tärkeitä yksittäisen työntekijän lisäksi myös organisaation tai työyksikön kannalta. Organisaation työnohjaukselle yleisesti asettama tavoite onkin perustehtävän toteutuminen henkilöstön kehittämisen kautta työnohjauksesta saatavien keinojen ja tuen avulla (Työnohjaus 1988, 13).

Tavoitteiden saavuttamiseen työnohjauksessa käytetään erilaisia keinoja. Työnohjauksen voidaan katsoa perustuvan dialogiin ja keskusteluun, joiden lisäksi keskeisessä asemassa on myös kuunteleminen. Erilaisten kokemusten, ajatusten, näkökulmien ja tunteiden vuorovaikutus voi työnohjauksessa synnyttää uusia ajatuksia ja näkökulmia työhön. Asioiden käsittelyssä voidaan hyödyntää piirtämistä, erilaisia harjoitteita, liikuntaa, vertauskuvia sekä draamaa. (Inläring och handläggning i arbetslivet 2003, 44.)

Työnohjaukseen kuuluu kiistatta myös arviointi. Työnohjausta tulee arvioida säännöllisin määräajoin, jotta nähdään kuinka hyvin tavoitteita on saavutettu ja mitä tavoitteita on vielä saavuttamatta. (Saloranta 1988, 31.) Arvioinnin tukena voi käyttää arviointilomaketta, mutta Ahon mukaan puhe on kuitenkin arvioinnin paras väline. Yleisimmin arvioinnissa pohditaan seuraavia asioita: miten tavoitteita on saavutettu, onko työnohjaus vaikuttanut työntekoon ja kuinka itse työnohjaus on sujunut. Arvioinnissa on hyvä olla mukana sekä ohjattavat että ohjaaja. Koska työnohjaus on yhteistyötä, sen tuloksellisuuden arviointikin tulisi tapahtua yhteistyössä. (1992, 194 - 195.)

Aho (1992, 188 - 189) korostaa ennen kaikkea työnohjauksen kannattavuuden arvioinnin tärkeyttä. Jos työryhmän perusajatuksena on, että työnohjaus on kannattamatonta, on se silloin hukkainvestointi. Sellainen toiminta ei kannata, mistä ei ole hyötyä tai tule tulosta. Työnohjauksen kannattavuutta arvioivat ohjattavien ja ohjaajan lisäksi myös työpaikan esimies ja työnohjauksen maksaja.

Työnohjauksen arviointi ei kuitenkaan ole ainoastaan kannattavuuden mittaamisen takia tärkeää. Arviointi oppimisen eri vaiheissa ja työnohjauksen lopettamistilanteessa lisää myös saadun ohjauksen antia. Arviointi välittää ohjattavalle tiedon omasta kehityksestään työnohjauksen aikana. Ohjattava saa näkemyksen muuttumisestaan, saavutuksistaan ja puutteistaan. Hän oppii liittämään myös oman työnsä merkityksen laajempaan kokonaisuuteen sekä saa käsityksen itsestään työntekijänä ja työyhteisön jäsenenä. Arvioinnin välityksellä työntekijä oppii lisäksi realistisuutta ja objektiivisuutta. (Saloranta 1988, 31.)

### 3.6 Työnohjaus ja lastensuojelutyö

Hoito- ja sosiaalityö kuuluvat kiistatta ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoaloihin. Ne ovat tunnettyjä ja kuormittavat näin ollen työntekijöitä. (Sirén 1996, 158.) Esimerkiksi sosiaalialalla työskentelevä joutuu ammattinsa puolesta ottamaan vastuuta toisista ihmisistä. Joskus mukaan tulevat myös syyllisyyden tunteet. Välttyäkseen väsymiseltä tai itsesyytöksiltä saattaa työntekijä tarvita työnohjausta tai perusteellista ammatti-identiteetin pohtimista. Toki vaihtoehtona on myös

työskentely ilman omaa persoonaa. Tällöin työ tehdään työnä persoonaa kuormittamatta ja vastuuta ottamatta. (Heiske 2001, 196.)

Vaikka Pohjola ja Jokiranta kirjoittavatkin artikkelissaan Työnohjaus ja teoreettiset viitekehykset vain sosiaalityöntekijän ammatillisista vaatimuksista, ovat ne mielestämme yleistettävissä laajemminkin sosiaalialalla työskenteleviin. Sosiaalityöntekijän tulee artikkelin mukaan olla alati valppaana havainnoimaan maailman ja elämisen muutoksia ja muuttamaan tarvittaessa työskentelyään niiden mukaan. Työ siis vaatii jatkuvaa oman työskentelyn arviointia, jossa juuri työnohjaus voi työntekijää auttaa. (1991, 93.) Samaa jatkuvaa oman työskentelyn arviointia vaaditaan mielestämme myös esimerkiksi lastensuojelulaitoksissa työskenteleviltä. Lastenkotityössä onkin varsin yleistä, että koko työryhmä osallistuu työyhteisön työnohjaukseen (Saloranta 1988, 27).

#### 4 TUTKIMUS JA SEN TOTEUTUS

##### 4.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet

Tutkimuksemme lähtökohtana ja tarkoituksena on selvittää työnohjaustilannetta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa niissä työskentelevien työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksemme kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia ja odotuksia työnohjauksesta sekä työnohjauksen tämän hetkistä tilannetta lahtelaisilla työpaikoilla. Yksittäisiin työnohjausprosesseihin tai niiden sisältöön emme paneudu. Kiinnostuksemme pääkohteena on se, vastaako järjestetty työnohjaus työntekijöiden tarpeita ja pitävätkö työntekijät työnohjausta hyödyllisenä.

Työntekijöiden kokemuksia ja toiveita sekä tietoa työnohjauksen saatavuudesta keräämme laitoksiin jaetuilla kyselylomakkeilla. Tavoitteenamme on saada tietoa organisaatioille ja työnohjauksesta päättävälle taholle, jotta työnohjaus voisi tulevaisuudessa vastata entistä paremmin työntekijöiden toiveita ja auttaisi näin ollen työntekijöitä paremmin alati muuttuvassa lastensuojelutyössä.



## 4.2 Tutkimustehtävät

Tutkimustehtävät olemme laatineet kronologiseen järjestykseen menneisyydestä nykyisyyden kautta tulevaisuuteen. Menneisyyttä koskeva ensimmäinen tutkimustehtävä kartoittaa työntekijöiden aikaisempia kokemuksia työnohjauksesta. Toinen tutkimustehtävä selvittää tutkimushetken (kyselylomakkeessa ”tämän hetken”) työnohjaustilannetta ja kokemuksia siitä. Viimeisen tehtävän tarkoituksena on saada tietoa työntekijöiden toiveista tulevaisuuden työnohjauksen osalta. Tämä jaottelu mahdollistaa kokonaiskuvan kartoittamisen työnohjauksesta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa.

1. Millaisia aikaisempia kokemuksia lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevillä on työnohjauksesta ja sen tarjonnasta työpaikoilla?
  - 1.1 Ovatko työntekijät osallistuneet työnohjaukseen?
  - 1.2 Onko työnohjausta ollut tarjolla tarpeeksi?
  - 1.3 Ovatko työntekijät voineet itse vaikuttaa työnohjauksen saatavuuteen?
  - 1.4 Kokevatko työntekijät työnohjauksella olleen vaikutusta työn eri painopistealueisiin?
  
2. Mikä on tämän hetken tilanne työnohjauksen osalta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa?
  - 2.1 Järjestetäänkö työnohjausta tällä hetkellä lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa?
  - 2.2 Kuka päättää työnohjauksesta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa?
  - 2.3 Missä muodossa työnohjausta järjestetään lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa?
  - 2.4 Onko työntekijöillä mahdollisuus osallistua työnohjaukseen?
  - 2.5 Ovatko työntekijät itse vaikuttaneet tämän hetkiseen työnohjaukseen?
  - 2.6 Mihin työn painopistealueisiin tämän hetken työnohjaus vaikuttaa?

3. Mitä lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevät toivoisivat tulevaisuudessa työnohjaukselta?
  - 3.1 Haluavatko työntekijät työnohjausta?
  - 3.2 Missä muodossa työnohjausta halutaan?
  - 3.3 Mihin työn painopistealueisiin työnohjauksella halutaan vaikuttaa?

#### 4.3 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kartoittaa yhden kaupungin (Lahden) kaikkien lastensuojelutyötä tekevien laitosten (Huhmarannan lastenkoti, Mäntymäen lastenkoti, Nikkilän , Salinkallion ja Launeen perhekeskukset, Vasamakoti, Namikan pienryhmäkoti, Nuorten Hoitoyhteisö Stoppari ja Konstan Koti ja Koulu) työnohjaustilannetta henkilökunnan näkökulmasta. Tämän takia olemme päättäneet opinnäytetyössämme käyttämään kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää kutsutaan Heikkilän (2004, 16) mukaan myös tilastolliseksi tutkimusmenetelmäksi ja sen avulla pyritään selvittämään lukumääriä, prosenttiosuuksia, riippuvuuksia sekä muutoksia tutkittavassa ilmiössä. Tilastollinen tutkimusmenetelmä edellyttää tarpeeksi laajaa tutkimusaineistoa. Saadut tulokset esitetään numeerisesti. Tulokset voidaan myös havainnollistaa erilaisilla kaavioilla ja taulukoilla.

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää työnohjaustilannetta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Tutkimusstrategiaksi olemme valinneet näin ollen survey-tutkimuksen, koska tämän strategian tavoite on juuri kuvailla ilmiötä. Survey-tutkimuksessa käytetään standardoitua menetelmää tiedon keräämiseen joukolta ihmisiä. Standardoitu menetelmä tarkoittaa sitä, että kaikilta vastaajilta kysytään kaikki samat kysymykset täysin samalla tavalla. Tavallisimmin aineisto kerätään strukturoidulla kyselylomakkeella tai vastaavasti strukturoidulla haastattelulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 125, 182.) Strukturoitu kysymyslomakkeessa tai haastattelussa antaa valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee itselleen sopivan. Survey-tutkimus on tehokas ja taloudellinenkin tapa, kun tavoitteena on saada tietoa suurelta joukolta ihmisiä (Heikkilä 2004, 19, 50).

Määrällisessä tutkimuksessa kyselylomake on yleisin tapa kerätä aineistoa (Vilka 2005, 73). Olemme päätyneet suorittamaan kyselytutkimuksen, koska sen avulla pystytään keräämään laajakin tutkimusaineisto. Tutkimukseen voidaan tällä keinolla saada mukaan paljon henkilöitä ja siinä voidaan kysyä useita asioita. Kyselylomake hyvin suunniteltuna antaa myös mahdollisuuden siirtää aineisto helposti tietokoneelle analysointia varten. (Hirsjärvi ym. 2004, 184.) Tämä toteutuu varsinkin silloin, jos lomakkeessa on valmiit vastausvaihtoehdot. Vastausvaihtoehdot yhdenmukaistavat vastauksia ja minimoivat vastausvirheet, joita haastattelijan tulkintayritykset saattavat synnyttää. (Holopainen & Pulkkinen 2002, 39.)

Koska olemme halunneet kartoittaa työnhajausta juuri Lahdessa ja alustavien tietojemme mukaan lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelee yhteensä noin 140 henkilöä, olemme päätyneet tekemään kokonaisuutena tutkimuksen. Sillä tarkoitetaan sitä, että kyselylomake lähetetään tai jaetaan jokaiselle perusjoukkoon kuuluvalla. Tässä tutkimuksessa perusjoukon muodostavat näin ollen kaikki lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevät henkilöt. Näin toimitaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensä aina perusjoukon ollessa alle sata, mutta usein myös 200-300:n suuruisen perusjoukon ollessa kyseessä. (Heikkilä 2004, 33.)

#### 4.4 Aineiston hankinta

Tutkimuksessa olivat mukana Huhmarannan lastenkoti, Launeen perhekeskus, Mäntymäen lastenkoti, Nikkilän perhekeskus, Salinkallion perhekeskus, Vasamakoti, Namikan pienryhmäkoti, Nuorten hoitoyhteisö Stoppari sekä Konstan Koti ja Koulu. Olimme tutkimuksen alussa itse henkilökohtaisesti yhteyttä laitosten johtajiin kertoen tutkimuksesta ja sovimme tutkimuksen toteuttamisen ajankohdasta. Aineiston hankimme näistä laitoksista viemällä kyselylomakkeet vastauskuorineen ja -laatikkoineen henkilökohtaisesti paikan päälle maaliskuussa 2006. Kysely oli kohdistettu kaikille työntekijöille. Vasamakodin perhetyön henkilökunta täytti lomakkeet meidän läsnä ollessamme. Menimme myös Launeen perhekeskukseen ja Mäntymäen lastenkotiin tarkoituksena saada kyselylomakkeet heti täytettyinä mukaamme. Näissä paikoissa työntekijöitä oli

kuitenkin sillä hetkellä sen verran vähän paikalla, että päädyimme jättämään kyselylomakkeita ja vastauslaatikon odottamaan useampaa vastausta. Muihin paikkoihin veimme lomakkeet ja laatikot sovitusti ja haimme ne myös sovitusti parin viikon kuluttua pois. Parin laitoksen kohdalla sovittu parin viikon vastausaika tuotti vain muutaman vastauksen, joten näiden kohdalla vastausaikaa pidennettiin hieman, jotta saatiin kattava tulos.

Paikoissa, joissa kävimme henkilökohtaisesti teettämässä kyselyn, selitimme tutkimuksemme suusanallisesti henkilökunnalle. Muutoin liitimme jokaiseen kyselylomakkeeseen saatekirjeen (Liite 3), jossa esittelimme itsemme, tutkimuksemme tarkoituksen ja annoimme vastaajille ohjeita lomakkeen täyttämiseen. Jokainen vastaaja sulki täytetyn lomakkeen merkitsemättömään kirjekuoreen ja tutkijat avasivat kuoret vasta kun vastaukset oli kaikista paikoista kerätty ja laitettu yhteen laatikkoon. Kaikki vastaukset olivat näin ollen anonyymejä. Tutkijat eivät lomakkeita käsitellessään saaneet selville vastaajien henkilöllisyyttä, eikä henkilöllisyydet näin ollen käy ilmi tutkimuksen raportoinnissaan.

Kyselylomakkeesta teimme puolistrukturoidun. Se koostuu pääsääntöisesti suljetuista (strukturoiduista) kysymyksistä, jotka antavat vastaajille valmiit vastausvaihtoehdot. Näistä kysymyksistä osassa olemme käyttäneet viisiportaista Likertin asteikkoa, josta vastaajat valitsevat täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä sekä täysin samaa mieltä –vastauksista omaa käsitystään parhaiten vastaavan vaihtoehdon. Lomakkeessa on mukana myös sekamuotoisia sekä avoimia kysymyksiä. Sekamuotoisissa kysymyksissä viimeinen vaihtoehto on jätetty avoimeksi. Näin kannattaa toimia silloin, kun ei voi olla varma kaikkien mahdollisten vaihtoehtojen olemassa olosta. Sama koskee avoimia kysymyksiä. Jos vaihtoehtoja ei tunneta tarkkaan, on kysymys parempi esittää avoimessa muodossa. (Heikkilä 2004, 49 - 53.)

Kyselylomakkeessa (Liite 4) oli yhteensä 37 kysymystä. Taustakysymysten lisäksi kysymykset oli jaettu tutkimusongelmien mukaan kolmeen eri osa-alueeseen. Osa-alueet ovat aikaisemmat kokemukset työnohjauksesta, nykyinen tilanne työnohjauksen osalta työpaikalla sekä toiveet työnohjauksen suhteen. Lomakkeen viimeinen kysymys oli täysin avoin. Siinä annoimme vastaajille mahdollisuuden

kertoa työnohjauksesta vielä sellaisia asioita, joita emme lomakkeessa olleet kysyneet, mutta jotka vastaajat kenties halusivat tuoda julki.

Taustakysymyksillä kartoitimme perustietoja vastaajista. Näiden tietojen avulla pystyisimme tekemään vertailuja tutkimustuloksia tulkitessamme. Taustakysymyksissä (kysymykset 1-8) kysyimme vastaajien sukupuolta, ikää, koulustausta, ammattinimikettä, työsuhteen laatua, työskentelyaikaa, onko työnantaja kunta vai yksityinen ja miten on kokenut lastensuojelutyön kehittyneen laitoksissa työssäoloaikana.

Tutkimusongelmiin vastausta hakevat kysymykset 9-36 alkoivat aikaisempien kokemusten kartoituksella. Kysymykset oli kaikissa osioissa laadittu hyvin pitkälti suoraan pääongelmiin tarkennusta tuovista alaongelmista. Kysymyksillä 9-20, jotka käsittelivät vastaajien aikaisempia kokemuksia työnohjauksesta, kartoitettiin ensimmäistä pää tutkimusongelmaa eli millaisia aikaisempia kokemuksia lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevillä on työnohjauksesta ja sen tarjonnasta työpaikoilla. Työntekijöiden aikaisempaa osallistumista työnohjaukseen kysyttiin kysymyksillä 12 ja 14 ja työnohjauksen tarjontaa taas kysymyksillä 9, 10, 11 ja 13. Työntekijöiden vaikutusta työnohjauksen saatavuuteen mitattiin kysymyksillä 15, 16, 17 ja 18. Työnohjauksen vaikutusta työn eri painopistealueisiin mitattiin kysymyksillä 19 ja 20.

Toisessa pääongelmassa kysyimme, mikä on tutkimushetken tilanne työnohjausten osalta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Tähän haimme vastauksia nykyinen tilanne –osiossa kysymyksillä 21-31. Kysymys 23a kertoi työnohjausten järjestämisestä työpaikalla. Sitä, kuka päättää työnohjauksesta selvitettiin kysymyksillä 21 ja 22. Kysymys 23b taas kartoitti, missä muodossa työnohjausta järjestetään. Työnohjausten järjestämisen lisäksi oltiin kiinnostuneita työntekijöiden mahdollisuudesta osallistua ja vaikuttaa työnohjaukseen. Näin ollen osallistumismahdollisuuksiin haettiin vastauksia kysymyksillä 24 - 26 sekä vaikutusmahdollisuuksiin kysymyksillä 27 - 30. Nykyisyys –osiossa kysymyksessä 31 kysyttiin myös työnohjausten painopistealueita, joihin juuri tämän hetkellä työnohjauksella erityisesti vaikutetaan.

Viimeiset suljetut kysymykset kysyivät työntekijöiden toiveita työnohjauksen suhteen ja vastasivat näin ollen myös viimeiseen tutkimusongelmaamme: Mitä lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevät toivoisivat tulevaisuudessa työnohjaukselta. Työntekijöiden kiinnostusta ja halua työnohjaukseen kysyttiin kysymyksissä numerot 31 ja 32. Työnohjausmuodon toivetta kartoitettiin kysymyksillä numerot 34 ja 35. Kysymyksessä 36 kysyttiin vielä mihin työnohjauksen haluttaisiin keskittyvän. Lopuksi kyselylomakkeessa oli vielä kohta 37, jossa sana oli vapaa. Tähän työntekijät saivat laittaa niitä ajatuksiaan työnohjauksesta, joita pitivät tärkeänä tai mitä me emme osanneet kysyä.

#### 4.5 Tutkimuksen kulku

Kiinnostus työnohjauksesta opinnäytetyön aiheena heräsi mielessäme syksyllä 2005. Tutustuimme aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja teoriaan ja yritimme etsiä vastaavia aikaisempia tutkimuksia. Täysin vastaavaa tutkimusta emme löytäneet. Lähimmät aiheitamme koskevat tutkimukset ovat opetus- ja terveydenhoito alalta. (ks. esimerkiksi Lahdenperä 1999, Utriainen 2005.)

Samalla kun keräsimme aineistoa teoriaosuuteen ja hahmottelimme tutkimustehtäviä vuoden 2006 alussa, haimme tutkimuksen osalta tarvittavat tutkimusluvut. Lahden kaupungin laitosten osalta haimme tutkimusluvan lastensuojelupäällikkö Päivi Lahdelta (Liite 1). Namikan pienryhmäkodin ja Konstan Kodin ja Koulun osalta tutkimusluvut saimme suullisesti laitosten johtajilta. Nuorten hoito-yhteisö Stopparin luvan haimme A-klinikkasäätiöltä (Liite 2).

Tutkimusluvut saatuamme viimeistelimme tutkimustehtävät lopulliseen muotoonsa ja laadimme niiden pohjalta kyselylomakkeen. Kuusi luokkatoveriamme testasi lomakkeen ja antoi meille siitä rakentavaa palautetta. Varsinaisen kyselyn suoritimme maaliskuun 2006 aikana. Kyselylomakkeita jätimme laitoksiin laitosten ilmoittaman henkilökuntamäärän mukaisesti, yhteensä 134 kappaletta. Pääosan vastauksista saimme sovituksessa ajassa. Parin laitoksen kanssa jatkoimme viikolla vastausaikaa, koska vastausprosentti oli jäämässä näissä

laitoksissa alle viidenkymmenen. Lopulta saimme takaisin yhteensä 109 vastausta. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 81,3.

Aineiston purun ja analysoinnin suoritimme pääsääntöisesti toukokuussa 2006. Tuolloin syötimme kyselykaavakkeiden vastaukset tietokoneelle ja teimme alustavan yhteenvedon tuloksista. Kesän ajaksi annoimme ensimmäisen kokonaisen käsikirjoituksen opinnäytetyöstämme luettavaksi ja kommentoitavaksi ohjaavalle opettajallemme. Elo-syyskuun vaihteessa teimme viimeiset korjaukset ja viimeistelyt opinnäytetyöhömmme opettajamme vihjeiden avulla. Työ valmistui syyskuussa 2006.

#### 4.6 Aineiston käsittely

Aineisto oli tarkoitus käsitellä kokonaisuudessaan SPSS for Windows –ohjelmalla. Tässä ohjelmassa aineisto kerätään havaintomatriisiin, jonka avulla aineistosta pystytään nominaali- ja välimatka-asteikkoja hyväksi käyttäen lukemaan työnohjauksen tilanne lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Näiden asteikkojen avulla kuvaillaan aineisto taulukoin, graafisin esityksin sekä tilastollisin tunnusluvuin. Tarkoituksenamme oli myös tehdä vertailuja eri taustamuuttujien kesken, talokohtaisia vertailuja kuitenkin tekemättä. Lisäksi analysoimme laadullisesti avoimet kysymykset.

Täytettyjen kyselylomakkeiden työstämisen aloitimme numeroimalla jokaisen lomakkeen juoksevilla numerolla. Tämän jälkeen laadimme SPSS -tilasto-ohjelmaan havaintomatriisin kyselylomakkeesta ja aloimme syöttää vastauksia koneelle. SPSS –ohjelmaa käyttäessämme käytimme apunamme muun muassa Holopainen, Tenhunen ja Vuorisen (2004) teosta Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Jo ensimmäisten kyselylomakkeiden kohdalla huomasimme, että monet vastaajat olivat rastittaneet useamman kohdan kysymyksissä, joihin olimme odottaneet vain yhtä vastausta. Tämän huomattuamme numeroimme kyselylomakkeen kysymykset uudelleen ja lisäsimme uusia muuttujia havaintomatriisiin.

