

# **Hyvinvoiva hoitotyöntekijä**

Hoitotyöntekijöiden kokemuksia työohjauksen merkityksestä omaan työhyvinvointiinsa mielenterveystyössä



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Hämeenlinnan korkeakoulukeskus

sairaanhoitaja

syksy, 2019

Mari Ekholm  
Melina Lehtonen

Hoitotyön koulutusohjelma, sairaanhoitaja  
Hämeenlinna, Visamäki

---

<b>Tekijä</b>	Mari Ekholm, Melina Lehtonen	<b>Vuosi</b> 2019
<b>Työn nimi</b>	Hyvinvoiva hoitotyöntekijä	
<b>Työn ohjaaja/t</b>	Leena Packalèn, Hanna Naakka	

---

## TIIVISTELMÄ

Sosiaali- ja terveysalalla työnohjauksella on suuri merkitys työssäjaksamiseen etenkin mielenterveyspuolella, jossa potilaiden kohtaaminen ja heidän kanssaan työskentely voi joskus olla haastavaa. Potilaat voivat käyttäytyä haastavasti, joskus myös aggressiivisesti, mikä kuormittaa hoitajia todella paljon. Työnohjauksen tarkoituksena on auttaa hoitajia työssäjaksamisessa sekä tuoda työkaluja työhön. Opinnäytetyössä tarkastellaan työnohjauksen merkitystä mielenterveystyössä. Taustalla on kaksi mielenterveystyössä työskentelevää ja siitä kiinnostunutta hoitajaa, joilla työnohjauksen vaikutukset herättivät kiinnostusta, josta opinnäytetyön prosessi lähti käyntiin. Teoriatiedossa käsitellään mielenterveystyötä, työhyvinvointia sekä työnohjausta ja sen eri muotoja. Näiden avulla on koottu teemahaastattelurunko, jonka avulla on tutkittu työnohjauksen merkitystä.

Tutkimustuloksista selvisi työnohjattavien niukka tieto työnohjauksen tarkoituksesta ja sen tavoitteista, joka vaikuttaa työnohjauksen onnistumiseen. Työnohjauksen onnistumiseen vaikuttaa vahvasti se, millainen työnohjaaja on sekä työyhteisöstä osallistuvien määrä. Opinnäytetyön kysymyksiä olivat: 1. Millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on työyhteisön työnohjouksesta? 2. Miten hoitotyöntekijät arvioivat työyhteisön työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnilleen? 3. Millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on onnistuneesta työyhteisön työnohjouksesta? Tutkimukseen osallistuneiden määrä oli kovin pieni, mikä vaikutti tutkimustulosten luotettavuuteen.

**Avainsanat** Työnohjaus, työhyvinvointi, mielenterveystyö, hoitotyöntekijä

**Sivut** 36 sivua, joista liitteitä 4 sivua

Bachelor of health care, Degree programme in nursing  
Hämeenlinna, Visamäki

---

<b>Author</b>	Mari Ekholm, Melina Lehtonen	<b>Year</b> 2019
<b>Subject</b>	Healthy Nursing Worker	
<b>Supervisors</b>	Leena Packalèn, Hanna Naakka	

---

ABSTRACT

In the social and health field, work counseling plays an important role in coping at work, especially in the mental health sector, where meeting patients and working with them can sometimes be challenging. Patients can be challenged, sometimes aggressively, which is a great burden on nurses. The purpose of work counseling is to help nurses in the distribution of work and to bring tools to work. The thesis examines the importance of counseling in mental health work. In the background are two nurses working in and interested in mental health work, where the effects of work counseling aroused the interest in which the process of the thesis started. Theoretical knowledge covers mental health, well-being at work, and work guidance and its various forms. These have been used to assemble a framework for a thematic interview to investigate the importance of workplace guidance.

The results of the research revealed a lack of knowledge among the supervisors about the purpose of the counseling and its goals, which influence the success of the counseling. The success of work guidance is strongly influenced by the type of work supervisor and the number of participants in the work community. The questions of the thesis were 1. What kind of experience do nursing workers have in workplace counseling? 2. How do nurses assess the importance of workplace guidance in their well-being at work? 3. What kind of experience do nursing workers have in successful workplace guidance? The number of participants in the study was very small, which affected the reliability of the study results.