Saatuamme syötettyä kaikki 109 lomaketta tietokoneelle laadimme jokaisesta kysymyksestä oman taulukkonsa. Suoraan kysymyksistä tehtyjen taulukoiden lisäksi teimme erilaisia vertailutaulukoita eri taustamuuttujilla. Kysymysten ja taustamuuttujien suuresta määrästä johtuen jouduimme rajaamaan ristiintaulukointien määrää eri kysymysten kohdalla. Näin ollen kävimmekin kyselylomakkeen yhdessä kohta kohdalta läpi, ja päätimme kunkin kysymyksen kohdalla erikseen, mihin taustamuuttujiin sitä verrataan. Tarvittavat diagrammit ja kuviot laadimme siirtämällä tulokset Excel –taulukkolaskentaohjelmaan.

Valmiit taulukot ja kuviot siirsimme Word –tekstinkäsittelyohjelmaan, jossa tulkitsimme tutkimuksen tuloksia sanallisesti. Samoin litteroimme Word –ohjelmaan kaikki avointen kysymysten vastaukset. Listasimme mainitut asiat, etsimme teksteistä yhtäläisyyksiä, analysoimme niitä ja liitimme niitä tilastollisiin tuloksiin.

## 5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 109 lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa keväällä 2006 työskentelevää henkilöä. Vastauksista oli havaittavissa, että laitosten henkilökunta on hyvin naisvaltaista. Kyselyhetkellä laitosten työntekijöistä vain 27 % oli miehiä. (Taulukko 2.)

TAULUKKO 2. Vastaajien sukupuolijakauma.

	Lkm	Prosentti
Mies	29	27
Nainen	80	73
Yht	109	100

Työntekijät ovat myös suhteellisen nuoria. Vaikka yli 36-vuotiaiden osuus oli yli puolet, oli alle 35-vuotiaiden osuus vastaajista silti kaikista suurin. Heitä oli yhteensä 44 %. Neljäsosa vastaajista oli yli 46-vuotiaita. (Taulukko 3.)



TAULUKKO 3. Vastaajien ikäjakauma.

	Lkm	Prosentti
alle 35	48	44
36-45	33	30
yli 46	28	26
Yht	109	100

Lähes kaikilla vastaajista oli ammattitutkinto. Opistoasteen suorittaneet olivat suurin ammattiryhmä lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Heidän osuutensa vastaajista oli 44 %. Vain 5 prosentilla ei ollut tutkintoa. (Taulukko 4.) Vastauksista ei kuitenkaan ilmene, ovatko tutkintoa vailla olevat esimerkiksi koulun ohessa työskenteleviä alan opiskelijoita.

TAULUKKO 4. Vastaajien koulutustausta.

	Lkm	Prosentti
Ei ammattitutkintoa	5	5
Toisen asteen koulutus	17	16
Opistoaste	47	44
Alempi tai ylempi korkeakoulututkinto	39	36
Vastatut	108	100
Vastaamattomat	1	
Yht	109	

Ammattinimike –kysymykseen vastasi yhteensä 102 työntekijää. Heistä 77 %:lla ammattinimike oli sosionomi, sosiaalikasvattaja, sosiaaliohjaaja tai ohjaaja. Yksittäiset ja vain muutamat maininnat saaneet ammattinimikkeet kategorisoitiin jokin muu ammattinimike –sarakeeseen. Näitä nimikkeitä (esimerkiksi sosiaalityöntekijä ja keittäjä) oli vastaajista 16 %. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 5. Vastaajien ammattinimike.

	Lkm	Prosentti
Esimies	7	7
Sosionomi, sosiaalikasvattaja/ -ohjaaja, ohjaaja	79	77
Muut	16	16
Vastatut	102	100
Vastaamattomat	7	
Yht	109	

Pääsääntöisesti lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskenteli tutkimuksen tekohetkellä vakituisen viran tai toimen haltijoita. Heidän osuutensa henkilökunnasta oli 71%. Huomioitavaa on kuitenkin myös määräaikaisten suhteellisen suuri osuus työntekijöistä. (Taulukko 6.)

TAULUKKO 6. Vastaajien työsuhteen laatu.

	Lkm	Prosentti
Vakituinen virka/toimi	77	71
Määräaikainen työsuhde	25	23
Muu	6	6
Vastatut	108	100
Vastaamattomat	1	
Yht	109	

Henkilöstön työhistoria lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa jakaantui alle vuoden työkokemuksista yli 25 vuoden uraputkiin. Vaikka yksittäisenä ryhmänä 1-5 vuotta työskennelleitä oli määrällisesti eniten (38 %), oli enemmistö työntekijöistä silti työskennellyt laitoksissa yli kuusi vuotta. (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Vastaajien työskentelyaika lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa.

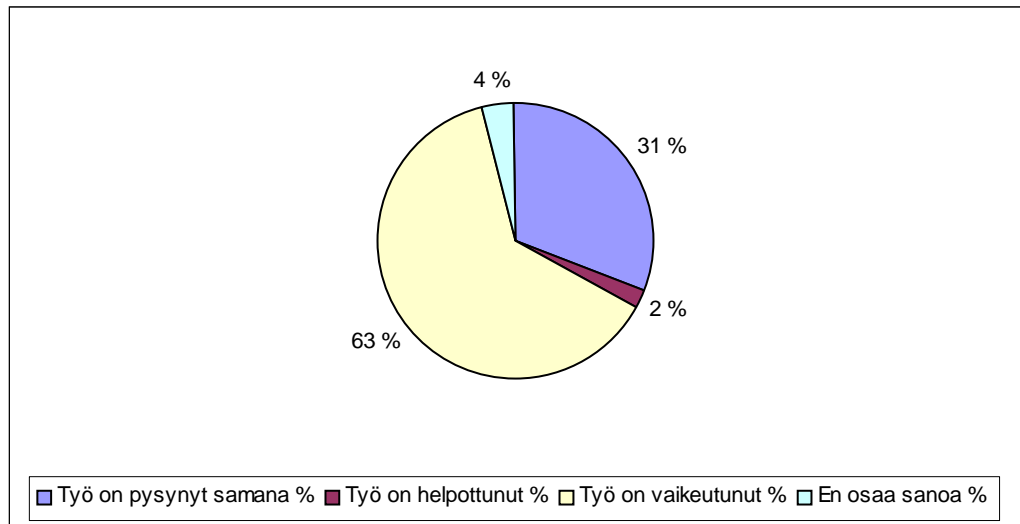
	Lkm	Prosentti
alle vuoden	10	9
1-5 vuotta	41	38
6-15 vuotta	35	32
16-25 vuotta	17	16
yli 25 vuotta	6	6
Yht	109	100

Suurin osa lahtelaisista lastensuojelutyötä tekevistä laitoksista toimii kunnan alaisuudessa. Näin ollen vastaajistakin suurin osa työskentelee kuntasektorilla. Yksityisellä puolella työskenteleviä oli vastaajista 29 %. (Taulukko 8.) Vaikka vastaajien lukumäärä jakautui epätasaisesti kunnan ja yksityisen sektorin välillä, oli sukupuolijakauma tasaisempi yksityisellä puolella. Siellä miehiä ja naisia oli lähes yhtä paljon (13 miestä ja 19 naista). (Liite 5: taulukko 1.)

TAULUKKO 8. Vastaajien työnantaja.

	Lkm	Prosentti
Kunta	77	71
Yksityinen	32	29
Yht	109	100

Pääsääntöisesti kyselyyn vastanneet kokivat laitoksissa tapahtuvan lastensuojelutyön muuttuneen työssäoloaikanaan. Työn kehittymistä koskevaan kysymykseen vastasi 106 työntekijää, ja heistä peräti 63 % koki, että työ oli muuttunut vaikeammaksi oman työhistorian aikana. Vain kaksi prosenttia oli sitä mieltä, että työ oli vuosien varrella helpottunut. (Kuvio 1.)



KUVIO 1. Miten työntekijät kokevat lastensuojelutyön kehittyneen laitoksissa työssäoloaikanaan.

Kysyttäessä avoimella kysymyksellä, miten työ on henkilökunnan mielestä helpottunut tai vaikeutunut, yhteensä 24 työntekijää nimesi yhdeksi työn vaikeutumisen syyksi asiakkaiden lisääntyneen moniongelmaisuuuden. Ongelmien lisääntymisen, vaikeutumisen ja moninaistumisen mainitsi 16 vastaajaa. Lisäksi syiksi kirjattiin muun muassa talouden heikentyminen ja yhteiskunnan kasvavat vaatimukset sekä perheiden kanssa tehtävän työn lisääntyminen. Työpaikan tilanteet ja työn organisoinnin muutokset koettiin myös työtä vaikeuttaneiksi asioiksi. Tietotaidon lisääntyminen, ohjaajien parempi yhteistyö, työolojen parantuminen sekä rakenteiden ja työroolien selkiintyminen koettiin sitä vastoin työtä helpottaneiksi tekijöiksi. (Liite 6: kysymykset 1 ja 2.)

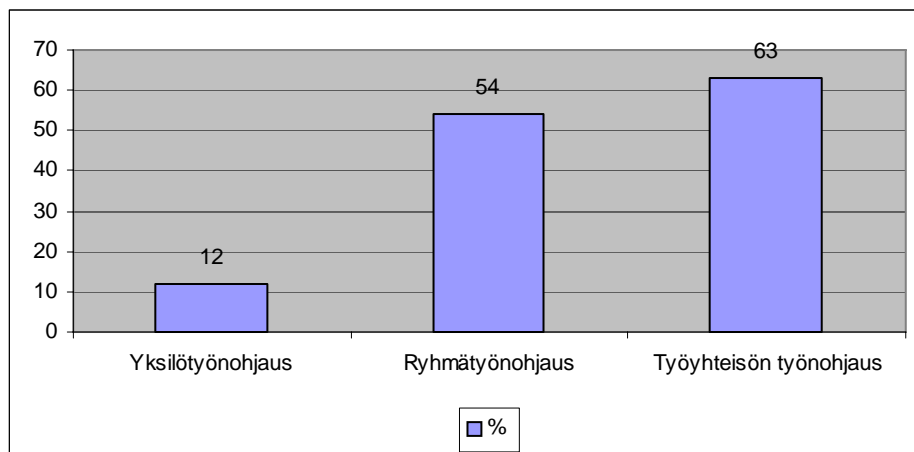
### 5.1 Aikaisemmat kokemukset työnohjauksesta

Kyselyyn vastanneiden aikaisempia kokemuksia työnohjauksesta kartoitimme kyselylomakkeen kysymyksillä 9 – 20. Kysymykseen 9a (Työpaikallani on järjestetty työnohjausta) vastasi yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki kyselyyn osallistuneet. Työnohjaus tuntuu vastausten mukaan olevan tuttu asia lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Peräti 96 % työntekijöistä ilmoitti, että työpaikalla oli aikaisemmin järjestetty työnohjausta. (Taulukko 9.)

TAULUKKO 9. Onko työpaikallasi järjestetty työnohjausta?

	Lkm	Prosentti
Kyllä	104	96
Ei	4	4
Vastatut	108	100
Vastaamattomat	1	
Yht	109	

Järjestetty työnohjaus on pääsääntöisesti ollut ryhmätyönohjausta tai työyhteisön työnohjausta. Vain 12 % vastaajista ilmoitti, että työpaikalla oli järjestetty yksilötyönohjausta. Useampi kyselyyn osallistunut oli vastannut tähän kysymykseen (9b) ruksaamalla useamman kuin yhden vaihtoehdon. Ainakin yhdessä työpaikassa on siis ollut tarjolla useammanlaista työnohjausta. (Kuvio 2.)



KUVIO 2. Työpaikoilla järjestetyn työnohjauksen muoto

Kysymykseen 10. (Minulle on tarjottu mahdollisuus osallistua työnohjaukseen) vastasi edelleen 108 kyselyyn osallistunutta. Vastaajista vain 7 %:lle ei ollut tarjottu edes mahdollisuutta työnohjaukseen. (Taulukko 10.)

TAULUKKO 10. Onko tarjottu mahdollisuus työnohjaukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	100	93
Ei	8	7
Vastatut	108	100
Vastaamattomat	1	
Yht	109	

Kysymyksen, olivatko työntekijät itse pyytäneet saada työnohjausta, vastaukset menivät lähes tasan. Kysymykseen vastasi 103 työntekijää ja heistä 49 % ilmoitti itse pyytäneensä työnohjausta. (Taulukko 11.) Kunnan laitoksissa kyllä ja ei - vastaukset menivät aivan tasan (36-36). Kahden prosenttiyksikön heitto tämän kysymyksen vastauksiin muodostui siis yksityisellä puolella, jolla vajaa puolet kyselyyn osallistuneista oli pyytänyt saada työnohjausta. (Liite 5: taulukko 2.)

TAULUKKO 11. Olen itse pyytänyt saada työnohjausta

	Lkm	Prosentti
Kyllä	50	49
Ei	53	51
Vastatut	103	100
Vastaamattomat	6	
Yht	109	

Kyselyyn osallistuneista 93 % ilmoitti osallistuneensa aikaisemmin työnohjaukseen. Tähänkin kysymykseen vastasi yhtä lukuun ottamatta kaikki kyselylomakkeen täyttäneet. (Taulukko 12.) Lähes kaikki työnohjaukseen osallistumattomat työntekijät työskentelivät yksityisellä sektorilla. Kunnan laitoksissa kyselyyn vastanneista vain yksi ilmoitti, ettei ollut aikaisemmin osallistunut työnohjaukseen. (Liite 5: taulukko 3.) Lähes kaikki työnohjaukseen osallistumattomat olivat myös naisia, mutta tämä selittynee varmasti siitä yksinkertaisesta syystä, että naisia työskenteli kyselyyn osallistuneissa laitoksissa huomattavasti miehiä enemmän. (Liite 5: taulukko 4.) Yllättävää oli se, ettei yksikään työnohjaukseen aikaisemmin osallistumaton ollut määräaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä. (Liite 5: taulukko 5.) Mielenkiintoista taas se, että tässä kahdeksan ihmisen joukossa, joka ei ollut aikaisemmin osallistunut työnohjaukseen, oli

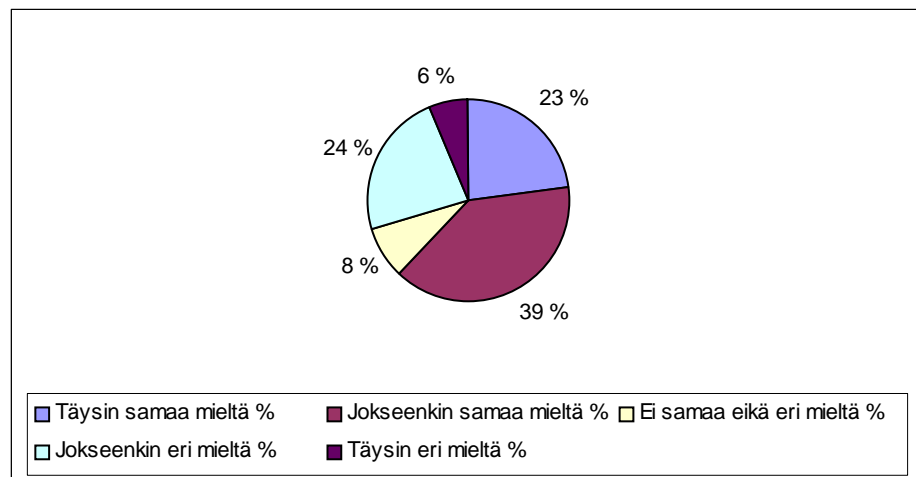
mukana myös kolme sellaista työntekijää, joille työnhajausta oli kuitenkin jossain vaiheessa tarjottu. (Liite 5: taulukko 6.)

TAULUKKO 12. Oletko osallistunut työnhajukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	100	93
Ei	8	7
Vastatut	108	100
Vastaamattomat	1	
Yht	109	

Kaiken kaikkiaan työnhajuksen saantiin oltiin kuitenkin varsin tyytyväisiä. Peräti 62 % vastaajista oli täysin tai joksinkin samaa mieltä siitä, että he olivat halutesaan saaneet tarpeeksi työnhajausta. Täysin eri mieltä oli vastaajista vain 6 %.

(Kuvio 3.)



KUVIO 3. Olen saanut halutessani tarpeeksi työnhajausta

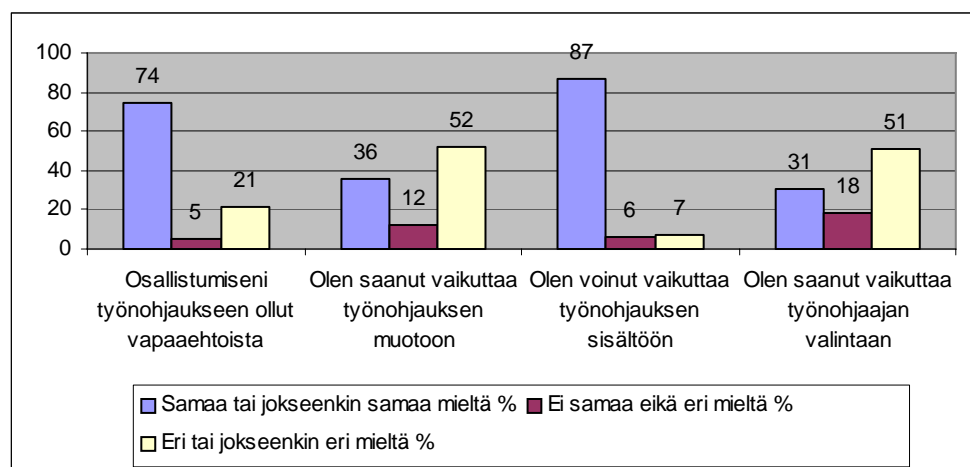
Aikaisemmin työnhajukseen osallistuneista 100 vastaajasta 97 vastasi kysymykseen, joka koski esimiehen osallistumista samaan työnhajukseen (kysymys nro 14). Heistä 80 % ilmoitti, että esimies oli osallistunut samaan työnhajukseen heidän kanssaan. (Taulukko 13.) Yksityisellä sektorilla oli tässä kysymyksessä enemmän kieltäviä vastauksia kuin kunnan puolella. Samoin miehet ilmoittivat

naisia useammin, ettei esimies ollut osallistunut samaan työnohjaukseen heidän kanssaan. (Liite 5: taulukot 7 ja 8.)

TAULUKKO 13. Esimiehen osallistuminen samaan työnohjaukseen

	Lkm	Prosentti
Kyllä	78	80
Ei	19	20
Vastatut	97	100
Vastaamattomat	12	
Yht	109	

Kyselylomakkeen kysymyksillä numero 15 – 18 selvitettiin työntekijöiden kokemuksia siitä, olivatko he mielestään voineet vaikuttaa aikaisempiin työnohjauksiin. Aikaisemmin työnohjaukseen osallistuneista 74 % ilmoitti osallistuneensa vapaaehtoisesti tai joksenaikin vapaaehtoisesti järjestettyyn työnohjaukseen. Lähes 90 % ilmoitti myös saaneensa vaikuttaa työnohjauksen sisältöön. Kokeemukset olivat negatiivisempia sen sijaan työnohjauksen muotoon vaikuttamisesta ja työnohjaajan valinnasta. Yli puolet aikaisemmin työnohjaukseen osallistuneista vastasi, ettei ollut saanut vaikuttaa työnohjauksen muotoon eikä työnohjaajan valintaan. Näiden kysymysten kohdalla vastausten keskiarvo olikin muista poiketen eriävän mielipiteen puolella. (Kuvio 4; Liite 5: taulukko 9.)



KUVIO 4. Työntekijöiden oma vaikutus aikaisemmissa työnohjauksissa.



Työnohjaukseen osallistumisen vapaaehtoisuudessa ei ilmennyt suuria poikkeavuuksia eri taustatekijöiden välillä. Kunnan ja yksityisen sektorin välillä, kuten myös sukupuolten välillä vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti. (Liite 5: taulukot 10 ja 11.) Sen sijaan työskentelyaika lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa tuotti eriäviä tuloksia. Mielenkiintoista oli, että kaikki täysin eri mieltä – vastaukset olivat alle 16 vuotta alalla työskennelleiltä vastaajilta. Jokseenkin eri mieltä –vastauksistakin vain kaksi oli yli 16 vuotta alalla olleilta. (Taulukko 14.)

TAULUKKO 14. Työskentelyajan vaikutus vapaaehtoisuuden kokemukseen

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Osallistumiseni työnohjaukseen ollut vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	3	11	19	11	3	47
	jokseenkin samaa mieltä	2	15	3	3	2	25
	ei samaa eikä eri mieltä	0	2	2	1	0	5
	jokseenkin eri mieltä	0	6	3	1	1	11
	täysin eri mieltä	1	2	7	0	0	10
Yht		6	36	34	16	6	98

Kysymykseen omasta vaikuttamisesta työnohjauksen muotoon (kysymys 16) vastattiin myös melko tasaisesti. Työnantajan osalta vastauksissa ei ollut juuri mitään eroja (Liite 5: taulukko 12). Sukupuolten välillä huomioitavaa oli se, että miesten vastaukset jakaantuivat naisten vastauksia tasaisemmin kaikille vastausvaihtoehdoille (Liite 5: taulukko 13). Sen sijaan työskentelyaika antoi taas vaihtelevia vastauksia. Yli 25 vuotta alalla työskennelleistä yksikään ei kokenut, ettei ollut saanut vaikuttaa työnohjauksensa muotoon. Sen sijaan 1 – 15 vuotta työskennelleistä suurin osa oli tätä mieltä. (Taulukko 15.)

TAULUKKO 15. Työskentelyajan vaikutus työntekijöiden mahdollisuuteen vaikuttaa työnohjauksen muotoon.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Olen saanut vaikuttaa työnohjauksen muotoon	täysin samaa mieltä	1	2	5	5	2	15
	jokseenkin samaa mieltä	1	6	4	7	3	21
	ei samaa eikä eri mieltä	2	3	5	1	1	12
	jokseenkin eri mieltä	2	13	9	2	0	26
	täysin eri mieltä	0	12	10	2	0	24
Yht		6	36	33	17	6	98

Kunnan ja yksityisen sektorin välille ei muodostunut eroa myöskään kokemuksissa työnohjauksen sisältöön vaikuttamisesta (Liite 5: taulukko 14). Työskentelyaikakin jatkoi samalla linjalla. Yli 25 vuotta alalla työskennelleiltä ei tullut tähänkään kohtaan yhtään eriävää mielipidettä. Pitkään samaa työtä tehneiden lisäksi alle vuoden työskennelleillä oli positiiviset kokemukset työnohjauksen muotoon vaikuttamisesta. (Liite 5: taulukko 15.) Sukupuolten välille sen sijaan muodostui tämän kysymyksen kohdalla eroa. Miehet kokivat saaneensa vaikuttaa työnohjauksen sisältöön naisia enemmän. (Taulukko 16.)

TAULUKKO 16. Sukupuolen vaikutus kokemukseen työnohjauksen sisältöön vaikuttamisesta.

Count		Sukupuoli		Yht
		mies	nainen	
Olen voinut vaikuttaa työnohjauksen sisältöön	täysin samaa mieltä	9	28	37
	jokseenkin samaa mieltä	16	33	49
	ei samaa eikä eri mieltä	1	5	6
	jokseenkin eri mieltä	0	6	6
	täysin eri mieltä	0	1	1
Yht		26	73	99

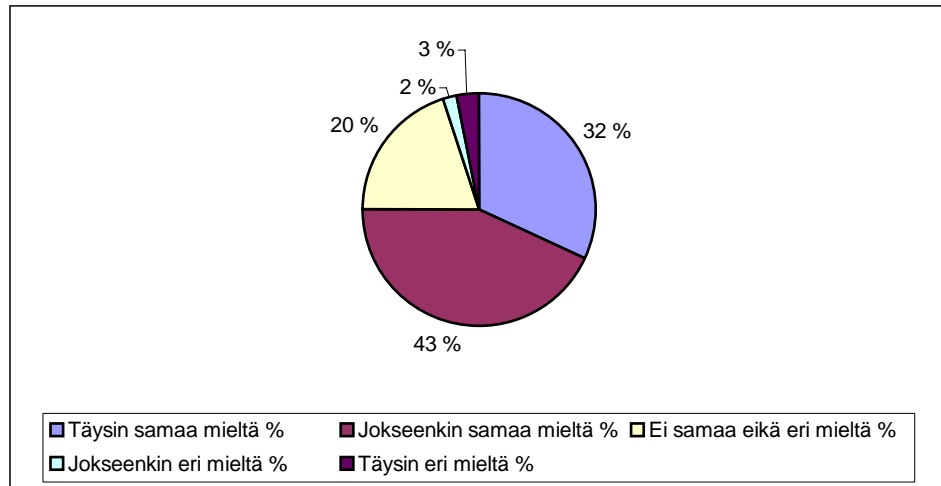
Työnohjaajan valintaan kokivat kuntalaiset ja yksityisen sektorin työntekijät vaikuttaneensa lähes identtisesti. Kunnan puolella eriävät mielipiteen tosin ylittivät puolet vastauksista, kun yksityisellä puolella vastausten määrä jäi juuri ja juuri alle puoleen. (Liite 5: taulukko 16.) Työskentelyajan suhteen 6 – 25 vuotta alalla työskennelleillä oli positiivisin kuva työnohjaajan valinnasta ja siihen vaikuttamisesta. Tässäkään kysymyksessä yli 25 vuotta työskennelleet eivät

antaneet yhtään eriävää mielipidettä. Tähän kysymykseen heiltä ei tosin tullut yhtään täysin samaa mieltä olevaa vastaustakaan. (Liite 5: taulukko 17.) Sukupuolet erottuivat myös tämän kysymyksen kohdalla. Työnohjaajan valintaan vaikuttamisessa miesten vastaukset jakaantuivat tasaisemmin kuin naisten. Vastaukset painottuivat myös enemmän samaa mieltä olevalle puolelle. (Taulukko 17.)

TAULUKKO 17. Sukupuolen vaikutus kokemukseen työnohjaajan valinnasta.

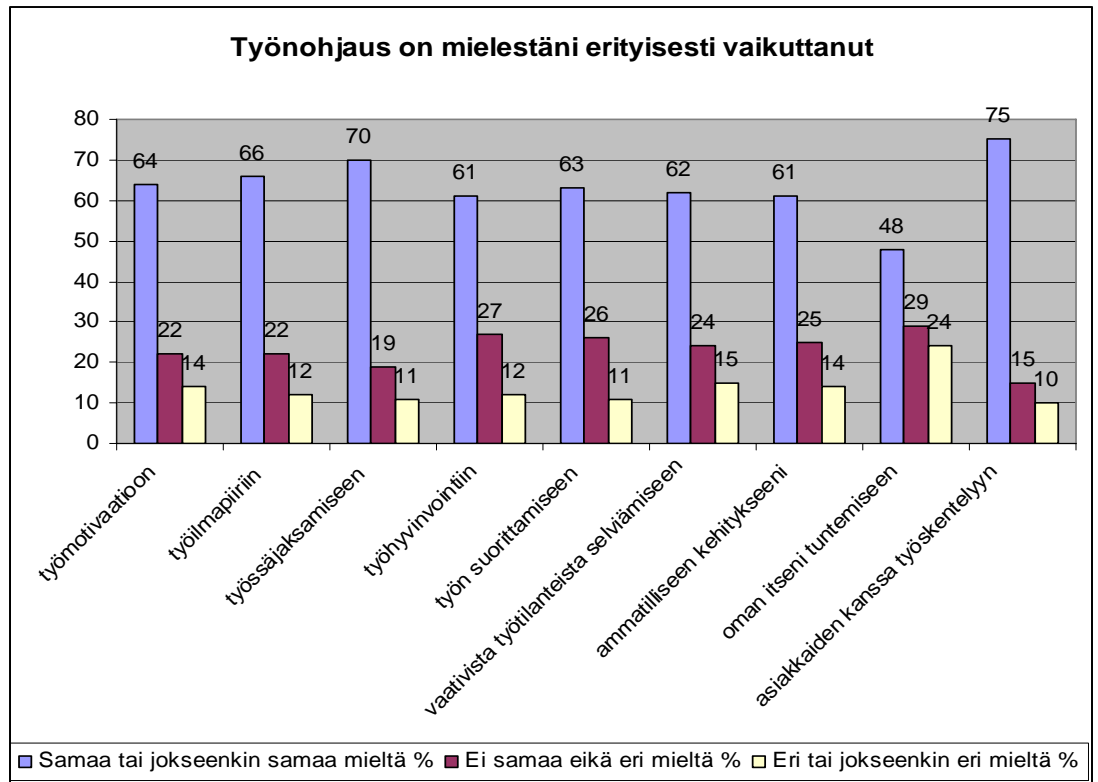
Count		Sukupuoli		Yht
		mies	nainen	
Olen saanut vaikuttaa työnohjaajan valintaan	täysin samaa mieltä	4	7	11
	jokseenkin samaa mieltä	7	13	20
	ei samaa eikä eri mieltä	5	13	18
	jokseenkin eri mieltä	4	15	19
	täysin eri mieltä	6	25	31
Yht		26	73	99

Kysymyksessä 19 kysyttiin oliko työnohjaus auttanut työntekijöitä heidän työssään. Vastauksista on luettavissa, että työnohjausta pidetään hyödyllisenä asiana. 75 % aikaisemmin työnohjaukseen osallistuneista vastaajista oli sitä mieltä, että työnohjauksesta on ollut apua. Vain 5 % työntekijöistä oli asiasta eri mieltä. (Kuvio 5.) Työntekijät, jotka olivat sitä mieltä, että lastensuojelutyö oli vaikeutunut heidän työssäolo aikanaan, vastasivat pääsääntöisesti työnohjauksen auttaneen heitä työssään. Vain kaksi näistä työntekijöistä oli asiasta eri mieltä. (Liite 5: taulukko 18.)



KUVIO 5. Työnohjaus on auttanut minua työssäni.

Kysymykseen siitä, mihin työnohjaus on työntekijöiden mielestä erityisesti vaikuttanut, työskentelyn eri painopistealueet saivat kauttaaltaan eniten samaa tai jokseenkin samaa mieltä –vastauksia. 61 – 70 % aikaisemmin työnohjaukseen osallistuneista vastaajista oli sitä mieltä, että työnohjauksella on ollut vaikutusta työmotivaatioon, työilmapiiriin, työssä jaksamiseen, työhyvinvointiin, työn suorittamiseen, vaativista työtilanteista selviämiseen sekä ammatilliseen kehitykseen. Eniten työnohjauksen oli huomattu vaikuttaneen asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Yhteensä 75 % vastaajista oli tätä mieltä. Oman itsen tuntemisen kohdalla työntekijöiden vastaukset jakautuivat kaikista tasaisimmin. Vain 48 % vastaajista oli tässä kohdassa asiasta samaa mieltä. Eriävän mielipiteen esitti 24 % vastaajista. Tämä oli suurin eri tai jokseenkin eri mieltä –vastausten määrä tässä kysymyksessä. (Kuvio 6.) Huomioitavaa on, että työilmapiiri ja työssä jaksaminen olivat ainoat kohdat, jotka eivät tässä osiossa saaneet yhtään täysin eri mieltä –vastausta. Kaikkien painopistealueiden vastausten keskiarvot olivat kuitenkin tasaisesti kahden ja kolmen välillä. (Liite 5: taulukko 19.)



KUVIO 6. Työnohjauksen vaikutus eri painopistealueisiin.

Valmiiksi mainittujen työn eri painopistealueiden lisäksi vastaajat ilmoittivat työnohjauksen vaikuttaneen myös muihin asioihin. Mainituiksi tulivat keskustelukulttuurin ylläpito, työryhmän yhdessä toimiminen sekä työyhteisönä kasvaminen. Siitä koettiin olleen apua myös työyhteisön tunnepitoisissa ”purkauksissa”. Näiden lisäksi työnohjauksen koettiin selkiinnyttäneen hankalia tilanteita, omia ajatuksia sekä perustehtävää. (Liite 6: kysymys 3.)

## 5.2 Tämän hetken tilanne

Vastausten mukaan työnohjaustilanne lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa oli kyselyhetkellä hyvä. Työntekijöistä suurin osa ilmoitti työpaikallaan järjestettävän tällä hetkellä työnohjausta. Yhdelle vastaajista työnohjaustilanne oli epäselvä. (Taulukko 18)

TAULUKKO 18. Järjestetäänkö tällä hetkellä työnohjausta.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	90	83
Ei	18	17
En osaa sanoa	1	1
Yht	109	100

Kuntasektorin ja yksityisten laitosten välillä työnohjauksen järjestämisessä oli jonkin verran eroa. Yksityisellä sektorilla työskentelevät ilmoittivat kaikki, että heidän työpaikoillaan järjestettiin tutkimushetkellä työnohjausta. Kaikissa yksityisissä laitoksissa järjestettiin näin ollen sillä hetkellä työnohjausta, sen sijaan kunnalla ei. (Taulukko 19.) Tutkimuksemme ei kuitenkaan kerro miksi kaikissa kunnan laitoksissa ei järjestetä työnohjausta.

TAULUKKO 19. Työnohjauksen järjestettävyyden eri työnantajilla.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Järjestetäänkö tällä hetkellä työnohjausta	kyllä	58	32	90
	ei	18	0	18
	en osaa sanoa	1	0	1
Yht.		77	32	109

Kysymykseen, kuka päättää työnohjauksen järjestämisestä, yleisin vastaus oli esimies. Puolet vastaajista kuitenkin koki myös henkilökunnalla olevan vaikutusvaltaa työnohjauksen järjestämisestä koskevissa asioissa. (Taulukko 20.) Kyselyyn vastanneiden mukaan työnohjauksen järjestämiseen vaikuttivat myös muun muassa budjetti, työsuojelu ja työnohjaajien saatavuus. (Liite 6; kysymys 3.)

TAULUKKO 20. Kuka/ketkä päättävät työnohjauksen järjestämisestä työpaikalla

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
	Lkm	Lkm	Lkm
Esimies päättää työnohjauksen järjestämisestä	85	1	6
Henkilökunta päättää työnohjauksen järjestämisestä	56	15	12
Joku muu, kuka päättää to:n järjestämisestä	9		

Työnantajien välillä ei päätöksen teossa juurikaan ollut eroa. Esimiehen todettiin päättävän yleensä työnohjauksen järjestämisestä. Näin koettiin yhtä lailla kunnallisella kuin yksityiselläkin puolella. (Liite 5: taulukko 20.) Kunnalla työskentelevät näkivät henkilökunnan vaikuttavan työnohjauksen järjestämiseen enemmän kuin yksityisellä sektorilla työskentelevät. Vain puolet kysymykseen vastanneista, jotka työskentelivät yksityisellä puolella, kokivat henkilökunnalla olevan päätösvaltaa työnohjauksen järjestämisessä. (Taulukko 21)

TAULUKKO 21. Henkilökunnan päätösvalta työnohjausta järjestettäessä eri työnantajien palveluksessa.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Henkilökunta päättää työnohjauksen järjestämisestä	kyllä	44	12	56
	ei	8	7	15
	en osaa sanoa	8	4	12
Yht.		60	23	83

Yhdeksän vastaajan mielestä joku muu kuin esimies tai henkilökunta päätti työnohjauksen järjestämisestä. Näistä vastaajista yksi työskenteli yksityisellä puolella. (Liite 5: taulukko 21.) Työnohjaajan valinnassa päättäväksi tahoksi ilmoitettiin esimiehen ja henkilökunnan lisäksi myös muun muassa raha. (Liite 6: kysymys 4.) Kuitenkin vastausten mukaan työnohjaajan valitsi pääsääntöisesti esimies, mutta

myös 50 vastaajaa kokivat henkilökunnan osallistuvan työnhajaajan valintaan. (Taulukko 22.)

TAULUKKO 22. Kuka/ketkä valitsevat työnhajaajan

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
	Lkm	Lkm	Lkm
Esimies valitsee työnhajaajan	76	2	11
Henkilökunta valitsee työnhajaajan	50	15	15
Joku muu, kuka valitsee työnhajaajan	6		

Eroa esimiehen osallisuudesta työnhajaajan valintaa ei ollut lähes ollenkaan kunnan ja yksityisen tahon välillä. Vain kaksi kunnan palveluksessa olevaa vastaajaa koki, ettei esimies valitse työnhajaajaa. Osa vastaajista ei osannut sanoa, valitseeko esimies työnhajaajan. (Liite 5: taulukko 22.) Henkilökunnan osuus työnhajaajan valinnassa nähtiin vähäiseksi niin kunnallisella kuin yksityiselläkin sektorilla. Yksityisellä puolella yhdeksän 23:sta oli sitä mieltä, ettei henkilökunta valitse työnhajaajaa. Kunnallisella puolella taas noin yksi viidestä vastaajasta ei osannut sanoa henkilökunnan vaikutuksesta työnhajaajan valintaan. (Liite 5: taulukko 23.) Kuusi vastaajaa koki jonkun muun kuin esimiehen tai henkilökunnan valitsevan työnhajaajan. Suhteessa yksityisellä ja kunnallisella puolella työskentelevien määrään, vastaukset menivät tässä kysymyksessä tasan. (Liite 5: taulukko 24.)

Työpaikoilla yleisin työnhajauksen muoto oli työyhteisön työnhajaus. Työnhajauksista toki järjestettiin myös ryhmätyönhajauksena sekä yksilötyönhajauksena, mutta huomattavasti pienemmässä määrin kuin työryhmän työnhajauksista. Yksilötyönhajauksen järjestämisestä työpaikoilla ilmoitti sadasta vastaajasta vain neljä. (Taulukko 23.)



TAULUKKO 23. Missä muodossa työnohjausta järjestetään

	Kyllä	Ei	En osaa sanoa
	Lkm	Lkm	Lkm
Työpaikalla järjestetään yksilötyönohjausta	4	23	2
Työpaikalla järjestetään ryhmätyönohjausta	30	14	1
Työpaikalla järjestetään työyhteisön työnohjausta	66	6	2

Kaikki neljä henkilöä, jotka vastasivat työpaikalla järjestettävän yksilötyönohjausta, työskentelivät kunnan palveluksessa. Yksityisellä puolella ei järjestetty lainkaan yksilötyönohjausta. (Liite 5: taulukko 25.) Yhteensä kolmekymmentä ilmoitti työpaikalla olevan ryhmätyönohjausta. Yksityisellä puolella oli tarjolla ryhmätyönohjausta 17 vastaajan mukaan. Tämä oli hieman yli puolet yksityisellä sektorilla työskentelevistä. Kunnan työntekijöistä taas 13 ilmoitti työpaikalla järjestettävän ryhmätyönohjausta. (Liite 5: taulukko 26.) Vaikka yksityisellä puolella työskentelevistä ilmoitti yli puolet työpaikalla järjestettävän ryhmätyönohjausta, niin kaksi kolmasosaa ilmoitti järjestettävän myös työyhteisön työnohjausta. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ilmennyt järjestettiin työpaikoilla todellisuudessa useampaa erilaista työnohjausta vai pitikö moni vastaajista käsitteitä ryhmätyönohjaus ja työyhteisön työnohjaus samaa tarkoittavina. Sekä kunnalla että yksityisellä sektorilla oli yksi vastaaja, joka ei osannut sanoa, järjestettiin työpaikalla työyhteisön työnohjausta. (Taulukko 24.)

TAULUKKO 24 Työyhteisön työnohjaus eri työnantajien palveluksessa.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Työpaikalla järjestetään työyhteisön työnohjausta	kyllä	45	21	66
	ei	3	3	6
	en osaa sanoa	1	1	2
Yht.		49	25	74

Työnohjaukseen osallistumisprosentti oli melko korkea. Kyselyhetkellä kaikista kyselyyn osallistujista 74 % ilmoitti osallistuvansa työpaikalla järjestettävään työnohjaukseen. (Taulukko 25.)

TAULUKKO 25. Osallistutko tällä hetkellä työnohjaukseen

	Lkm	Prosentti
Kyllä	81	74
Ei	28	26
Yht	109	100

Suurin osa työnohjaukseen osallistumattomista työntekijöistä työskenteli kunnalla. Yksityisissä laitoksissa työskentelevistä vain neljä ei osallistunut lainkaan työpaikalla järjestettävään työnohjaukseen. (Taulukko 26.) Kyselyhetkellä työnohjaukseen osallistumattomista suurin ammattiryhmä oli nimenomaan kasvatus- ja ohjaustyötä tekevät. Heistä lähes yksi kolmasosa ei osallistunut työnohjaukseen. Esimiehistä vain yksi ilmoitti, ettei osallistunut kyselyhetkellä työnohjaukseen. (Liite 5: taulukko 27.)

TAULUKKO 26. osallistuminen työnohjaukseen vs. työnantaja

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Osallistutko tällä hetkellä työnohjaukseen	kyllä	53	28	81
	ei	24	4	28
Yht		77	32	109

Syiksi, miksi työntekijät eivät osallistunut tarjottuun työnohjaukseen, 17 henkilöä ilmoitti, ettei työnohjausta ollut tutkimushetkellä tarjolla. Vain yksi koki, ettei hänellä ole tarvetta työnohjaukseen. Ajankohtien sopimattomuuden takia kolme jätti väliin työnohjauksen ja kolme vastaajaa ei osallistunut työnohjaukseen, koska olivat sijaisia. Yksi koki suurimpana syynä omaan osallistumattomuuteensa, ettei

ole tarjottu mahdollisuutta osallistua. (Liite 6: kysymys 6.) Ylipäätänsä tällä hetkellä työnohjaukseen osallistumattomista vain 27 %:lle oli tarjottu mahdollisuus osallistua työnohjaukseen. Tämä oli seitsemän vastaajaa. (Taulukko 27.)

TAULUKKO 27. Tarjottu mahdollisuus osallistua työnohjaukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	7	27
Ei	19	73
Vastatut	26	100
Vastaamat tomat	83	
Yht	109	

Henkilöistä, joille ei ollut tarjottu mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen, yksi oli esimiesasemassa ja loput 16 ”rivityöntekijöitä”. Voidaankin olettaa, että kyseessä on yksittäinen työyksikkö, jossa tällä hetkellä ei työnohjausta järjestetä. (Taulukko 28.)

TAULUKKO 28. Ammattinimikkeen merkitys tarjottuun mahdollisuuteen osallistua työnohjaukseen.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht.
		esimies	sosionomi, sosiaalikasv attaja/-ohjaaj a, ohjaaja	muut	
Onko tarjottu mahdollisuutta työnohjaukseen	kyllä	0	6	1	7
	ei	1	15	1	17
Yht.		1	21	2	24

Yksilötyönohjaus on harvinaista lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Ainoastaan viisi vastaajaa ilmoitti saavansa tutkimushetkellä yksilötyönohjausta. Kaikista sadasta yhdeksästä kyselyyn osallistuneesta tämä on 4,6 %. (Taulukko 29.) He, jotka yksilötyönohjausta saivat, olivat pääosin

esimiesasemassa. Yksi kasvatus- ja ohjaustehtävissä oleva ilmoitti myös saavansa yksilötyönohjausta. (Liite 5: taulukko 28.)

TAULUKKO 29. Osallistuminen yksilötyönohjaukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	5	24
Ei	16	76
Vastatut	21	100
Vastaamattomat	88	
Yht	109	

Ryhmätyönohjaus oli hieman yleisempää kuin yksilötyönohjaus. Kaikista kyselyyn osallistuneista yhteensä 23 % ilmoitti osallistuvansa ryhmätyönohjaukseen. Tämä on 25 vastaajaa. (Taulukko 30.)

TAULUKKO 30. Osallistuminen ryhmätyönohjaukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	25	71
Ei	10	29
Vastatut	35	100
Vastaamattomat	74	
Yht	109	

Ryhmätyönohjaukseen osallistuneista suurin osa, 16 vastaajaa, oli kasvatus- ja ohjaustehtävissä. Seitsemästä esimiehestä vain yksi ilmoitti osallistuvansa ryhmätyönohjaukseen. (Liite 5: taulukko 29.) Työyhteisön työnohjaus oli työnohjausmuodoista hallitsevin. Siihen vastasi osallistuvansa tällä hetkellä 58 työntekijää. (Taulukko 31.)

TAULUKKO 31. Osallistuminen työyhteisön työnohjaukseen

	Lkm	Prosentti
Kyllä	58	89
Ei	7	11
Vastatut	65	100
Vastaamattomat	44	
Yht	109	

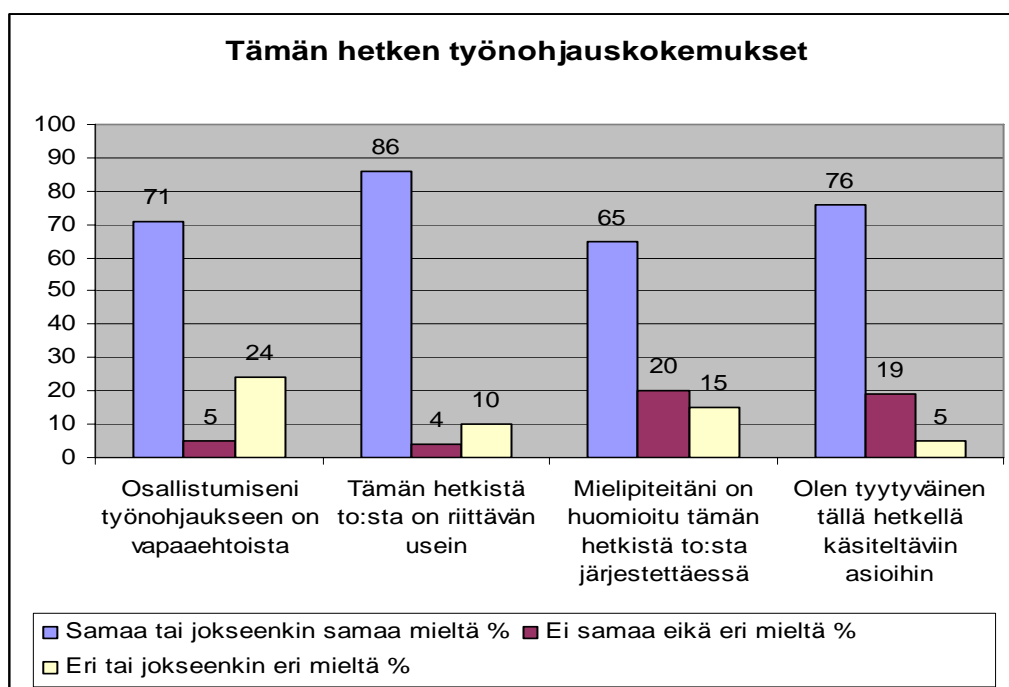
Läheskään kaikilla ei esimies osallistu samaan työnohjaukseen alaistensa kanssa. Työnohjaukseen tutkimushetkellä osallistuvista 60:sta vastasi esimiehensä osallistuvan kanssaan samaan työnohjaukseen (Taulukko 32.). Yksityisen työnantajan palveluksessa työskentelevistä lähes kaikki ilmoittivat esimiehensä osallistuvan kanssaan samaan työnohjaukseen. Kunnan palveluksessa työskentelevistä samoin ilmoitti kolme neljästä vastaajasta. (Liite 5: taulukko 30.)

TAULUKKO 32. Osallistuuko esimies samaan työnohjaukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	60	79
Ei	16	21
Vastatut	76	100
Vastaamattomat	33	
Yht	109	

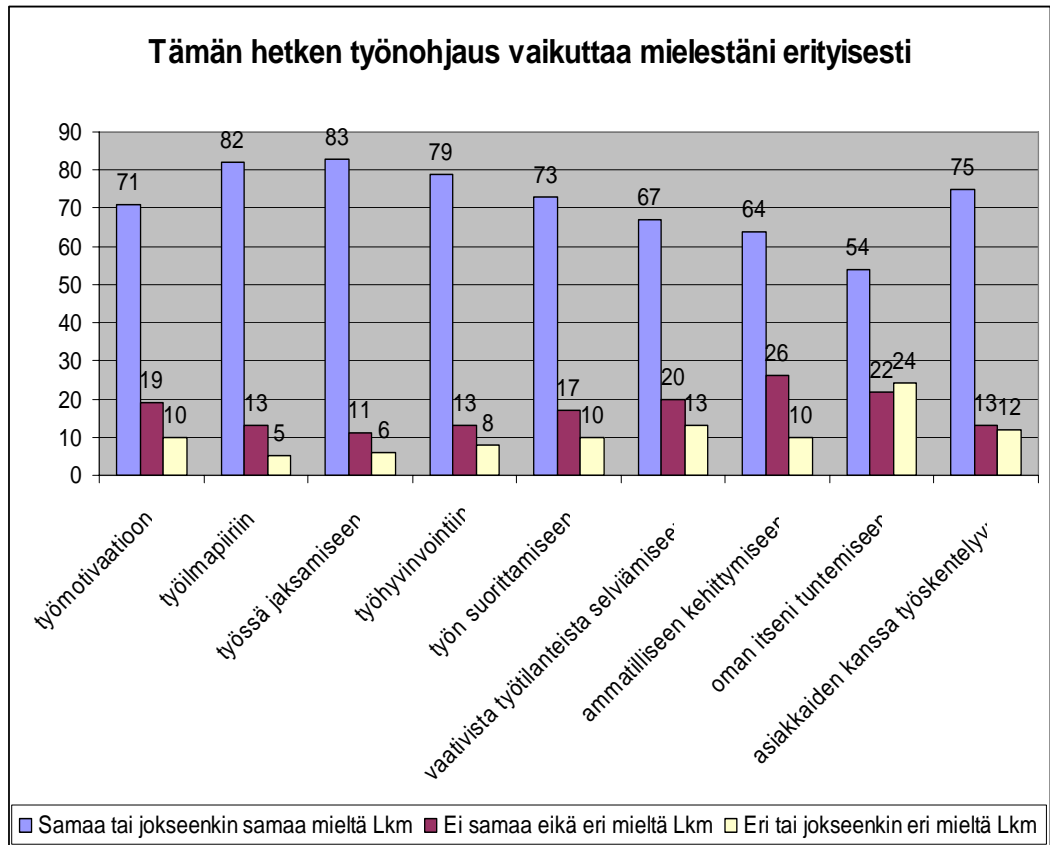
Tämän hetken työnohjauskokemuksissa reilusti yli puolet vastaajista oli kaikissa kysymyksissä samoilla linjoilla. Työnohjausta koettiin yleisesti ottaen olevan riittävän usein ja vastaajat olivat tyytyväisiä työnohjauksessa käsiteltäviin asioihin. Näihin kohtiin ei tullut yhtään täysin eri mieltä –vastausta. Työntekijät kokivat myös, että heidän mielipiteitään oli otettu huomioon tämän hetkistä työnohjausta järjestettäessä. Vaikka 71 % vastaajista ilmoitti osallistuvansa työnohjaukseen vapaaehtoisesti, tuli tähän kohtaan myös eniten eriäviä mielipiteitä. Vapaaehtoisuuden kyseenalaisti kaikkiaan 24 % vastaajista. Vastaajien suku-puolella, työskentelyajalla tai työsuhteen laadulla ei ollut juurikaan merkitystä siihen koettiin työnohjaukseen osallistuminen vapaaehtoiseksi vai ei. Sen sijaan työnantaja vaikutti siten, että yksityisellä puolella oli vapaaehtoisuudesta enemmän negatiivisia

kokemuksia suhteessa työntekijämäärään. Ylipäättänsä ristiintaulukoinneissa ei suuria eroavaisuuksia ilmennyt. Työnantajalla, työskentelyajalla tai työsuhteen laadulla ei tuntunut olevan vaikutusta tämän hetken työnohjauskokemuksiin. Ainoa huomattava ero oli, että yksityisellä sektorilla vastaajista yksi neljäsosa koki, ettei tämän hetkistä työnohjausta ole riittävän usein. (Kuvio 7., Liite 5: taulukot 31-45.)



KUVIO 7. Tämän hetken työnohjauskokemukset.

Kuten aikaisemmissakin työnohjauskokemuksissa tämän hetken työnohjauksella oli vastaajien mielestä positiivinen vaikutus työn eri painopistealueisiin. Työnohjauksella vaikutetaan vastausten mukaan etenkin työilmapiiriin, työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Työilmapiiriin ja työhyvinvoinnin lisäksi asiakkaiden kanssa työskentely ei saanut tässä osiossa yhtään täysin eri mieltä –vastausta. Edelleenkin oman itsen tuntemisen –osa-alueella työnohjauksen vaikutus koettiin merkityksellisempänä kuin muilla painopistealueilla. 24 % vastaajista oli tässä kohdassa asiasta eri tai joksenaikin eri mieltä. (Kuvio 8., Liite 5: taulukko 46.)



KUVIO 8. Tämän hetken työnohjauksen vaikutus eri työnohjauksen painopistealueisiin.

Kyselylomakkeessa annettujen vaihtoehtojen lisäksi työnohjauksella koettiin olevan vaikutusta muun muassa työyhteisön kehittämiseen, valintojen tekemiseen sekä erilaisten ilmiöiden ymmärtämiseen. Myös toisten mielipiteiden kunnioittaminen mainittiin. (Liite 6: kysymys 7.)

### 5.3 Toiveita tulevaisuuteen

Pääsääntöisesti kyselyyn osallistuneet pitävät työnohjausta asiana, jonka järjestämisessä halutaan olla mukana. Vastaajista 87 % ilmoitti haluavansa saada mielipiteensä kuulluksi työnohjausta järjestettäessä. Vain 4 % työntekijöistä ei tätä halunnut. (Taulukko 33.)

TAULUKKO 33. Haluavatko työntekijät, että heidän mielipiteensä otettaisiin huomioon työhönohjausta järjestettäessä?

	Lkm	Prosentti
Kyllä	93	87
Ei	4	4
En osaa sanoa	10	9
Vastatut	107	100
Vastaamattomat	2	
Yht	109	

Vastaukset jakaantuivat hyvin tasaisesti eri taustamuuttujien kesken. Työnantajalla, sukupuolella tai koulutustaustalla ei ollut tässä asiassa juurikaan merkitystä vastauksissa. Myöskään mielipide lastensuojelutyön kehittymisestä työssäoloaikana ei aiheuttanut mainittavia eroavaisuuksia. Sen sijaan ammattinimike aiheutti hajontaa. Kaikki esimiehet ilmoittivat haluavansa saada mielipiteensä huomioiduksi työhönohjausta järjestettäessä. (Taulukko 34.)

TAULUKKO 34. Ammattinimikkeen vaikutus haluun vaikuttaa työhönohjaukseen.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht
		esimies	sosionomi, sosiaalikasv attaja/-ohjaaja, ohjaaja	muut	
Mielipiteen huomioiminen to järjestämisessä	kyllä	7	70	12	89
	ei	0	2	1	3
	en osaa sanoa	0	5	3	8
Yht		7	77	16	100

Kysyttäessä mihin asioihin työntekijät haluaisivat vaikuttaa, sai työhönohjauksen sisältö eniten mainintoja, yhteensä 28 kappaletta. Myös työhönohjaajan valintaa pidettiin tärkeänä asiana. Sen mainitsi vastauksessaan 15 työntekijää. Muutoin mainituiksi tulivat muun muassa työhönohjauksen muoto, ohjauksen ajankohta, kesto ja paikka, ohjaukseen osallistujien kokoonpano sekä käytettävät menetelmät. Muutama vastaaja eritteli myös yksittäisiä asioita, joihin haluaisi



järjestettävän työnohjauksen vaikuttavan, kuten yhteisöhenki ja työssä jaksaminen. (Liite 6: kysymys 8)

Vaikka työnohjausta pidetäänkin pääsääntöisesti hyvänä asiana, eivät kaikki kyselyyn osallistuneet silti halua sitä tulevaisuudessa. Yhteensä 4 % työntekijöistä ilmoitti, ettei halua tulevaisuudessa osallistua työnohjaukseen. Tämän lisäksi 8 % vastaajista oli kannastaan epävarma. (Taulukko 35.)

TAULUKKO 35. Haluatko työnohjausta tulevaisuudessa

	Lkm	Prosentti
Kyllä	96	88
Ei	4	4
En osaa sanoa	9	8
Yht	109	100

Kaikki työnohjausta haluamattomat kyselyyn osallistuneet olivat kunnan työntekijöitä. He olivat myös kaikki vakituisen viran tai toimen haltijoita. Yksityisellä sektorilla kaikki työntekijät yhtä epävarmaa lukuun ottamatta halusivat työnohjausta myös tulevaisuudessa. (Taulukko 36. ja Liite 5: taulukko 47)

TAULUKKO 36. Työnantajan vaikutus työntekijöiden haluun saada työnohjausta.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Haluatko to:sta tulevaisuudessa	kyllä	65	31	96
	ei	4	0	4
	en osaa sanoa	8	1	9
Yht		77	32	109

Yksilötyönohjausta ilmoitti tulevaisuudessa haluavansa 42 % työntekijöistä. Yli puolet vastaajista ei näin ollen halua yksilötyönohjausta. (Taulukko 37.) Työnantaja tai työskentelyaika eivät vaikuttaneen tähän kysymykseen. Vastaukset

jakaantuivat melko tasaisesti. Ainoastaan 6 – 15 vuotta alalla työskennelleet tekivät poikkeuksen vastauksissaan. Heistä yli puolet halusi yksilötyönohjausta. Ammattinimikkeen osalta esimiehet erottuivat taas muista. Heistä kaikki halusivat tulevaisuudessa yksilötyönohjausta. (Liite 5: taulukot 48-50)

TAULUKKO 37. Halu yksilötyönohjaukseen

	Lkm	Prosentti
Kyllä	42	42
Ei	59	58
Vastatut	101	100
Vastaamattomat	8	
Yht	109	

Ryhmätyönohjauksen osalta vastaukset jakaantuivat lähes samoin kuin yksilötyönohjauksen kohdalla. Vajaa puolet vastaajista ilmoitti haluavansa tulevaisuudessa ryhmätyönohjausta. (Taulukko 38.) Ammattinimikkeiden kesken vastaukset olivat melko tasaiset. Poikkeuksen tekivät kuitenkin esimiehet, joista yli puolet ilmoitti haluavansa ryhmätyönohjausta. (Liite 5: taulukko 51) 1 – 5 vuotta ja 16 – 25 vuotta alalla työskennelleet olivat ikäryhmistä ainoat, joissa yli puolet ilmoitti haluavansa ryhmätyönohjausta. (Liite 5: taulukko 52) Työnantajan suhteen vastauksissa oli eroa. Yksityisellä sektorilla yli puolet vastaajista ilmoitti haluavansa ryhmätyönohjausta, kun kunnallisella puolella osuus oli alle puolet. (Liite 5: taulukko 53)

TAULUKKO 38. Halu ryhmätyönohjaukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	45	44
Ei	57	56
Vastatut	102	100
Vastaamattomat	7	
Yht	109	

Työyhteisön työnohjaus sai suurimman suosion työnohjausmuodoista. Sitä ilmoitti tulevaisuudessa haluavansa 61 % vastaajista. (Taulukko 39.) Ammattinimikkeen ja työnantajan osalta vastauksissa ei ollut suuria eroja. Niin kunnan kuin yksityisenkin puolen työntekijöistä suurin osa haluaa työyhteisön työnohjausta. Myös kaikista ammattinimikkeistä suurin osa ilmoitti haluavansa tämän muotoista ohjausta. Esimiehet olivat tosin taas ryhmä, jossa ei ollut yhtään kielteistä mielipidettä. (Liite 5: taulukot 54 ja 55)

TAULUKKO 39. Halu työyhteisön työnohjaukseen

	Lkm	Prosentti
Kyllä	62	61
Ei	39	39
Vastatut	101	100
Vastaamattomat	8	
Yht	109	

Työaika lastensuojelun piirissä aiheutti tässä kysymyksessä jonkin verran hajontaa. Alle vuoden työtä tehneet ilmoittivat kaikki haluavansa työyhteisön työnohjausta, kun vastaavasti yli 16 vuotta työskennelleistä yli puolet eivät tällaista ohjausta halunneet. (Taulukko 40)

TAULUKKO 40. Työskentelyajan vaikutus haluun saada työyhteisön työnohjausta.

Count	Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht	
	alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta		
Haluaisin työyhteisön työnohjausta	kyllä	9	22	23	6	2	62
	ei	0	17	10	9	3	39
Yht		9	39	33	15	5	101

Kysyttäessä haluaisivatko työntekijät, että esimies osallistuisi tulevaisuudessa heidän kanssaan samaan työnohjaukseen, yli puolet heistä vastasi kyllä. Täysin kielteisen kannan asiaan otti 28 % vastaajista. (Taulukko 41.) Alle vuoden lastensuojelutyötä tekevässä laitoksessa työskennelleet olivat ainoa ryhmä, josta kaikki

halusivat esimiehensä samaan työnohjaukseen kanssaan (Liite 5: taulukko 56). Ammattinimikkeiden kohdalla kaikissa ryhmissä kyllä-vastauksia oli joko puolet tai enemmän (Liite 5: taulukko 57)

TAULUKKO 41. Haluaisitko, että esimiehesi osallistuisi samaan työnohjaukseen.

	Lkm	Prosentti
Kyllä	57	58
Ei	27	28
En osaa sanoa	14	14
Vastatut	98	100
Vastaamattomat	11	
Yht	109	

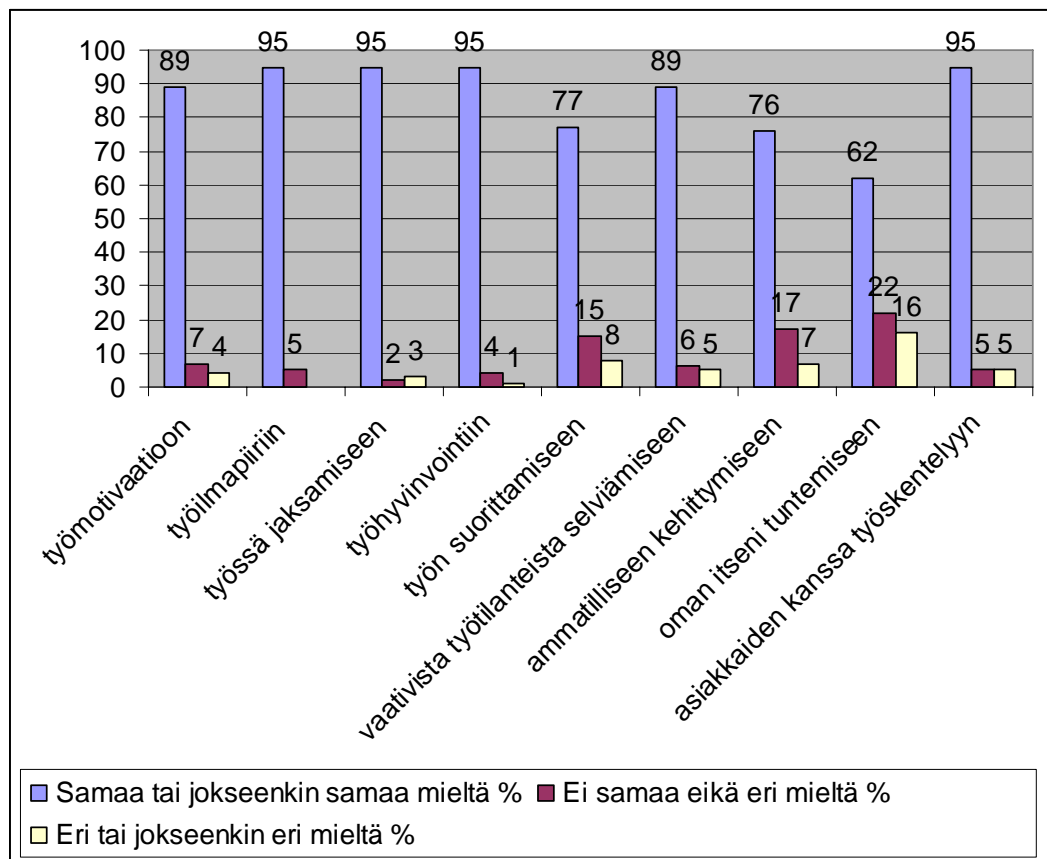
Suurimman poikkeuksen tämän kysymyksen kohdalla teki työnantaja. Yksityisellä sektorilla lähes kaikki työntekijät halusivat osallistua samaan työnohjaukseen esimiehensä kanssa. Heistä vain yksi vastaaja oli täysin kielteisellä kannalla. Kunnan laitoksissa taas kyllä ja ei -vastaukset jakaantuivat lähes tasan. Näiden lisäksi mukana oli vielä epävarmojakin mielipiteitä. (Taulukko 42.)

TAULUKKO 42. Työnantajan vaikutus haluun osallistua samaan työnohjaukseen esimiehen kanssa.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Haluaisitko että esimiehesi osallistuisi samaan to:een	kyllä	30	27	57
	ei	26	1	27
	en osaa sanoa	12	2	14
Yht		68	30	98

Lähes kaikki tulevaisuudessa työnohjausta haluavat vastasivat haluavansa työnohjauksen keskittyvän työilmapiiriin, työssä jaksamiseen sekä työhyvinvointiin (95 %). Työilmapiiri ei saanut tämän kysymyksen kohdalla ainoana yhtään eriävää mielipidettä. Sen lisäksi työmotivaatio, työssä jaksaminen, työhyvinvointi

eikä vaativista työtilanteista selviämisenkään saaneet lainkaan täysin eri mieltä – vastauksia. Kaiken kaikkiaan vastaukset työn eri painopistealueisiin olivat pääsääntöisesti samaa mieltä olevia. Eriävät mielipiteen olivat lähinnä marginaalisia. Eniten hajontaa vastauksissa aiheutti tässäkin osiossa oman itsen tunteminen. Lähes viidesosa vastaajista ilmoitti, ettei halua työnohjauksen keskittyvän tähän osa-alueeseen, samalla kun yli viidesosa ei ottanut asiaan kantaa ollenkaan. (Kuvio 9.) Tulevaisuuden työnohjauksen toivottiin keskittyvän lisäksi myös työyhteisönä kasvuun ja kehittymiseen, vastuuseen, sitoutumiseen sekä luottamukseen (Liite 6: kysymys 9).



KUVIO 9. Tulevaisuuden toiveet työnohjauksen painopistealueista.

#### 5.4 Johtopäätökset

Lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa pääosa henkilökunnasta on naisia. Varsinkin kunnallisella puolella miesten osuus työntekijöistä on lähes marginaalinen. Ikäjakauma on laitoksissa suhteellisen tasainen. Yli 46 -vuotiaita

on neljäsosa työntekijöistä. Henkilökunnan ikäjakauma painottuu kuitenkin alle 35-vuotiaisiin, mikä näkyy myös siinä, että lähes puolet työntekijöistä on ollut alalla vasta korkeintaan viisi vuotta. Henkilökunta laitoksissa on vaatimustason mukaan koulutettua. Lähes kaikilla työntekijöillä on työhön tarvittava koulutus. Vaikka koulutus onkin kohdillaan, huomioitavaa on määräaikaisten työntekijöiden suhteellisen suuri osuus henkilökunnasta. Laitoksissa, joiden tehtävänä on luoda pysyvyyttä ja turvallisuutta sijoitetuille lapsille, pätkätyöläisten osuus on liki kolmasosa koko henkilökunnan määrästä. Työtä laitoksissa pidetään yleisesti haastavana. Suurin osa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevistä kokee työn vaikeutuneen työssäoloaikanaan.

Ensimmäinen tutkimustehtävämme käsitteli työntekijöiden aikaisempia kokemuksia työnohjauksesta. Kaiken kaikkiaan työnohjaus tuntui olevan tuttu asia kyselyyn osallistuneille ja sen oli koettu auttavan työteossa. Työnohjausta tuntui olleen tarjolla riittävästi. Lähes kaikki vastaajat olivat jossain vaiheessa osallistuneet työnohjaukseen. Vain kahdeksalla työntekijällä ei ollut minkäänlaista aikaisempaa kokemusta asiasta. Näistä kolmelle oli kuitenkin tarjottu mahdollisuus ohjaukseen, mutta he olivat itse päättäneet olla osallistumatta järjestettyyn työnohjaukseen.

Työntekijät kokivat saaneensa vaikuttaa työnohjauksessa käsiteltäviin asioihin. Sen sijaan työnohjaajan ja työnohjausmuodon valinnassa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet olivat olleet pienet. Kaiken kaikkiaan työnohjauksen koettiin olevan hyödyllinen työväline. Suurin osa vastaajista ilmoitti sen vaikuttaneen kaikkiin yhdeksään nimettyyn työn painopistealueeseen. Näiden lisäksi vastaajat luettelivat myös muita asioita, kuten työilmapiirin muutokset sekä keskusteluilmapiiri, joihin kokivat työnohjauksen vaikuttaneen.

Toisessa tutkimustehtävässä kysyimme tutkimushetken työnohjaustilannetta työpaikoilla. Pääsääntöisesti tilanne näytti hyvältä. Yli 80 % kyselyyn osallistuneista eli yhteensä 90 työntekijää ilmoitti työpaikallaan järjestettävän työnohjausta tällä hetkellä. Yhteensä 26 % vastaajista ilmoitti, etteivät he tutkimushetkellä osallistuneet työnohjaukseen. Syyksi suurin osa näistä vastaajista mainitsi sen, ettei työpaikalla järjestetty tutkimushetkellä työnohjausta. Mukana oli kuitenkin myös

muutama sijainen, joille ei ole tarjottu mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen, vaikka sellaista olisi työyhteisössä järjestettykin. Kunnan ja yksityisen puolen työntekijät tuntuvat olevan eriarvoisessa asemassa tutkimushetkisen työnohjauksen suhteen. Yksityisissä laitoksissa kaikissa järjestettiin sillä hetkellä työnohjausta. Kunnalla työnohjauksen järjestämisessä oli ainakin tutkimuksen tekohetkellä enemmän puutteita. Muutama vastaaja ilmoitti toki työnohjausta olevan tulossa työpaikalleen.

Työnohjauksen järjestämisessä esimiehellä tuntui vastaajien mielestä olevan eniten sananvaltaa. Yli puolet vastaajista ilmoitti kuitenkin myös henkilökunnan saavan osallistua päätösten tekoon. Järjestämiseen ja ratkaisuihin vaikuttavaksi tekijäksi muutama vastaaja mainitsi myös rahan. Tämä kävi ilmi myös kyselylomakkeen lopun sana on vapaa –osiossa, johon muutamilta työntekijöiltä tuli palautetta taloustilanteesta ja sen vaikutuksesta työnohjaukseen. Työnohjaus ”ei saisi olla rahakustannus-kysymys”.

Pääsääntöisesti tutkimushetkellä järjestettävä työnohjaus on vastausten mukaan ryhmä- tai työyhteisön työnohjausta. Tässä kohdassa tulee kuitenkin muistaa, ettei näiden käsitteiden ero kenties ollut kaikille vastaajille selvä. Todellisuus siis saattaa olla vieläkin selvemmin työyhteisön työnohjausta painottava. Selvää on kuitenkin se, että yksilötyönohjausta sai tutkimushetkellä hyvin harva lahtelaisessa lastensuojelutyötä tekevässä laitoksessa työskentelevä. Yksityisellä puolella yksilötyönohjausta saa yksi vastaajista, kunnan puolella neljä. Tässä asiassa sektoreilla ei näin ollen ole näkyvää eroa.

Työnohjauksen vaikuttavuudessa ei vastausten mukaan ollut juuri mitään eroja aikaisempien kokemusten vaikuttavuuteen. Suurin osa vastaajista oli tämänkin tutkimustehtävän kohdalla sitä mieltä, että työnohjaus vaikuttaa kaikkiin työn eri painopistealueisiin.

Viimeisessä tutkimustehtävässä kartoitimme työntekijöiden toiveita tulevaisuuden työnohjaukselta. Työntekijöistä lähes 90 % on halukkaita saamaan työnohjausta tulevaisuudessakin. Toivotuin työnohjausmuoto on työyhteisön työnohjaus, mutta moni vastaajista haluaisi myös osallistua useampaan kuin yhteen

työnohjausmuotoon. Eritoten yksilötyönohjausta toivoo saavansa tämän hetken viittä henkilöä huomattavasta useampi työntekijä.

Työnohjausta järjestettäessä oman mielipiteensä kuuluville haluaisi lähes 90 % työntekijöistä. Vastajat haluaisivat vaikuttaa ennen kaikkea työnohjauksen sisältöön ja työnohjaajan valintaan, mutta mainituiksi tuli myös lähes 20 muuta yksittäistä osa-aluetta. Esimiehen haluaisi osallistuvan kanssaan samaan työnohjaukseen noin puolet vastanneista. Huomattavaa on, että yksityisellä puolella työskentelevistä työnohjausta tulevaisuudessa haluavista vain yksi ilmoitti, ettei halunnut esimiestään työnohjaukseensa. Kunnalla heitä oli huomattavasti enemmän.

Työnohjauksen toivotaan tulevaisuudessakin vaikuttavan kaikkiin kyselylomakkeessa mainittuihin työn painopistealueisiin. Oman itsen tuntemiseen sillä ei toivota kuitenkaan olevan niin suurta vaikutusta kuin muihin osa-alueisiin. Vastaukset osoittavat sen, että työnohjaukseen luotetaan. Sitä myös toivotaan työskentelyn avuksi tulevaisuudessa.

Kyselylomakkeen lopun avoimeen kohtaan oli moni vielä kirjoittanut mielessään olleita asioita. Kaiken kaikkiaan vastauksista kävi ilmi työnohjauksen tarpeellisuus ja vaikutus työssä jaksamiseen. ”Tarpeellinen väline työssä jaksamiseen!” ”Työnohjaus on ammatillisen kasvun avain!” ”Aivan ehdoton työssä jaksamisen kannalta.” Osa vastaajista oli jopa sitä mieltä, että työnohjauksen tulisi olla pakollista ja kuulua osaksi jokapäiväistä työskentelyä. Tässäkin asiassa tulisi kirjoitusten mukaan päästä eroon ajatuksesta, ”että tarvitaan aina ensin ongelma”. Pitkistä prosesseista hyödytään eniten, eikä aika näin ollen mene kokonaan kriisien selvittämiseen.

Työnohjaus pitäisi olla kaikkien saatavilla ja sitä tulisi järjestää näin ollen kaikille halukkaille. Varsinkin sijaiset, jotka tekevät paljon töitä samassa yksikössä, jäävät helposti ilman työnohjausta. ”Vaikka en olekaan vakituisessa työsuhteessa oleva, vaan tuntipalkkalainen ohjaaja, teen kuitenkin paljon töitä työpaikallani. Näin ollen olisi mukava päästä osallistumaan työnohjaukseen ja saada voimia sieltä kautta työskentelyyn.” Sijaisten kohdalla työnohjauksesta voisi myös olla apua



työyhteisöön tutustumisessa ja sen jäseneksi kasvamisessa. Tämä voisi osaltaan myös edesauttaa sijaisten pysyvyyttä.

Useita yksittäisiä mainintoja avoimissa kirjoituksissa tuli yksilötyönohjauksesta. Kirjoituksista ilmenee, että yksilötyönohjausta tarjotaan aivan liian vähän suhteessa siihen kuinka moni sitä todellisuudessa haluaisi ja tuntisi tarvitsevansa. Työntekijät toivoisivatkin, että kaikilla halukkailla olisi siihen mahdollisuus. Mahdollisuuden nyt puuttuessa toivottaisiin työnantajille jopa velvoitetta järjestää yksilötyönohjausta työntekijän sitä halutessa. ”Yksilötyönohjauksen järjestämisen velvoite voisi mielestäni työnantajalla olla, kun kyseessä on työntekijä, joka tekee vaativaa lastensuojelutyötä.”

Niin yksilötyönohjauksen kuin työnohjauksen yleensäkin järjestämisen esteenä nähdään olevan raha. Raha tuntuu kirjoitusten mukaan ratkaisevan niin työnohjausmuodon, ohjauksen järjestämisen tiheyden kuin työnohjaajan valinnankin. Kirjoittajat toivoisivat ”enemmän määrärahoja”, jotta halukkailla olisi mahdollisuus yksilötyönohjaukseen, ja jotta ”se ei olisi aina kiinni rahasta kenet voimme ottaa työnohjaajaksi”.

Työnohjaaja nähdään tärkeänä osana työnohjausta. Hyviä työnohjaajia on kirjoitusten mukaan vaikea löytää. ”Lahti on pieni kaupunki, eikä ole hyvän tuntuista jos työnohjaaja onkin tuttu ihminen. Yrittäjät ovat taas liian kalliita. Jos kaupungilla on omia työnohjaajia on se aina työyksiköstä pois, kun henkilö on pitämässä ilmaista työnohjausta.” Kaupungin omien työnohjaajien käyttö nähdään siis ongelmallisena, koska piirit ovat pienet. Työnohjaajan työpanos on lisäksi pois omalta työpaikalta, kun hän on pitämässä työnohjausta. Työnohjaajan roolille ja osaamiselle laitetaan paljon painoa. Ohjaajan olisi hyvä jonkin verran tuntea työyhteisön kemioita ja hänellä tulisi olla taitoa ja kokemusta käsitellä ja ohjata ryhmää vaikeissakin asioissa. Hänen tulisi osata ”ottaa kaikki työntekijöiltä tullut tieto yhteisesti käsiteltäväksi” ja huomioida myös ryhmän hiljaisemmat osapuolet. Tärkeää on myös se, että kaikki ryhmän jäsenet pitävät työnohjaajaa miellyttävänä. Kirjoituksissa mainitaan myös, että on tärkeää, että työnohjaussopimus on tarvittaessa purettavissa. ”Työnohjaussopimus kannattaa/pitää olla mahdollista

tarvitt. purkaa mieluummin kuin jatkaa to:sta mikä ei hyödytä. Sellainen pikeminkin kuluttaa rahan lisäksi voimavaroja.”

Työnohjausta pidetään työkaluna, joka auttaa vaikeiden asioiden käsittelyssä. Sen katsotaan olevan hyödyksi ”psykkisesti haastavassa ja kuormittavassa” lastensuojelutyössä. Koetaan, että aina on varaa kehittyä ja pohtia asioita. Työnohjaus vaikuttaa työntekijöiden motivaatioon sekä jaksamiseen ja tätä kautta asiakkaiden sekä heidän perheidensä hyvinvointiin. Työnohjauksella koetaan olevan myös suuri merkitys työyhteisön kannalta. Työssä tarvitaan hetkiä, jolloin kaikki ovat yhteisen pöydän ympärillä arvioimassa omaa ja toisten toimintaa rakentavasti. Työnohjaus on vuorotyötä tekevissä laitoksissa ”tärkeä tilaisuus nähdä koko työporukka yhdessä”. Näin ollen olisikin tärkeää, että se järjestettäisiin niin, että kaikki pääsisivät siihen osallistumaan.

Muutamit kommentit korostavat työnohjauksen vapaaehtoisuutta ja tunnelmaa. Sen tulisi olla ”virkistävää, uutta intoa antavaa, ei ahdistavaa väkisin juttelua”. Ohjauksella tulisi olla tavoite sekä ammattitaitoa kehittävä ja ylläpitävä ote. Vaikeidenkin asioiden käsittely rakentavasti tulisi mahdollistaa vapaalla ja suvaitsevalla ilmapiirillä. Pelkät asioiden ”pintaraapaisu” eivät erään kommentin mukaan riitä.

Kirjoituksissa tuodaan esiin myös negatiivisia työnohjauskokemuksia. Aina ei työnohjausta saada ryhmässä toimimaan. Tutkimukseen osallistuneilla on myös kokemuksia siitä, kuinka työnohjauksessa käsitellyt asiat eivät kuitenkaan muuta arkipäivän todellisuutta mihinkään. ”Puhutaan kauniita asioita mutta toteutus on puolitiessä...” Esille tuotiin myös työnohjauksen kriisipainotteisuus sekä työnohjaajan kykenemättömyys kohdata tunnepitoisia reaktioita.

## 6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS

Heikkilän (2004, 29) mukaan luotettavien vastausten saaminen tutkimuskysymyksiin osoittaa tutkimuksen onnistumisen. Määrällistä tutkimusta arvioidaan

yleisesti tutkimuksen validiteetin eli pätevyyden sekä reliabiliteetin eli luotettavuuden kautta (Vilka 2005, 161 - 162).

### 6.1 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti tutkimuksessa tarkoittaa tulosten tarkkuutta. Sattumanvaraiset tulokset eivät ole luotettavia. Tutkimus tulisi olla toistettavissa milloin tahansa ja kenen tahansa toteuttamana samanlaisin tuloksin. Yhteiskunnan monimuotoisuus estää kuitenkin usein tulosten siirtämisen toiseen aikaan tai paikkaan. Jotta tutkimus olisi luotettava, tulee tutkijan olla kriittinen ja tarkka läpi koko prosessin. Virheiden välttäminen tietojen keräämisessä, syötettäessä, käsiteltäessä ja tuloksia tulkittaessa lisää tutkimuksen reliabiliteettia. Luotettavuutta tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon myös vastaamatta jättäneiden aiheuttama poistuma eli kato sekä otokseen liittyvät mahdolliset virheet. Yksikkökadoksi nimitetään niiden tilastoyksiköiden eli tässä tapauksessa vastaajien määrää, jotka puuttuvat kokonaan. Eräkato vastaavasti ilmoittaa muuttujien yksittäisten arvojen puuttumisen. (Heikkilä 2004, 30, 43.)

Tutkimuksemme kohdalla pätee Heikkilän sanoma, ettei tuloksia useinkaan pysty siirtämään toiseen aikaan tai paikkaan. Tämä tutkimus on tehty lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa maaliskuussa 2006. Tutkimus kertoo sen hetkisen tilanteen Lahdessa, mutta ei ole siirrettävissä esimerkiksi muihin kaupunkeihin. Tutkimuksen ajallinenkaan siirtäminen ei ole mahdollista, koska työnohjauksen suhteen tilanne työpaikoilla muuttuu koko ajan. Joissakin työyhteisöissä työnohjaus on ehkä jo kyselyn jälkeen ehtinyt alkaa, toisissa kenties jo loppua. Aikaisempia kokemuksia ja toiveita työnohjauksesta tilanteen muutos tuskin muuttaa, joten niiden osalta vastaukset ovat varmasti varsin pysyviä. Huomioon on kuitenkin otettava myös se mahdollisuus, että uudet kokemukset ja uusi työnohjaustilanne muuttavat muistoja tai herättävät mieleen uudenlaisia toiveita asiasta.

Kokonaistutkimuksen kyseessä ollessa on tutkimuksessa mukana koko perusjoukko. Koska kyse ei ole otoksesta, ei siinä tai otantamenetelmissä näin ollen ole

tässä tapauksessa virheitä. Yksikkökato tutkimuksessa on 25 kappaletta. Tämä on 18,7 % kyselyyn osallistuneesta perusjoukosta. Vaikka vastausprosentti näin ollen muodostuikin varsin hyväksi, tulee silti ottaa huomioon tämän lähes viidesosan puuttuminen tuloksista. Vastaamatta jättäneet aiheuttavat auttamatta Heikkilän (2004, 43) mukaan tulosten harhaisuutta. He eroavat ainakin joiltakin ominaisuuksiltaan tutkimukseen osallistuneista, ja olisivat näin ollen vastatessaan muuttaneet tuloksia. Tämän tutkimuksen osalta yksikkökato saattaa toisaalta selittyä osaksi myös siitä tosiasiaista, että kysely on suoritettu talviloma-aikaan.

Eräkato joidenkin kysymysten kohdalla oli varsin suuri. Esimerkiksi kysymysten numero 21 (Kuka/ketkä päättävät työnohjauksen järjestämisestä työpaikalla?), 22 (Kuka/ketkä valitsevat työnohjaajan?) ja 23b (Missä muodossa työn ohjausta järjestetään työpaikallasi?) (Liite 2) kohdalla moni oli rastittanut vain kyllä –vaihtoehdon valitsemaansa kohtaan, ja jättänyt loput kohdat tyhjiksi. Näiden kysymysten kohdalla päädyimmekin tulkitsemaan vain kyllä-vastauksia. Uskomme, että ne kuitenkin lukumääräisesti kertovat totuuden kysymysten koskemista asioista. Yksikkökatoon, eräkatoon ja tietysti myös vastausvalintaan ovat varmasti vaikuttaneet tilanteet, joissa kyselylomakkeet on täytetty sekä vastaajien huolellisuus ja perusteellisuus. Vain muutamassa vastaustilanteessa olimme läsnä. Osassa näistä paikoissa hetki oli rauhoitettu vain kyselyyn vastaamista varten, osassa taas vastaajat täyttivät kyselyä työteon ohella. Sitä emme tiedä millaisia vastaustilanteet ovat olleet yksiköissä, joissa emme itse olleet vastaushetkellä paikalla.

Tutkimuksen luotettavuutta lisää kuitenkin se, että tekijöitä on ollut mukana kaksi. Kahden eri ihmisen kriittisyys ja tarkkuus pienentävät auttamatta riskiä tehdä huolimattomuusvirheitä. Tulosten tulkinnassa tämä on myös hyödyksi. Vaikka suurin osa tuloksista onkin numeraalisia ja näin ollen suoraan koneen laskemia, on keskustelusta silti hyötyä numeroiden tulkinnassa. Kyseessä ei siis ole vain yhden ihmisen näkemys asiasta.

## 6.2 Validiteetti

Tutkimuksen validiteetilla tarkoitetaan, että tutkimus mittaa juuri sitä, mitä on ollut tarkoituskin mitata. Validista tutkimuksesta puuttuu näin ollen systemaattinen virhe. Tutkimuksen validius varmistetaan huolellisella suunnittelulla ja tarkoin toteutetulla tiedonkeruulla. Kyselytutkimuksessa esimerkiksi lomakkeen tulee olla selkeä. Kysymysten tulee mitata oikeita ja tarkoitettuja tutkimusongelman mukaisia asioita yksiselitteisesti. Validiteetin kuuluvat myös perusjoukon tarkka määrittely, edustava otos sekä vastausprosentti. (Heikkilä 2004, 29.)

Tutkimuksemme perusjoukon muodostivat lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työskentelevät ihmiset. Kokonaistutkimuksen kyseessä ollessa he olivat kaikki mukana tutkimuksessa. Perusjoukkoon kuului näin ollen yhteensä 134 työntekijää yhdeksästä eri laitoksesta. Täytettyjä kyselylomakkeita saimme takaisin yhteensä 109 kappaletta. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 81,3. Tältä osin tutkimus on siis validi.

Kyselylomakkeeseen jäi kuitenkin parantamisen varaa. Kyselytilanteissa, joissa olimme läsnä, saimme huomata, etteivät ryhmätyönohjaus ja työyhteisön työnohjaus -käsitteet olleet työntekijöille täysin selviä. Asia korjaantui näissä tilanteissa meidän selitettyämme käsitteiden eron. Epäselväksi kuitenkin jäi, kuinka moni yksin kyselyyn vastanneista tiesi näiden sanojen tarkoituseron. Tämä tosiasiasta, joka olisi korjaantunut saatekirjeeseen lisätyllä ohjeistuksella, aiheuttaa varmasti virheellisiä vastauksia työnohjauksen muotoon liittyviin kysymyksiin (Liite 2, kysymykset 9b, 23b, 25 ja 34.). Oletettavasti ainakin osa ryhmätyönohjaus –kohtiin laitetuista vastauksista olisi todellisuudessa kuulunut työyhteisön työnohjaus –kohtiin. Samanlaista pohdintaa on suoritettava työnohjaus-käsitteen kanssa. Lähdimme ajatuksissamme siitä lähtökohdasta, että kaikille vastaajille on itsestään selvää, mitä työnohjauksella tarkoitetaan. Työnohjaus on tänä päivänä melko yleistä ja jo laajalle levinnyttä, joten oletimme, että se oli kaikille jo tuttu asia. Tästä asiastahan emme kuitenkaan voi olla täysin varmoja. Näin ollen tämäkin asia olisi pitänyt ottaa huomioon ja selittää esimerkiksi saatekirjeessä. Nyt emme voi olla täysin varmoja, ovatko kaikki vastaajat todella vastanneet työnohjauksesta vai esimerkiksi konsultaatiosta.

Muutoinkin saimme vastaajilta palautetta tutkimuksen kyselylomakkeesta. Jotkut vastaajista tuskailivat lomakkeen pituutta tai kysymysten vaikeutta. Pääosin palaute oli kuitenkin positiivista. Lomake testattiin ennen tutkimuksen suorittamista, mutta yksikään testaajista ei kuitenkaan ollut lastensuojelussa työskentelevä tai tilastollisia menetelmiä tarkemmin tunteva henkilö. Näin ollen testaus-tilanteen jälkeen muokattuun lomakkeeseen jäi edelleen kohtia, jotka olisivat vaatineet tarkennusta. Mukana oli muun muassa muutama kysymys, joihin odotimme saavamme vain yhden rastin vastauksen, mutta johon useampi vastaaja rastitti useamman kohdan (Liite 2, kysymykset 9b, 25 ja 34). Lomakkeessa emme ohjeistaneet vastaajia kyseisiä tilanteita varten. Emme siis pysty varmuudella tietämään, ovatko kaikki sellaiset vastaajat, joilla olisi ollut useamman rastin vastaus, todella rastittaneet kaikki tarpeelliset ruudut.

Parissa lomakkeessa oli palautetta myös siitä, että lomakkeessa oli toistoja ja samantyyppisiä kysymyksiä. Kyselylomake oli jaettu taustakysymysten lisäksi kolmeen suurempaan osioon, jotka koskivat aikaisempia kokemuksia, tämän hetken tilannetta sekä tulevaisuutta. Jokaisessa osiossa kysyttiin työnohjauksen osalta samat, joskin ajallisesti erilaiset työskentelyn eri painopistealueita koskevat mielipidekysymykset. Kukin osio oli erikseen otsikoitu ja tulevien kysymysten ajallinen painoalue oli otsikoista tummennettu ja alleviivattu. Kyseenalaiseksi jää, kuinka moni ohitti nämä otsikot lukematta, ja vastasi mielessään kolme kertaa samoihin kysymyksiin. Näiden vastaajien osalta saattavat annetut vastukset olla jossain määrin erheellisiä, jos kysymyksiä ei ole ymmärretty oikein. Tämäkin asia olisi pitänyt huomioida suunnitteluvaiheessa. Ohjeistus kyselylomakkeessa olisi pitänyt olla tarkempi. Tämän lisäksi saatekirjeessä olisi tullut jo etukäteen kertoa kyselylomakkeen eri osioista yksityiskohtaisemmin.

## 7 POHDINTA

Etsiessämme opinnäytetyön aihetta pyrimme valitsemaan aiheen, joka olisi samalla ajankohtainen, meitä tulevana sosiaalialan ammattilaisina koskettava ja hyödyllinen tutkimukseen osallistuvilla tahoilla. Kiinnostus tutkia työnohjausta

heräsi, kun teimme sijaisuuksia eri lastensuojeluyksiköissä huomaten työnohjauksen puhuttavan henkilökuntaa. Aiheeseen perehtyessämme havaitsimme lisäksi, ettei vastaavaa tutkimusta oltu tehty tai ainakaan sellaista emme kirjoitusten hakukoneiden avulla löytäneet. Työnohjauksen tutkiminen yleensäkin sosiaalialalla on ollut todella vähäistä. Päätimme siis ottaa työnohjauksen tarkastelun lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa opinnäytetyömme aiheeksi.

Työnohjaukseen perehtymisen aloitimme syksyllä 2005. Uuden kirjallisuuden löytäminen oli työlästä ja suurin osa kirjallisuudesta sijoittuikin 1980-luvulle. Uutta ja vanhaa kirjallisuutta verratessamme huomasimme kuitenkin, ettei sisältö ollut vuosikymmenten aikana juurikaan muuttunut. Työnohjauksen perusperiaatteet olivat tämän vuosituhannen kirjallisuudessa edelleen samat kuin 1970-luvullakin, näin ollen uuden kirjallisuuden vähäisyydestä emme nähneet olevan haittaa työllemme.

Aihepiiriin tutustumisen myötä alkoivat tutkimustehtävätkin hiljalleen rakentua. Tehtävien rajaaminen oli alkuun hankalaa, koska aihe oli meille ennestään täysin vieras ja kiinnostuksemme aihetta kohtaan suuri. Lopulta saimme lukuisista vaihtoehtoista valikoitua alueen, johon kohdistaisimme tutkimuksen. Tutkimustehtäviä toki muokkasimme vielä moneen kertaan aineiston keruun yhteydessä ja lopullisen muotonsa ne saivat vasta helmikuussa 2006 kyselylomakkeen rakentamisen yhteydessä. Tällöin tehtiin viimeiset rajaukset myös aiheeseen. Siihen mennessä olimme jo ehtineet syventyä aiheeseen ja teoria-aineistokin oli pääosin kerätty.

Maaliskuun 2006 aikana suoritimme varsinaisen tutkimusaineiston keruun puoli-strukturoidulla kyselylomakkeella. Kysely teetettiin kaikilla lahtelaisissa lastensuojelulaitoksissa työskentelevillä henkilöillä, jotta saatiin mahdollisimman kattava tulos. Tällä haettiin yleistettävyyttä Lahden alueella. Kyselystä saadut tulokset syötettiin keruun jälkeen SPSS -ohjelmaan. Tämän jälkeen opinnäytetyö saikin olla kuukauden verran koskemattomana, kun tekijät keräsivät uusia voimia tulosten analysointia ja työn loppuun kirjoittamista varten.

Toukokuussa analysoimme saadut tulokset ja kirjoitimme ensimmäisen version tutkimusosuudesta. Tulosten analysointi oli korkean vastausprosentin ja melko yhdenmukaisten vastausten takia suhteellisen yksinkertaista. Monimutkaisemmaksi asian kuitenkin teki se, että olimme ottaneet kyselyyn mukaan useampia taustamuuttujia. Aineistosta saatavien taulukoiden määrä oli yhtäkkiä lähes loppumaton. Myös SPSS -ohjelman kanssa oli ajoittain ongelmia, minkä takia jouduimme turvautumaan myös Excel -ohjelmaan. Opinnäytetyössä olevat kuviot ovatkin kaikki tehty Excel -ohjelmaa apuna käyttäen.

Taulukkojen ja ristiintaulukointien lukemattomasta määrästä johtuen jouduimme tekemään rajausta sen suhteen, mitä taustamuuttujia tarkastelisimme kunkin kysymyksen kohdalla. Vaikka päätimmekin olla vertaamatta jokaista taustamuuttujaa jokaiseen kysymykseen, oli tuloksena silti niin paljon erilaisia taulukoita, että niiden liittäminen suoraan tulostekstiin tuntui varsin mahdottomalta. Tästä syystä päädyimmekin laittamaan suurimman osan ristiintaulukoinneista liitteeksi työme takaosaan. Tämä saattaa hankaloittaa niitä lukijoita, jotka haluavat tutkia jokaisen taulukon erikseen. Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että laittamalla kaikki taulukot suoraan tekstiin, olisi tekstistä tullut kovin rikkonainen, ja näin ollen myöskin hankala lukea. Valitsimme siis mielestämme kahdesta pahasta hieman paremman vaihtoehdon.

Tuloksista nousut positiivinen asenne työnohjausta kohtaan yllätti meidät. Vaikka oma henkilökohtainen ajatuksemme olikin, että työnohjaus auttaa työntekijöitä työelämässä, olimme sijaisuuksia tehdessämme kuulleet työpaikoilla myös paljon negatiivista palautetta työnohjauksesta. Näin ollen myös ennako-oletuksemme oli, että kritiikkiä työnohjausta kohtaan olisi ilmennyt vastauksissa saatua enemmän. Toisaalta saattaa olla, että ne jotka kritisoiivat työpaikoilla työnohjausta, pitivät asiasta huomattavasti enemmän ääntä kuin ne, jotka ovat tyytyväisiä työnohjaukseen. Tämän takia syntyykin helposti kuva, ettei työnohjaus olisikaan niin haluttua.

Vastauksista kävi selkeästi ilmi, että työ lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa ei välttämättä todellakaan ole mitään ruusuilla tanssimista. Reilu enemmistö tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että työ on vaikeutunut oman työuran



aikana. Tämä sinänsä ei meitä yllättänyt lainkaan. Vaikeutumiseen johtaneet syytkin olivat suurimmaksi osaksi tuttuja juttuja. Meitä jäi kuitenkin mietityttämään, voisiko kokemuksella työn vaikeutumisesta ja työntekijöiden suhteellisen suurella määräaikaisten määrällä olla mitään yhteyttä toisiinsa. Kukaan vastaajista ei nimennyt määräaikaaisuuttaan tai työyhteisössään olevia määräaikaisia työntekijöitä työn vaikeutumisen syyksi, mutta voisivatko nämä kaksi silti liittyä toisiinsa? Vaikea on kuvitella, etteikö työntekijöiden vaihtuminen tai epävarma työtilanne mitenkään vaikuttaisi siihen, miten työ ja sen tekeminen koetaan. Epävarma tilanne rasittaa varmasti niin vakituista henkilökuntaa kuin itse keikkasijaisiakin. Kuinka paljon se sitten vaikuttaa työskentelyyn onkin aivan toinen juttu.

Mielenkiintoista olisi myös tietää, miten sijaisten suhteellisen suuri osuus henkilökunnasta vaikuttaa laitoksissa asuviin lapsiin ja nuoriin. Heidät on sijoitettu laitokseen, koska he eivät jostain syystä ole voineet asua omassa kodissaan omien vanhempiansa kanssa. Laitossijoituksella heille pyritään turvaamaan hyvä ja tasapainoinen lapsuus ja nuoruus. Voiko tämä toteutua alati vaihtuvien sijaisten keskellä? Miltä heistä tuntuu, kun heille osoitetussa kodissa vaihtuu väki koko ajan?

Vaikka tutkimustulokset olivatkin pääosin yhdenmukaisia ja niistä välittyi selkeästi, että työnohjausta tarvitaan, sitä halutaan ja siihen ollaan tyytyväisiä, vastauksissa oli myös toinen ääripää nähtävissä. Tämä ääripää jäi jonkin verran mietityttämään meitä, koska emme missään vaiheessa kysyneet miksi työnohjaukseen ei olla tyytyväisiä ja miksi sitä ei haluta. Jos olisimme asiaa kysyneet, kyselylomakkeestamme olisi tullut todella pitkä. Todennäköisesti silloin kaikki eivät olisi siihen jaksaneet vastata. Tai ainakin vastausten luotettavuus olisi saattanut kärsiä. Toki kyselylomakkeen lopussa sana oli vapaa, ja siihen olisi ajatuksiaan työnohjauksesta saanut laittaa. Paljon ajatuksia vastaajat olivatkin kirjoittaneet, mutta negatiivisen ääripään kirjoituksia oli vähän.

Vastauksista näkyi kuitenkin selkeästi, että ne jotka eivät työnohjausta halunneet olivat kaikki kunnallisella puolella työskenteleviä. Tämä saikin meidät ihmettelemään, miksi näin on. Onko mahdollisesti kyse siitä, että yksityisellä puolella luotetaan enemmän työnohjaukseen ja siitä saatavaan hyötyä kuin kunnallisella

sektorilla? Vai onko kunnallisella puolella tarjolla kenties muita kanavia, joista saa vastaavan hyödyn? Toisaalta mietimme myös, koetaanko työnohjaus välttämättömänä pakkona ja ylimääräisenä työnä kunnallisella puolella, sillä kaikki työnohjausta vastustavat olivat viranhaltijoita. Vai onko kyse sittenkin vain aikaisemmista epäonnistuneista työnohjauskokemuksista?

Kunnallisella puolella työnohjausta ei haluta yhtä paljon kuin yksityisellä puolella, mutta se koetaan pääsääntöisesti vapaaehtoiseksi. Yksityisellä puolella taas työnohjausta halutaan, mutta sitä ei koeta niin vapaaehtoisena kuin kunnan laitoksissa. Luulisi, että jos työnohjausta halutaan, niin sitä ei koettaisi samalla ”pakkopullaksi”, kuten eräs kyselyyn vastanneista asian ilmaisi. Toisaalta tähän voi tietysti vaikuttaa se, että kunnallisella puolella ollaan ehkä tietoisempia omista oikeuksista ja velvollisuuksista johtuen tiedottamisen avoimuudesta. Toisin sanoen, olettaisimme kunnallisella puolella henkilökunnalla olevan tietoa enemmän myös työnohjauksesta ja siihen osallistumisen vapaa-ehtoisuudesta.

Esimiehen osallistuminen työnohjaukseen oli toinen asia, mikä herätti mielenkiintomme. Tässäkin asiassa lähes kaikki vastaukset, joissa ilmeni, ettei esimiestä haluttaisi samaan työnohjaukseen, olivat kunnalliselta puolelta. Kertooko tämä esimiehen suhteesta alaisiin? Koetaanko esimies läheisemmäksi ja tasavertaisemmaksi yksityisellä sektorilla? Lähes kaikki yksiköt ovat kuitenkin henkilökuntamääriltään suurin piirtein samankokoisia sekä yksityisellä että kunnallisella puolella. Siitä ei siis voi olla kyse, että esimies olisi jäänyt vieraaksi alaisilleen suuren henkilökuntamäärän takia. Toisaalta kunnallisella puolella esimiesten työ on pitkälti hallinnollisten asioiden hoitamista ja kokemuksestamme heitä ei näin ollen itse päivittäisessä lastensuojelutyössä paljon näy. Yksityisellä puolella taas esimiehet tuntuvat osallistuvan jonkin verran myös itse lastensuojelutyöhön, jotta ovat tietoisia yksikössä tapahtuvista asioista ja pystyvät markkinoimaan palvelujaan. Onko edellä mainittu kenties syy siihen, ettei kunnallisella puolella haluta esimiehiä mukaan? Eikö perustyön koeta koskettavan heitä?

Esimiesten osalta mietimme myös sitä, kuinka paljon heidän osallistumisensa työnohjaukseen vaikuttaa itse ohjaustilanteeseen. Olisiko siis mahdollista, että tutkimuksesta saadut vastaukset muuttuisivat olennaisesti, jos kaikkien esimiehet

osallistuisivat tai kenenkään esimies ei osallistuisi työnohjaukseen? Myös esimiesten osittainen osallistuminen saattaisi muuttaa tutkimustuloksia. Tutkimuksen perusteella oletamme, että jos esimiestä ei haluta työnohjaukseen mukaan, ei työnohjaustilanne hänen läsnä ollessaan välttämättä ole myöskään täysin avoin. Eli ehkä olisi paikallaan järjestää osa työnohjauksesta niin, ettei esimies siihen osallistu. Osasta vastauksista tuntui nimenomaan välittyvän tieto, että esimiehen ei aina toivottaisi olevan paikalla. Pääosin esimiehen kuitenkin haluttaisi osallistuvan samaan työnohjaukseen alaistensa kanssa.

Esimiehen vaikutusta työnohjaukseen olisikin ollut mielenkiintoista tutkia tarkemmin. Se on kuitenkin jo itsessään niin laaja aihe, että siitä voisi tehdä oman opinäytetyön kokonaan. Myös henkilökunnan tietoutta itse työnohjauksesta saattaisi olla hyvä kartoittaa. Vastauksista ja palautteista tuntui välittyvän tieto, ettei työpaikoilla välttämättä tarkkaan tiedetä mitä työnohjaus on ja mitä se ei ole. Tämänkin asian selvittäminen vaatisi ihan oman tutkimuksen laajuutensa vuoksi. Vaikka olemmekin tyytyväisiä tutkimukseemme ja siitä saatuihin tuloksiin, herättää se meissä kuitenkin lukuisia uusia kysymyksiä, joihin olemme vailla vastauksia. Luotamme kuitenkin siihen, että tutkimuksestamme on varmasti hyötyä jatkossa työnohjausta järjestettäessä.

## LÄHTEET

- Aalto, K. 1984. Työnohjausjakson rakenne. Teoksessa K. Aalto (toim.) Työnohjaus ammatillisen kasvun avain. Kirjapaja, Hämeenlinna. (79-95)
- Aho, S. 1992. Takaisin tehtävään: työnohjauksen teoriaa ja käytäntöä. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Sarja B, Raportit ja selvitykset. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Turku.
- Arnkil, T. E. 2004. Verkostotyö lastensuojelussa – menetelmät huolen mukaan. Teoksessa A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Tammi, Jyväskylä. (214-239)
- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tammi, Tampere.
- Brettschneider, G. 1983. Työnohjaus ja sen tavoitteet. Teoksessa P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H. Makkonen & K. Ryselin (toim.) Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä. Amer-yhtymä Oy Weilin+Göös kirjapaino, Espoo.
- Heikkilä, T. 2004. Tilastollinen tutkimus. Edita, Helsinki.
- Heiske, P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Kustanneosakeyhtiö Tammi, Jyväskylä.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2002. Tilastolliset menetelmät. WSOY, Vantaa.
- Holopainen, M., Tenhunen, L. & Vuorinen, P. 2004. Tutkimusaineiston analysointi ja SPSS. Yrityssanoma, Järvenpää.
- Huolila, R. 1996. Projekttiivinen identifikaatio työnohjauksessa. Teoksessa S. Keskinen (toim.) Ryhmäilmiöt ja työnohjaus. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Painosalama Oy, Turku. (216-234)
- Indikaattoripankki SOTKANet 2005-2006 [online]. Stakes [Viitattu 26.8.2006]. Saatavissa: <http://edustapalvelin.stakes.fi/>
- Inläring och handledning i arbetslivet. Handbok för församlingarna. 2003. Kyrkostyrelsens publikationer 6/2003. Kyrkostyrelsen, Helsingfors.

- Kaarijoki, M. 1988. Johtajuuden ja työnohjauksen välinen jännite lastenkodissa. Teoksessa P. Haapakoski & S. Sankilampi (toim.) Työnohjaajakoulutuksen 1985-87 raportti ja tutkielmat. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen tutkimuksia ja selvityksiä 2/1988. Jyväskylän yliopiston monistuskeskus, Jyväskylä.
- Kalland, M. 2004. Vauvan ja lapsen kehityksellisten tarpeiden huomioiminen lastensuojelussa. Teoksessa A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Tammi, Jyväskylä. (119-140)
- Karvinen, S. 1991. Työnohjaus sosiaalityön ammatillisuuden vaalijana. Teoksessa Sosiaalityö ja työnohjaus. Sosiaalityön vuosikirja 1991. Sosiaalityöntekijäin Liitto r.y. VAPK-kustannus, Helsinki. (7-47)
- Lahdenperä, J. 1999. Työnohjaus lastentarhanopettajan näkökulmasta. Lastentarhanopettajien ajatuksia työnohjauksesta ja sen tarpeellisuudesta omassa ammatillisuudessaan. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Kajaanin opettajankoulutuslaitos. Oulu.
- Laine, M. 2004. Sosiaali- ja terveysala. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Vammala. (273-278)
- Lindström, V. 2006. Kuudetsadat rukkaset. Lahden henkilöstövähennyt suurten kaupunkien rankin. Etelä-Suomen Sanomat 19.3.2006.
- Möller, S. 2004. Sattumista suunnitelmallisuuteen. Lapsen elämäntilanteen kartoitus lastensuojelussa. Pesäpuun opas- ja käsikirjat 1/2004. Pesäpuu, Jyväskylä.
- Nakari, R. 2000. Muuttuuko työelämä – ja mihin suuntaan? KuntaSuomi 2004 –tutkimuksia nro 23. Suomen Kuntaliitto. Tampereen Yliopisto, Helsinki.
- Niskanen, P., Sorri, P. & Ojanen, M. 1988. Auta auttamaan – käsikirja työnohjauksesta. WSOY, Juva.
- Ojanen, S. 1983. Työnohjauksen teorit. Teoksessa P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H. Makkonen & K. Ryselin (toim.) Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä. Amer-yhtymä Oy Weilin+Göös kirjapaino, Espoo.

- Ojanen, S. & Keski-Luopa, L. 1995. Työnohjauksen taustateorian välttämättömyydestä. *Osviitta*, 3.
- Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus Toiminnan ja laadun varmistaja. WSOY, Vantaa.
- Perkka-Jortikka, K. 1998. Reilu peli työelämässä. Edita, Helsinki.
- Piirainen, H., Hirvonen, M., Elo, A-L., HUUHTANEN, P., Kandolin, I., Kauppinen, K., Ketola, R., Lindström, K., Salminen, S., Reijula, K., Riala, R., Toivanen, M., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2003. Työ ja terveys – haastattelututkimus 2003. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos, Vammala.
- Pohjola, A. & Jokiranta, H. 1991. Työnohjaus ja teoreettiset viitekehykset. Teoksessa *Sosiaalityö ja työnohjaus. Sosiaalityön vuosikirja 1991. Sosiaalityöntekijäin Liitto r.y. VAPK-kustannus, Helsinki. (76-95)*
- Pölkki, P. 2004. Lastensuojelutyön tutkimus- ja kehittämistoiminta. Teoksessa A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) *Lastensuojelu tänään. Tammi, Jyväskylä. (270-319)*
- Pösö, T. 1995. Hoidollisuus ja kokonaisvaltainen huolenpito lastensuojelutyössä – välineenä sijaishuolto. Teoksessa P. Virtanen (toim.) *Näkökulmia lastensuojeluun. WSOY, Juva. (78-94)*
- Pösö, T. 2004. Kasvatustyö sijaishuollossa. Teoksessa A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) *Lastensuojelu tänään. Tammi, Jyväskylä. (202-213)*
- Rantanen, J. 2004. Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa T. Kauppinen, R. Hanhela, P. Heikkilä, S. Lehtinen, K. Lindström, J. Toikkanen & A. Tossavainen (toim.) *Työ ja terveys Suomessa 2003. Työterveyslaitos, Vammala. (5-27)*
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. EDITA, Helsinki.
- Rinne, U. 1996. Kokemuksellinen oppiminen työnohjauksessa. Teoksessa S. Keskinen (toim.) *Ryhmäilmiöt ja työnohjaus. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Painosalama Oy, Turku. (123-136)*
- Rousu, S. & Holma, T. 1999. Laadunhallinnan perusteita lastensuojelutyöhön. Toimintamalleja ja työvälineitä kuntien sosiaalitoimistojen laatutyöhön. Suomen Kuntaliitto, Helsinki.

- Saarnio, T. 2004. Perhetyö lastensuojelussa. Teoksessa A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Tammi, Jyväskylä. (240-255)
- Salminen, M. 2005. Johtaminen, henkilöstön hyvinvointi ja sijaishuollon laatu. Teoksessa S. Laaksonen & M. Kemppainen (toim.) Oljista, risuista vai tiilestä? Artikkeleita hoidon laatua tukevista tekijöistä sijaishuollossa. Sijaishuollon neuvottelukunnan julkaisuja 20. Lastensuojelun Keskusliitto, Jyväskylä.
- Sampolahti, M. 1996. Johtaja ja työnhajaaja – kaksi roolia toistensa palveluksessa. Teoksessa S. Keskinen (toim.) Ryhmäilmiöt ja työnhajaaja. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Painosalama Oy, Turku. (38-51)
- Sandelin, S. 1986. Työnhajaaja ihmissuhdeammateissa oppimisprosessina. Aikuiskasvatus, 2.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Toinen painos. Otavan Kirjapaino Oy, Keuruu.
- Sirén, M. 1996. Työyhteisöön piiloutunut defensiivisyys kehittämisen ja kehittämisen esteenä. Teoksessa S. Keskinen (toim.) Ryhmäilmiöt ja työnhajaaja. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Painosalama Oy, Turku. (152-178)
- Sosiaali- ja terveysministeriön työnhajaustyöryhmän muistio 18/1983.
- Taskinen, S. 2004. Lasten psykososiaaliset palvelut ja lastensuojelu. Teoksessa A. Puonti, T. Saarnio & A. Hujala (toim.) Lastensuojelu tänään. Tammi, Jyväskylä. (141-153)
- Toivola, K. 1996. Työnhajaaja johtajuuden tukena. Teoksessa S. Keskinen (toim.) Ryhmäilmiöt ja työnhajaaja. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja. Sarja B: Raportit ja selvitykset 12. Painosalama Oy, Turku. (11-25)
- Utriainen, O. 2005. Mannerheimin lastensuojeluliiton lasten ja nuorten puhelimen päivystäjien kokemuksia työnhajaajasta. Pro gradu –työ. Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen yksikkö, Oulu.

- Työnohjaus. 1988. Sairaalaliiton terveydenhuollon henkilöstön kehittämiprojektin julkaisu. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala.
- Viestimme välittömästi. 2002. Kunnallinen työmarkkinalaitos. Suomen Kuntaliitto. SPOY, Kokemäki.
- Viika, K. 1984. Työnohjauksen kehitys kirkossa. Teoksessa K. Aalto (toim.) Työnohjaus ammatillisen kasvun avain. Kirjapaja, Hämeenlinna. (63-78)
- Vilkka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Keuruu.
- Virtaniemi, M-P. 1984a. Mitä työnohjaus on. Teoksessa K. Aalto (toim.) Työnohjaus ammatillisen kasvun avain. Kirjapaja, Hämeenlinna. (9-29)
- Virtaniemi, M-P. 1984b. Työnohjauksen tavoitteet. Teoksessa K. Aalto (toim.) Työnohjaus ammatillisen kasvun avain. Kirjapaja, Hämeenlinna. (31-62)



## LIITTEET

## LIITE 1



## VIRANHALTIJAPÄÄTÖS

## Lahden kaupunki

Viranhaltija	Lastensuojelupäällikkö	Pykälä	10
Päätöspäivä	02.02.2006	Määräpäivä	
Organisaatio	Sosiaali- ja terveystoimiala	Toimielin	Sosiaali- ja terveyslautakunta
	Julkinen		
Valmistelija	Maire Kanitz	Päätöslaji	Tutkimuslupa
Hallintokunta	Sosiaali- ja terveystoimiala		
Asia	Tutkimusluvan myöntäminen		

## Päätösteksti

Myönnän hakemuksensa mukaisesti tutkimusluvan Kirsi Jortikalle ja Laura Jäppiselle heidän sosionomi (AMK) tutkinnon opinnäytetyötään varten. Opinnäytetyö tutkii työnohjausta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimus suoritetaan kyselylomakkeilla ja toteutetaan helmi-maaliskuussa 2006.

Valmistunut opinnäytetyö toimitetaan tutkimuksen valmistuttua päätöksen tekijälle tutkimuslupahakemuksessa olevaan osoitteeseen.

Lisätietoja päätöksestä antaa allekirjoittanut, puh. (03) 818 5551.

Peruste	
Nähtävilläolo	10.02.2006
Muutoksenhaku	
LTK tiedoksi	Sosiaali- ja terveyslautakunta
Saaja	Kirsi Jortikka ja Laura Jäppinen
Tiedoksi	Tarkastustoimisto / Reijo Ollikka; Lastenkodit ja perhekeskukset; Pirkko Hyvärinen; Sosiaali- ja terveyslautakunta / Pirjo-Liisa Miikkulainen
Tiedoksi sähköpostilla	Reijo Ollikka 02.02.2006 Pirjo-Liisa Miikkulainen 02.02.2006 lastenkotien ja perhekesk. johtajat 02.02.2006 Pirkko Hyvärinen 02.02.2006
Asiakirjat	Tutkimuslupahakemus liitteineen
Arkistosarja	
Arkistointi	Ei käytössä
Säilytyspaikka	
Säilytysmuoto	

Allekirjoitus

Lastensuojelupäällikkö

Päivi Lahti

Lupa



A-KLINIKKASÄÄTIÖ ■ A-KLINIKSTIFTELSEN ■ A-CLINIC FOUNDATION

[https://keskuststo.a-klinikka.fi/cgi-bin/nlupa\\_view.pl?...](https://keskuststo.a-klinikka.fi/cgi-bin/nlupa_view.pl?...)

Jäppinen Laura  
Jortikka Kirsi

#### TUTKIMUSLUPA

Opinnäytetyön *Työntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta lahtelaisissa lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa*, jonka lupa-anomus ja tutkimussuunnitelma on toimitettu A-klinikkasäätiön 6.3.2006, toteuttamiselle Lahden Stopparissa myönnetään tutkimuslupa. Tutkimusta on puoltanut aluejohtaja Aarto Halén.

Hankkeen toteuttamisessa tulee noudattaa A-klinikkasäätiön hoito- ja tutkimuseettisen toimikunnan sekä kehittämissyksikön yleisiä tutkimuseettisiä ohjeita ja hyviä tutkimuskäytäntöjä.

Vastaavan tutkijan tulee huolehtia siitä, että kaikilla tutkimuksen toteuttamiseen osallistuvilla henkilöillä on riittävä vaitiolositoumus. A-klinikkasäätiön vaitiolositoumuslomakkeita saa keskustoimistosta.

Tutkittaville asiakkaille on korostettava, että heillä on oikeus kieltäytyä tutkimuksesta tai keskeyttää osallistumisensa ilman erillisiä perusteluja. Tutkimus on täysin vapaaehtoinen, eikä kieltäytyminen vaikuta asiakkaan oikeuteen saada hoitoa tai muita tarvitsemiaan palveluja.

A-klinikkasäätiön kehittämissyksikkö on valmis antamaan ohjausta ja neuvontaa hankkeen toteuttamiseksi. Hankkeen päätyttyä A-klinikkasäätiön keskustoimistoon tulee toimittaa yksi kappale raporttia tai vastaava muistio.

Helsingissä 13.3.2006

Rauno Mäkelä  
dos., johtava ylläääkäri

Ari Saarto  
kehittämispäällikkö  
hoito- ja tutkimuseettisen toimikunnan  
sihteeri

LIITTEET Vaitiolositoumuksia ( 4 ) kpl

TIEDOKSI A-klinikkasäätiön hanketietokanta  
Lahden Stoppari

Lahti 25.2.2006

## **Haastamme Sinut osallistumaan työnohjauskokemuksia kartoittavaan opinnäytetyöhömmme!**

Olemme Kirsi ja Laura, sosionomi-opiskelijat Lahden ammattikorkeakoulusta. Tulevina sosiaalialan ammattilaisina olemme kiinnostuneita työnohjauksesta lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa. Tästä johtuen haluamme opinnäytetyössämme kartoittaa Lahden tilannetta tällä saralla. Millaisia kokemuksia työntekijöillä on? Mikä on työnohjaustilanne tällä hetkellä? Millaisia tulevaisuuden toiveita työntekijöillä on työnohjauksen suhteen? Toivommekin Sinun osallistuvan ja kertovan oman kantasi asiasta. Ehkä yhdessä voimme vaikuttaa työnohjauksen tulevaisuuteen juuri Sinun työpaikallasi!

Kysely suoritetaan kaikissa Lahden alueen lastensuojelutyötä tekevissä laitoksissa helmi-maaliskuussa 2006 ja siihen vastaaminen on Sinulle täysin luottamuksellista. Henkilöllisyytesi ei käy ilmi kyselylomakkeesta, emmekä myöskään ole kiinnostuneita työpaikkasi nimestä. Kyselyn vastauksia käytetään vain tässä opinnäytetyössä, jonka jälkeen ne hävitetään.

Kyselylomakkeessa on rastitettavia kysymyksiä, asteikkokysymyksiä sekä muutama avoin kohta. Asteikkokysymysten kohdalla toivomme sinun rastittavan oman näkemyksesi mukaisen vaihtoehdon. Vastattuasi kysymyksiin sulje kaavake oheiseen kirjekuoreen ja pudota se palautuslaatikkoon. Haemme vastauslaatikon kyselylomakkeineen \_\_\_\_\_

**Kiitos osallistumisestasi! Vastauksesi on meille korvaamaton!**

Kirsi Jortikka  
sosionomi-opiskelija

Laura Jäppinen  
sosionomi-opiskelija

## ENSIN TAUSTAKYSYMYKSIÄ

LIITE 4 1(6)

1. Sukupuolesi  mies  
 nainen
2. Ikäsi  alle 25 v.  
 25-35 v.  
 36-45 v.  
 46-55 v.  
 yli 55 v.
3. Koulutustaustasi  perus-/kansakoulu  
 toisen asteen koulutus (ammattikoulu, ylioppilas)  
 opistoaste  
 alempi korkeakoulututkinto  
 ylempi korkeakoulututkinto  
 ei tutkintoa
4. Ammattinimikkeesi työsuhteessa: \_\_\_\_\_
5. Työsuhteesi laatu  vakituisessa virassa tai toimessa  
 määräaikaisessa työsuhteessa oleva  
 keikkasijainen  
 työllistetty  
 muu, mikä: \_\_\_\_\_
6. Kauanko olet työskennellyt lastensuojelun piirissä?
- alle vuoden  
 1-5 vuotta  
 6-15 vuotta  
 16-25 vuotta  
 yli 25 vuotta
7. Työnantajasi on  kunta  
 yksityinen
8. Miten koet lastensuojelutyön kehittyneen laitoksissa työssäoloaikasi?
- työ on pysynyt samana  
 työ on helpottunut  
 työ on vaikeutunut  
 en osaa sanoa

Miten työ on mielestäsi helpottunut/vaikeutunut? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

-----

SEURAAVAT KYSYMYKSET KARTOITAVAT AIKAISEMPIA  
KOKEMUKSIASI TYÖNOHJAUKSESTA

LIITE 4 2(6)

9.a) Työpaikallani on järjestetty työnohjausta

- kyllä  
 ei

b) Jos vastasit edelliseen ”kyllä”, onko työnohjaus ollut

- yksilötyönohjausta  
 ryhmätyönohjausta  
 työyhteisön työnohjausta

10. Minulle on tarjottu mahdollisuus osallistua työnohjaukseen

- kyllä  
 ei

11. Olen itse pyytänyt saada työnohjausta

- kyllä  
 ei

12. Olen osallistunut työnohjaukseen

- kyllä  
 en

13. Olen mielestäni saanut halutessani tarpeeksi työnohjausta

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1	2	3	4	5

*Jos et ole osallistunut työnohjaukseen, siirry suoraan kysymykseen numero 21.*

14. Esimieheni on osallistunut kanssani samaan työnohjaukseen

- kyllä  
 ei

15. Osallistumiseni työnohjaukseen on ollut vapaaehtoista

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
1	2	3	4	5

16. Olen voinut itse vaikuttaa saamani työnohjauksen muotoon (yksilö-, ryhmä- työryhmän työnohjaus)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

17. Olen voinut itse vaikuttaa saamani työnohjauksen sisältöön (käsiteltävät asiat)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

18. Olen saanut itse vaikuttaa työnohjaajan valintaan

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

19. Työnohjaus on auttanut minua työssäni

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

## LIITE 4 3(6)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
20. Työnohjaus on mielestäni erityisesti vaikuttanut					
a) työmotivaatioon	1	2	3	4	5
b) työilmapiiriin	1	2	3	4	5
c) työssä jaksamiseen	1	2	3	4	5
d) työhyvinvointiin	1	2	3	4	5
e) työn suorittamiseen	1	2	3	4	5
f) vaativista työtilanteista selviämiseen	1	2	3	4	5
g) ammatilliseen kehitykseen	1	2	3	4	5
h) oman itseni tuntemiseen	1	2	3	4	5
i) asiakkaiden kanssa työskentelyyn	1	2	3	4	5
j) muuhun, mihin: _____					

SEURAAVILLA KYSYMYKSILLÄ SELVITÄMME NYKYISTÄ TILANNETTA  
TYÖNOHJAUKSEN OSALTA TYÖPAIKALLASI

21. Kuka/ketkä päättävät työnohjauksen järjestämisestä työpaikallasi?

- a) esimies  kyllä  ei  en osaa sanoa  
b) henkilökunta  kyllä  ei  en osaa sanoa  
c) joku muu, kuka: \_\_\_\_\_

22. Kuka/ketkä valitsevat työnohjaajan?

- a) esimies  kyllä  ei  en osaa sanoa  
b) henkilökunta  kyllä  ei  en osaa sanoa  
c) joku muu, kuka: \_\_\_\_\_

23.a) Järjestetäänkö työpaikallasi tällä hetkellä työnohjausta?

- kyllä  
 ei  
 en osaa sanoa

b) Jos vastasit ”kyllä”, niin missä muodossa?

- a) yksilötyönohjaus  kyllä  ei  en osaa sanoa  
b) ryhmätyönohjaus  kyllä  ei  en osaa sanoa  
c) työyhteisön työnohjaus  kyllä  ei  en osaa sanoa

24.a) Osallistutko tällä hetkellä työnohjaukseen?  kyllä  en LIITE 4 4(6)

b) Jos vastasit ”en”, niin miksi et: \_\_\_\_\_

c) Jos vastasit ”en”, niin onko sinulle tarjottu mahdollisuutta osallistua työnohjaukseen?  kyllä  ei

***Jos et osallistu työnohjaukseen tällä hetkellä, siirry suoraan kysymykseen numero 32.***

25. Osallistutko itse tällä hetkellä

a) yksilötyönohjaukseen  kyllä  en

b) ryhmätyönohjaukseen  kyllä  en

c) työyhteisön työnohjaukseen  kyllä  en

26. Osallistuuko esimiehesi samaan työnohjaukseen kanssasi?  kyllä  ei

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
27. Osallistumiseni työnohjaukseen on vapaaehtoista	1	2	3	4	5
28. Tämän hetkistä työnohjausta on mielestäni riittävän usein	1	2	3	4	5
29. Mielipiteitäni on huomioitu tämän hetkistä työnohjausta järjestettäessä	1	2	3	4	5
30. Olen tyytyväinen työnohjauksessa tällä hetkellä käsiteltäviin asioihin (sisältö)	1	2	3	4	5
31. Tämän hetkiselällä työnohjauksella vaikutetaan mielestäni erityisesti					
a) työmotivaatioon	1	2	3	4	5
b) työilmapiiriin	1	2	3	4	5
c) työssä jaksamiseen	1	2	3	4	5
d) työhyvinvointiin	1	2	3	4	5
e) työn suorittamiseen	1	2	3	4	5
f) vaativista työtilanteista selviämiseen	1	2	3	4	5
g) ammatilliseen kehitykseeni	1	2	3	4	5
h) oman itseni tuntemiseen	1	2	3	4	5



## LIITE 4 5(6)

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
i) asiakkaiden kanssa työskentelyyn	1	2	3	4	5

j) muuhun, mihin: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

SEURAAVAT KYSYMYKSET KÄSITTELEVÄT **TOIVEITASI** TYÖNOHJAUKSEN  
SUHTEEN

32. Haluaisitko, että mielipiteesi otettaisiin huomioon  
työnohjausta järjestettäessä?

- kyllä  
 en  
 en osaa sanoa

Mihin asioihin haluaisit vaikuttaa: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

33. Haluatko työnohjausta tulevaisuudessa?

- kyllä  
 en  
 en osaa sanoa

*Jos vastasit edelliseen kysymykseen ”en”, siirry suoraan kysymykseen numero 37.*

34. Missä muodossa haluaisit työnohjausta?

- yksilötyönohjaus  
 ryhmätyönohjaus  
 työyhteisön työnohjaus

35. Haluaisitko, että esimiehesi osallistuisi kanssasi samaan  
työnohjaukseen?

- kyllä  
 en  
 en osaa sanoa

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
36. Mihin asioihin haluaisit työnohjauksen keskittyvän?					

a) työmotivaatioon 1 2 3 4 5

b) työilmapiiriin 1 2 3 4 5

c) työssä jaksamiseen 1 2 3 4 5

d) työhyvinvointiin 1 2 3 4 5





## LIITE 5 1(14)

Taulukko 1. Sukupuolijakauma työnantajilla.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Sukupuoli	mies	16	13	29
	nainen	61	19	80
Yht		77	32	109

Taulukko 2. Itse työnohjausta pyytäneiden työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Olen itse pyytänyt saada työnohjausta	kyllä	36	14	50
	ei	36	17	53
Yht		72	31	103

Taulukko 3. Työnohjaukseen osallistuneiden työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Olen osallistunut työnohjaukseen	kyllä	76	24	100
	ei	1	7	8
Yht		77	31	108

Taulukko 4. Työnohjaukseen osallistuneiden sukupuoli.

Count		Sukupuoli		Yht
		mies	nainen	
Olen osallistunut työnohjaukseen	kyllä	27	73	100
	ei	2	6	8
Yht		29	79	108

Taulukko 5. Työnohjausmahdollisuutta tarjottujen työsuhteen laatu.

Count		Työsuhteen laatu			Yht
		vakituinen virka/toimi	määräaikainen työsuhte	muu	
Tarjottu mahdollisuus osallistua työnohjaukseen	kyllä	72	24	3	99
	ei	5	0	3	8
Yht		77	24	6	107

## LIITE 5 2(14)

Taulukko 6. Työnohjausmahdollisuuden saaneet vs. osallistuminen työnohjaukseen.

Count		Olen osallistunut työnohjaukseen		Yht
		kyllä	ei	
Tarjottu mahdollisuus osallistua työnohjaukseen	kyllä	97	3	100
	ei	3	5	8
Yht		100	8	108

Taulukko 7. Esimiehen osallistuminen samaan työnohjaukseen eri työnantajilla.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Esimieheni on osallistunut samaan työnohjaukseen	kyllä	59	19	78
	ei	13	6	19
Yht		72	25	97

Taulukko 8. Esimiehen osallistuminen samaan työnohjaukseen vs. sukupuoli.

Count		Sukupuoli		Yht
		mies	nainen	
Esimieheni on osallistunut samaan työnohjaukseen	kyllä	19	59	78
	ei	7	12	19
Yht		26	71	97

Taulukko 9. Aikaisemmat työnohjauskokemukset.

	Lkm	Pienin	Suurin	Ka
Osallistumiseni työnohjaukseen ollut vapaaehtoista	98	1	5	2,10
Olen saanut vaikuttaa työnohjauksen muotoon	98	1	5	3,23
Olen voinut vaikuttaa työnohjauksen sisältöön	99	1	5	1,84
Olen saanut vaikuttaa työnohjaajan valintaan	99	1	5	3,39

Taulukko 10. Työnohjaukseen osallistumisen vapaaehtoisuus eri työnantajilla.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Osallistumiseni työnohjaukseen ollut vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	37	10	47
	jokseenkin samaa mieltä	15	10	25
	ei samaa eikä eri mieltä	5	0	5
	jokseenkin eri mieltä	9	2	11
	täysin eri mieltä	7	3	10
Yht		73	25	98

## LIITE 5 3(14)

Taulukko 11. Eri sukupuolten kokemukset työnohjaukseen osallistumisen vapaaehtoisuudesta.

Count		Sukupuoli		Yht
		mies	nainen	
Osallistumiseni työnohjaukseen ollut vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	11	36	47
	jokseenkin samaa mieltä	6	19	25
	ei samaa eikä eri mieltä	3	2	5
	jokseenkin eri mieltä	2	9	11
	täysin eri mieltä	3	7	10
Yht		25	73	98

Taulukko 12. Työnantajan vaikutus mahdollisuuteen vaikuttaa työnohjauksen muotoon.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Olen saanut vaikuttaa työnohjauksen muotoon	täysin samaa mieltä	10	5	15
	jokseenkin samaa mieltä	17	4	21
	ei samaa eikä eri mieltä	10	2	12
	jokseenkin eri mieltä	18	8	26
	täysin eri mieltä	18	6	24
Yht		73	25	98

Taulukko 13. Sukupuolen vaikutus mahdollisuuteen vaikuttaa työnohjauksen muotoon.

Count		Sukupuoli		Yht
		mies	nainen	
Olen saanut vaikuttaa työnohjauksen muotoon	täysin samaa mieltä	4	11	15
	jokseenkin samaa mieltä	7	14	21
	ei samaa eikä eri mieltä	6	6	12
	jokseenkin eri mieltä	5	21	26
	täysin eri mieltä	4	20	24
Yht		26	72	98

Taulukko 14. Työnantajan vaikutus mahdollisuuteen vaikuttaa työnohjauksen sisältöön.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Olen voinut vaikuttaa työnohjauksen sisältöön	täysin samaa mieltä	26	11	37
	jokseenkin samaa mieltä	36	13	49
	ei samaa eikä eri mieltä	6	0	6
	jokseenkin eri mieltä	5	1	6
	täysin eri mieltä	1	0	1
Yht		74	25	99

## LIITE 5 4(14)

Taulukko 15. Työskentelyajan vaikutus mahdollisuuteen vaikuttaa työnohjauksen sisältöön

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Olen voinut vaikuttaa työnohjauksen sisältöön	täysin samaa mieltä	5	11	14	6	1	37
	jokseenkin samaa mieltä	1	20	16	8	4	49
	ei samaa eikä eri mieltä	0	1	3	1	1	6
	jokseenkin eri mieltä	0	4	1	1	0	6
	täysin eri mieltä	0	0	0	1	0	1
Yht		6	36	34	17	6	99

Taulukko 16. Työnantajan vaikutus mahdollisuuteen vaikuttaa työnohjaajan valintaan.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Olen saanut vaikuttaa työnohjaajan valintaan	täysin samaa mieltä	8	3	11
	jokseenkin samaa mieltä	16	4	20
	ei samaa eikä eri mieltä	12	6	18
	jokseenkin eri mieltä	14	5	19
Yht	täysin eri mieltä	24	7	31
Yht		74	25	99

Taulukko 17. Työskentelyajan vaikutus mahdollisuuteen vaikuttaa työnohjaajan valintaan.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Olen saanut vaikuttaa työnohjaajan valintaan	täysin samaa mieltä	1	0	8	2	0	11
	jokseenkin samaa mieltä	0	6	7	6	1	20
	ei samaa eikä eri mieltä	2	4	4	3	5	18
	jokseenkin eri mieltä	1	5	8	5	0	19
	täysin eri mieltä	2	21	7	1	0	31
Yht		6	36	34	17	6	99

Taulukko 18. Työnohjauksen hyödyllisyys vs. lastensuojelun kehitys työssäoloaikana.

Count		Työnohjaus on auttanut minua työssäni					Yht
		täysin samaa mieltä	jokseenkin samaa mieltä	ei samaa eikä eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	täysin eri mieltä	
Lastensuojelutyön kehitys työssäoloaikana	työ pysynyt samana	5	15	6	2	1	29
	työ helpottunut	1	0	0	0	0	1
	työ vaikeutunut	25	26	11	0	2	64
	en osaa sanoa	0	0	2	0	0	2
Yht		31	41	19	2	3	96

## LIITE 5 5(14)

Taulukko 19. Työnohjauksen vaikuttaminen työn eri painopistealueisiin.

	Lkm	Pienin	Suurin	Ka
työmotivaatioon	100	1	5	2,3
työilmapiiriin	99	1	4	2,3
työssäjaksamiseen	99	1	4	2,2
työhyvinvointiin	99	1	5	2,3
työn suorittamiseen	98	1	5	2,3
vaativista työtilanteista selviämiseen	99	1	5	2,4
ammattilliseen kehitykseen	98	1	5	2,4
oman itseni tuntemiseen	98	1	5	2,6
asiakkaiden kanssa työskentelyyn	95	1	5	2,2

Taulukko 20. Työnantajan vaikutus päättääkö esimies työnohjauksen järjestämisestä.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Esimies päättää työnohjauksen järjestämisestä	kyllä	57	28	85
	ei	1	0	1
	en osaa sanoa	5	1	6
Yht.		63	29	92

Taulukko 21. Työnantajan vaikutus, että joku muu päättää työnohjauksen järjestämisestä.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Joku muu, kuka päättää to:n järjestämisestä	kyllä	8	1	9
Yht.		8	1	9

Taulukko 22. Esimies valitsee työnohjaajan vs. työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Esimies valitsee työnohjaajan	kyllä	52	24	76
	ei	2	0	2
	en osaa sanoa	7	4	11
Yht.		61	28	89

Taulukko 23. Henkilökunta valitsee työnohjaajan vs. työnantaja.

LIITE 5 6(14)

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Henkilökunta	kyllä	39	11	50
valitsee työnohjaajan	ei	6	9	15
	en osaa sanoa	12	3	15
Yht.		57	23	80

Taulukko 24. Joku muu, kuka valitsee työnohjaajan vs. työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Joku muu, kuka	kyllä	4	2	6
valitsee työnohjaajan				
Yht.		4	2	6

Taulukko 25. Työnantajan vaikutus järjestetäänkö työpaikoilla yksilötyönohjausta.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Työpaikalla järjestetään	kyllä	4	0	4
yksilötyönohjausta	ei	11	12	23
	en osaa sanoa	1	1	2
Yht.		16	13	29

Taulukko 26. Työnantajan vaikutus järjestetäänkö työpaikoilla ryhmätyönohjausta.

Count		Työnantaja		Yht.
		kunta	yksityinen	
Työpaikalla järjestetään	kyllä	13	17	30
ryhmätyönohjausta	ei	9	5	14
	en osaa sanoa	1	0	1
Yht.		23	22	45

Taulukko 27. Ammattinimikkeen vaikutus työnohjaukseen osallistumisessa.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht.
		esimies	sosionomi, sosiaalikasv attaja/-ohjaaj a, ohjaaja	muut	
Osallistutko tällä hetkellä	kyllä	6	56	14	76
työnohjaukseen	ei	1	23	2	26
Yht.		7	79	16	102

## LIITE 5 7(14)

Taulukko 28. Ammattinimikkeen vaikutus osallistuuko yksilötyönohjaukseen.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht
		esimies	sosionomi, sosiaalikasv attaja/-ohjaaj a, ohjaaja	muut	
Osallistutko	kyllä	3	1	1	5
yksilötyönohjaukseen	ei	0	13	1	14
Yht		3	14	2	19

Taulukko 29. Ammattinimikkeen vaikutus osallistuuko ryhmätyönohjaukseen.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht
		esimies	sosionomi, sosiaalikasv attaja/-ohjaaj a, ohjaaja	muut	
Osallistutko	kyllä	1	16	7	24
ryhmätyönohjaukseen	ei	0	9	0	9
Yht		1	25	7	33

Taulukko 30. Työnantajan vaikutus osallistuuko esimies samaan työnohjaukseen.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Osallistuuko esimiehesi	kyllä	38	22	60
samaan työnohjaukseen	ei	13	3	16
Yht		51	25	76

Taulukko 31. Tämän hetken työnohjauskokemukset.

	Lkm	Pienin	Suurin	Ka
Osallistumiseni työnohjaukseen on vapaaehtoista	79	1	5	2,2
Tämän hetkistä to:sta riittävän usein	79	1	4	1,7
Mielipiteitäni on huomioitu tämän hetkistä to:sta järjestettäessä	79	1	5	2,2
Olen tyytyväinen tällä hetkellä käsiteltäviin asioihin	79	1	4	1,9



## LIITE 5 8(14)

Taulukko 32. Työnantajan vaikutus työnohjaukseen osallistumisen vapaaehtoisuuteen.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Osallistumiseni työnohjaukseen on vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	23	7	30
	jokseenkin samaa mieltä	16	10	26
	ei samaa eikä eri mieltä	2	2	4
	jokseenkin eri mieltä	7	7	14
	täysin eri mieltä	3	2	5
Yht		51	28	79

Taulukko 33. Sukupuolen vaikutus työnohjaukseen osallistumisen vapaaehtoisuuteen.

Count		Sukupuoli		Yht
		mies	nainen	
Osallistumiseni työnohjaukseen on vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	8	22	30
	jokseenkin samaa mieltä	6	20	26
	ei samaa eikä eri mieltä	1	3	4
	jokseenkin eri mieltä	3	11	14
	täysin eri mieltä	1	4	5
Yht		19	60	79

Taulukko 34. Työsuhteen laadun vaikutus työnohjaukseen osallistumisen vapaaehtoisuuteen.

Count		Työsuhteen laatu			Yht
		vakituinen virka/toimi	määräaikainen työsuhde	muu	
Osallistumiseni työnohjaukseen on vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	19	10	1	30
	jokseenkin samaa mieltä	21	5	0	26
	ei samaa eikä eri mieltä	4	0	0	4
	jokseenkin eri mieltä	9	3	1	13
	täysin eri mieltä	4	1	0	5
Yht		57	19	2	78

Taulukko 35. Tämän hetkisen työnohjausmäärän riittävyys vs. työsuhteen laatu.

Count		Työsuhteen laatu			Yht.
		vakituinen virka/toimi	määräaikainen työsuhde	muu	
Tämän hetkistä to:sta riittävän usein	täysin samaa mieltä	32	12	0	44
	jokseenkin samaa mieltä	19	4	0	23
	ei samaa eikä eri mieltä	1	1	1	3
	jokseenkin eri mieltä	5	2	1	8
Yht.		57	19	2	78

## LIITE 5 9(14)

Taulukko 36. Kokemus mielipiteiden huomioimisesta työnohjausta järjestettäessä vs. työsuhteen laatu.

Count		Työsuhteen laatu			Yht
		vakituinen virka/toimi	määräaikainen työsuhde	muu	
Mielipiteitani on huomioitu tämän hetkistä to:sta järjestettäessä	täysin samaa mieltä	21	4	0	25
	jokseenkin samaa mieltä	19	7	0	26
	ei samaa eikä eri mieltä	11	4	1	16
	jokseenkin eri mieltä	5	3	1	9
	täysin eri mieltä	1	1	0	2
Yht		57	19	2	78

Taulukko 37. Tyytyväisyys työnohjauksessa käsiteltäviin asioihin vs. työsuhteen laatu.

Count		Työsuhteen laatu			Yht
		vakituinen virka/toimi	määräaikainen työsuhde	muu	
Olen tyytyväinen tällä hetkellä käsiteltäviin asioihin	täysin samaa mieltä	22	6	0	28
	jokseenkin samaa mieltä	22	9	0	31
	ei samaa eikä eri mieltä	11	2	2	15
	jokseenkin eri mieltä	2	2	0	4
Yht		57	19	2	78

Taulukko 38. Työnohjauksen kokeminen vapaaehtoisena vs. työskentelyaika.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Osallistumiseni työnohjaukseen on vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	3	8	11	5	3	30
	jokseenkin samaa mieltä	2	15	4	4	1	26
	ei samaa eikä eri mieltä	0	2	2	0	0	4
	jokseenkin eri mieltä	2	6	5	1	0	14
	täysin eri mieltä	0	3	2	0	0	5
Yht		7	34	24	10	4	79

Taulukko 39. Tämän hetkisen työnohjauksen riittävyys vs. työskentelyaika.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Tämän hetkistä to:sta riittävän usein	täysin samaa mieltä	4	20	14	5	1	44
	jokseenkin samaa mieltä	2	10	5	5	2	24
	ei samaa eikä eri mieltä	0	0	3	0	0	3
	jokseenkin eri mieltä	1	4	2	0	1	8
Yht		7	34	24	10	4	79

## LIITE 5 10(14)

Taulukko 40. Kokemus mielipiteiden huomioimisesta työnohjausta järjestettäessä vs. työskentelyaika.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Mielipiteitäni on huomioitu tämän hetkistä to:sta järjestettäessä	täysin samaa mieltä	3	7	10	3	2	25
	jokseenkin samaa mieltä	3	10	6	5	2	26
	ei samaa eikä eri mieltä	1	7	6	2	0	16
	jokseenkin eri mieltä	0	9	0	0	0	9
	täysin eri mieltä	0	1	2	0	0	3
Yht		7	34	24	10	4	79

Taulukko 41. Tyytyväisyys työnohjauksessa käsiteltäviin asioihin vs. työskentelyaika.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Olen tyytyväinen tällä hetkellä käsiteltäviin asioihin	täysin samaa mieltä	4	11	9	2	2	28
	jokseenkin samaa mieltä	3	13	8	7	1	32
	ei samaa eikä eri mieltä	0	8	5	1	1	15
	jokseenkin eri mieltä	0	2	2	0	0	4
Yht		7	34	24	10	4	79

Taulukko 42. Työnohjauksen kokeminen vapaaehtoiseksi vs. työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Osallistumiseni työnohjaukseen on vapaaehtoista	täysin samaa mieltä	23	7	30
	jokseenkin samaa mieltä	16	10	26
	ei samaa eikä eri mieltä	2	2	4
	jokseenkin eri mieltä	7	7	14
	täysin eri mieltä	3	2	5
Yht		51	28	79

Taulukko 43. Tämän hetkisen työnohjauksen riittävyys vs. työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Tämän hetkistä to:sta riittävän usein	täysin samaa mieltä	30	14	44
	jokseenkin samaa mieltä	17	7	24
	ei samaa eikä eri mieltä	3	0	3
	jokseenkin eri mieltä	1	7	8
Yht		51	28	79

## LIITE 5 11(14)

Taulukko 44. Kokemus mielipiteiden huomioimisessa työnhajausta järjestettäessä vs. työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Mielipiteitäni on	täysin samaa mieltä	16	9	25
huomioitu tämän	jokseenkin samaa mieltä	17	9	26
hetkistä to:sta	ei samaa eikä eri mieltä	13	3	16
järjestettäessä	jokseenkin eri mieltä	4	5	9
	täysin eri mieltä	1	2	3
Yht		51	28	79

Taulukko 45. Tyytyväisyys työnhajauksessa käsiteltäviin asioihin vs. työnantaja.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Olen tyytyväinen tällä	täysin samaa mieltä	20	8	28
hetkellä käsiteltäviin	jokseenkin samaa mieltä	19	13	32
asioihin	ei samaa eikä eri mieltä	10	5	15
	jokseenkin eri mieltä	2	2	4
Yht		51	28	79

Taulukko 46 Tämän hetkiselällä työnhajauksella vaikutetaan erityisesti.

	Lkm	Pienin	Suurin	Ka
työmotivaatioon	79	1	5	2,2
työilmapiiriin	79	1	4	1,9
työssä jaksamiseen	79	1	5	1,8
työhyvinvointiin	78	1	4	1,9
työn suorittamiseen	77	1	5	2,2
vaativista työtilanteista selviämiseen	79	1	5	2,1
ammattilliseen kehittymiseen	77	1	5	2,2
oman itseni tuntemiseen	77	1	5	2,6
asiakkaiden kanssa työskentelyyn	77	1	4	2,1

Taulukko 47. Työsuhteen laadun vaikutus haluun saada työnhajausta tulevaisuudessa.

Count		Työsuhteen laatu			Yht
		vakituinen virka/toimi	määräaikainen työsuhde	muu	
Haluatko to:sta tulevaisuudessa	kyllä	67	23	5	95
	ei	4	0	0	4
	en osaa sanoa	6	2	1	9
Yht		77	25	6	108

LIITE 5 12(14)

Taulukko 48. Ammattinimikkeen vaikutus haluun saada yksilötyönohjausta.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht
		esimies	sosionomi, sosiaalikasvatustaja/-ohjaaja, ohjaaja	muut	
Haluaisin yksilötyönohjausta	kyllä	7	28	6	41
	ei	0	43	10	53
Yht		7	71	16	94

Taulukko 49. Työskentelyajan vaikutus haluun saada yksilötyönohjausta.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Haluaisin yksilötyönohjausta	kyllä	2	14	17	7	2	42
	ei	7	25	16	8	3	59
Yht		9	39	33	15	5	101

Taulukko 50. Työnantajan vaikutus haluun saada yksilötyönohjausta.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Haluaisin yksilötyönohjausta	kyllä	29	13	42
	ei	42	17	59
Yht		71	30	101

Taulukko 51. Ammattinimikkeen vaikutus haluun saada ryhmätyönohjausta.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht
		esimies	sosionomi, sosiaalikasvatustaja/-ohjaaja, ohjaaja	muut	
Haluaisin ryhmätyönohjausta	kyllä	4	32	5	41
	ei	3	40	11	54
Yht		7	72	16	95

Taulukko 52. Työskentelyajan vaikutus haluun saada ryhmätyönohjausta.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Haluaisin	kyllä	1	20	12	10	2	45
ryhmätyönohjausta	ei	8	19	22	5	3	57
Yht		9	39	34	15	5	102

LIITE 5 13(14)

Taulukko 53. Työnantajan vaikutus haluun saada ryhmätyönohjausta.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Haluaisin	kyllä	27	18	45
ryhmätyönohjausta	ei	45	12	57
Yht		72	30	102

Taulukko 54. Ammattinimikkeen vaikutus haluun saada työyhteisön työnohjausta.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht
		esimies	sosionomi, sosiaalikasv attaja/-ohjaaja, ohjaaja	muut	
Haluaisin työyhteisön	kyllä	7	43	9	59
työnohjausta	ei	0	28	7	35
Yht		7	71	16	94

Taulukko 55. Työnantajan vaikutus haluun saada työyhteisön työnohjausta.

Count		Työnantaja		Yht
		kunta	yksityinen	
Haluaisin työyhteisön	kyllä	43	19	62
työnohjausta	ei	28	11	39
Yht		71	30	101

Taulukko 56. Työskentelyajan vaikutus haluun osallistua samaan työnohjaukseen esimiehen kanssa.

Count		Työskentelyaika lastensuojelun piirissä					Yht
		alle vuoden	1-5 vuotta	6-15 vuotta	16-25 vuotta	yli 25 vuotta	
Haluaisitko että	kyllä	9	24	14	8	2	57
esimiehesi osallistuisi	ei	0	7	14	4	2	27
samaan to:een	en osaa sanoa	0	6	6	1	1	14
Yht		9	37	34	13	5	98

## LIITE 5 14(14)

Taulukko 57. Ammattinimikkeen vaikutus haluun osallistua samaan työnohjaukseen esimiehen kanssa.

Count		Ammattinimike työsuhteessa			Yht
		esimies	sosionomi, sosiaalikasv attaja/-ohjaaj a, ohjaaja	muut	
Haluaisitko että	kyllä	3	43	8	54
esimiehesi osallistuisi	ei	2	17	5	24
samaan to:een	en osaa sanoa	1	9	3	13
Yht		6	69	16	91

Taulukko 58. Mihin työnohjauksen painopistealueisiin työntekijät haluaisivat työnohjauksen keskittyvän?

	Lkm	Pienin	Suurin	Ka
työmotivaatioon	99	1	4	1,7
työilmapiiriin	100	1	3	1,4
työssä jaksamiseen	101	1	4	1,3
työhyvinvointiin	99	1	4	1,4
työn suorittamiseen	99	1	5	1,9
vaativista työtilanteista selviämiseen	100	1	4	1,6
ammattilliseen kehittymiseen	100	1	5	1,9
oman itseni tuntemiseen	100	1	5	2,2
asiakkaiden kanssa työskentelyyn	100	1	5	1,6

## LIITE 6 1(4)

Kysymys 1. Miten työ on mielestäsi helpottunut?

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Tietotaidon lisääntyminen	1
Ohjaajien parempi yhteistyö	1
Työolojen parantuminen	1
Rakenteiden ja työroolien selkiytyminen	1

Kysymys 2. Miten työ on mielestäsi vaikeutunut?

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Asiakkaiden moniongelmaisuus lisääntynyt	24
Ongelmat lisääntyneet, vaikeutuneet, moninaistuneet	16
Asiakastapaukset hankalampia	7
Mielenterveysongelmat lisääntyneet	6
Talouden heikentyminen	6
Työ haasteellisempaa, vaativampaa	6
Työpaikan tilanteen ja työn organisoinnin muutokset	6
Vanhempien (perheiden) tilanteet vaikeutuneet	4
Yhteiskunnan vaatimukset kasvaneet	4
Asiakkaat työn piiriin yhä myöhemmin	3
Huumetaustaiset asiakkaat lisääntyneet	3
Perheiden kanssa tehtävän työ lisääntynyt	3
Asiakkaiden vaihtuvuus lisääntynyt	2
Kiire (vanhempien, työntekijöiden) lisääntynyt	3
Lasten taustat vaikeutuneet	2
Perheet/lapset sairaampia	2
Työ henkisesti raskaampaa	2
Työ monipuolistunut	2
Asiakasmäärien lisääntyminen	1
Asiakkaat kaikista yhteiskuntaluokista	1
Asiakkaiden huonompi sitoutuminen	1
Kriittisyys omaa ja työyhteisön työskentelyä kohtaan kasvanut	1
Lapsen äänen kuulluksi saaminen vaikeutunut	1
Lasten rajojen luominen vaikeutunut	1
Lastenkodin ryhmä entistä heterogeenisempää	1
Palvelujärjestelmän muuttuminen	1
Päihdekäyttäjien muuttuminen	1
Työnohjauksen/virkistykseen puute	1
Vanhempien työttömyys	1
Vastuun kasvaminen	1
Yhteistyökumppaneiden lisääntyminen (yht.työ vie aikaa)	1



## LIITE 6 2(4)

Kysymys 3. Työnohjaus on mielestäni erityisesti vaikuttanut.

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Keskustelukulttuurin ylläpitoon	2
Työilmapiiriin	2
Työryhmän yhdessä toimimiseen	2
Työyhteisönä kasvamiseen	2
Hankalien tilanteiden selkeyttämiseen	1
Kaikkeen	1
Omien ajatusten selkiinnyttämiseen	1
Perustehtävän selkiintymiseen	1
Työyhteisön tunnepitoisiin ”purkauksiin”	1
Valintojen tekemiseen	1

Kysymys 4. Kuka/ketkä päättävät työnohjauksen järjestämisestä työpaikallasi?

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Budjetti	1
Esimies ja henkilökunta yhdessä	1
Laitoksen johtaja (jos on rahaa)	1
Työnantaja	1
Työnohjaajien saatavuus	1
Työsuojelu	1

Kysymys 5. Kuka/ketkä valitsevat työnohjaajan?

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Esimies ja vastaava ohjaaja	1
Henkilökunta ja esimies yhdessä	1
Itse vaikuttamme valintaan	1
Raha ratkaisee	1

Kysymys 6. Jos et osallistu työnohjaukseen, niin miksi et?

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Työnohjausta ei tällä hetkellä ole	17
Ajankohdat eivät sovi	3
Koska olen sijainen	3
Ei ole tarvetta	2
Ei ole tarjottu mahdollisuutta	1

## LIITE 6 3(4)

Kysymys 7. Tämän hetkiselä työnohjauksella vaikutetaan mielestäni erityisesti.

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Työyhteisön kehittämiseen	2
Työtehtävien selkiyttämiseen	1
Erilaisten ilmiöiden ymmärtämiseen	1
Omien ajatusten selkiinnyttämiseen	1
Valintojen tekemiseen	1
Toinen toisemme tuntemiseen	1
Toisen mielipiteiden kunnioittamiseen	1
Ajankohtaisten asioiden käsittelyyn	1

Kysymys 8. Mihin asioihin haluaisit työnohjausta järjestettäessä vaikuttaa?

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Sisältö	28
Työnohjaajan valinta	15
Työnohjauksen muoto	7
Tiheys	5
Ajankohta	4
Kesto	4
Kokoonpano	4
Kaikkeen	2
Laatu	2
Menetelmät	2
Paikka	2
Saatavuus	2
Asioissa etenemisen vauhti	1
Harjoitteet	1
Koko ryhmän mahdollisuuteen osallistua joka kerralla	1
Syvyys	1
Yhteisöhenkeen, yhteisiin pelisääntöihin, arvoihin	4
Työssä jaksaminen	1

Kysymys 9. Mihin asioihin haluaisit työnohjauksen keskittyvän?

<u>VASTAUKSET</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Työyhteisönä kasvuun ja kehittymiseen	1
Vastuuseen	1
Sitoutumiseen	1
Luottamukseen	1

Kysymys 10. Sana on vapaa.

<u>MAININNAT</u>	<u>LUKUMÄÄRÄ</u>
Yksilötyönohjauksen järjestämisen velvoite työnantajalle, - kaikille halukkaille	9
Työnohjaajan tärkeys (osaaminen)	6
Työssä jaksaminen	6
Tärkeää	6
Tarpeellinen	5
Työnohjaus työkalu, pitäisi olla kaikkien saatavilla	5
Hetkiä, kun kaikki ovat yhteisen pöydän ympärillä	3
Määrärahojen niukkuus	3
Pakolliseksi osaksi työtä, lakisääteiseksi	3
Välttämätön	3
Hyödyllinen	2
Oman ja toisten toiminnan arviointi, palaute	2
Työnohjaus ammatillisen kasvun avain	2
Vaativa lastensuojelutyö	2
Vaikutus motivaatioon, hyvinvointiin ja samalla asiakkaiden ja heidän perheidensä hyvinvointiin	2
Vapaaehtoisuus	2
Aina varaa kehittyä	1
Enemmän ammatillista näkökulmienvaihtoa työyhteisön työkulttuurista, toimintatavoista ym.	1
Enemmän konkreettisia käytännön neuvoja	1
Hyvä juttu, kertoja kuitenkin liian vähän liian harvoin	1
Hyödyttömyyttä työnohjausta turha jatkaa	1
Merkitystä vähätellään	1
Paljon antava	1
Pitkä prosessi parempi	1
Pohdinta tärkeää	1
Puhutaan yhtä, tehdään toista	1
Sijaisen helpompi päästä ”sisälle” työyhteisöön työnohjauksen kautta	1
Sijaiset	1
Työnohjaajan löytämisen vaikeus (pieni kaupunki, vähän rahaa)	1
Vaikeiden asioiden käsittely	1

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	1
2 TYÖELÄMÄN TUULIA .....	3
2.1 Työelämän muutoksia .....	3
2.2 Työ sosiaali- ja terveystalalla .....	5
2.3 Työ lastensuojelun parissa .....	6
3 TYÖNOHJAUS .....	8
3.1 Työnohjauksen määrittelyä .....	8
3.2 Työnohjauksen muodot .....	11
3.2.1 Yksilötyönohjaus .....	11
3.2.2 Ryhmätyönohjaus .....	12
3.2.3 Työyhteisön työnohjaus .....	12
3.2.4 Välillinen tai suora, sisäinen tai ulkopuolinen työnohjaus .....	13
3.3 Työnohjauksen teoria .....	14
3.4 Työnohjauksen kohde ja painopistealueet .....	15
3.5 Työnohjauksen tarve, tavoitteet, keinot ja arviointi .....	16
3.6 Työnohjaus ja lastensuojelutyö .....	18
4 TUTKIMUS JA SEN TOTEUTUS .....	19
4.1 Tutkimuksen lähtökohdat ja tavoitteet .....	19
4.2 Tutkimustehtävät .....	20
4.3 Tutkimusmenetelmät .....	21
4.4 Aineiston hankinta .....	22
4.5 Tutkimuksen kulku .....	25
4.6 Aineiston käsittely .....	26
5 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	27
5.1 Aikaisemmat kokemukset työnohjauksesta .....	31
5.2 Tämän hetken tilanne .....	40
5.3 Toiveita tulevaisuuteen .....	50
5.4 Johtopäätökset .....	56

6 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS .....	61
6.1 Reliabiliteetti.....	62
6.2 Validiteetti.....	64
7 POHDINTA .....	65
LÄHTEET .....	71
LIITTEET .....	76