**Keywords** Work guidance, well-being at work, mental health work, nursing worker

**Pages** 36 pages including appendices 4 pages

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	MIELENTERVEYS JA MIELENTERVEYSTYÖ.....	2
2.1	Mielenterveystyö tehostetussa asumispalveluissa.....	2
2.2	Mielenterveystyön haasteet ja riskit työntekijälle asumisyksiköissä .....	3
3	TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ.....	4
3.1	Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi .....	4
3.2	Työhyvinvointia uhkaavat asiat.....	6
4	TYÖNOHJAUS MIELENTERVEYSTYÖSSÄ.....	6
4.1	Työnohjauksen tavoitteet .....	7
4.2	Työnohjauksen eri muodot .....	8
4.3	Työnohjauksen prosessi .....	9
5	AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA.....	10
6	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TOTEUTUS ....	12
6.1	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	12
6.2	Laadullinen tutkimusmenetelmä .....	12
6.3	Tutkimusympäristö ja tutkimukseen osallistunut henkilöstö .....	13
6.4	Aineiston hankinta .....	13
6.5	Tutkimusaineiston analyysi .....	15
7	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET .....	18
7.1	Työnohjaus ja siinä käsiteltävät asiat.....	18
7.2	Työhyvinvointi osana hoitotyöntekijän arkea.....	19
7.3	Työnohjauksen vaikutukset hoitotyössä.....	20
7.4	Onnistunut työnohjaus.....	22
8	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	23
8.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus .....	23
8.2	Pohdintaa ja johtopäätöksiä .....	25
8.3	Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet.....	29
	LÄHTEET .....	30

### Liitteet

Liite 1	Koti Ilovuoren esite
Liite 2	Haastattelurunko
Liite 3	Saatekirje
Liite 4	Suostumuslomake

## 1 JOHDANTO

Työelämä muuttuu jatkuvasti, minkä vuoksi tarvitsemme monenlaisia välineitä työn kokemusten käsittelemiseksi. Työelämä on kiivasta ja siellä tapahtuu jatkuvia muutoksia ja siksi se on kuormittavaa ja haastavaa. Työntekijöiden tulee hallita suuria määriä tietoa ja taitoa sekä oppia jatkuvasti uusia asioita. Työstä pitää kyetä suoriutumaan itsenäisesti ja siinä pitää tehdä monipuolisesti yhteistyötä muuttuvassa yhteiskunnassa. Työnteon tulisi olla mielekästä, ja jos mielekkyys pirstaloituu, niin työntekijän on vaikea asettaa tavoitteita ja ymmärtää, miksi pitää toimia tietyllä tavalla. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini, Soininen, 2011, ss. 14–15)

Työnohjauksen on koettu parantavan työhyvinvointia sekä työn laatua. Työnohjauksen avulla pystytään hakemaan apua oman työn kuormittavuuden säätelyyn, työn parempaan ymmärtämiseen, oman ammatillisen kehityksen eteenpäin viemiseen sekä työyhteisöjen haasteiden käsittelyyn. Toisin sanoen työnohjaus on työkalu, jota käytetään työyhteisöjen ja asiantuntijatyön kehittämiseksi. (Alhanen ym., 2011, ss. 15–17)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia Esperi Ilovuorikodissa, miten työnohjaus vaikuttaa hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin ja jaksamiseen mielenterveystyössä. Opinnäytetyössä mielenterveystyö käsittää mielenterveyskuntoutujien palveluasumisen yksityisellä palveluntuottajalla. Hoitotyöntekijät ovat kaikki laillistettuja sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöitä.

Saimme innostuksen opinnäytetyön aiheeseen yhteisestä kiinnostuksen kohteesta mielenterveystyöhön ja sen tuomiin haasteisiin. Olemme molemmat työskennelleet mielenterveyshoitotyön parissa. Tutkimuksessa keskityttiin siihen, miten työnohjaus vaikuttaa yksilön sekä työyhteisön työhyvinvointiin, työilmapiiriin, laatuun ja yhteisen hyvän parantamiseen.

Tietokantoina olemme opinnäytetyössämme käyttäneet Hamkin kirjaston Finna-verkkosivustoa, josta olemme etsineet kirjastosta löytyviä kirjoja. Internetistä olemme etsineet tietoa Medic-tietokannan, Theseuksen, Terveystieteen, Libguidesin sekä Googlen avulla. Aiempina tutkimuksina on tietoisesti käytetty AMK- taseisia opinnäytetöitä, koska halusimme käyttää nimenomaan tähän opinnäytetyöhön peilaavia tutkimuksia.

Ilovuorikodissa koettiin tutkimuksen toteutuksen olevan tarpeellinen, koska aikaisempia tutkimusta aiheesta ei oltu yksikköön tehty. Työnohjauksen merkitystä on vaikea korostaa ja laatua kohdennetusti parantaa ilman hoitotyöntekijöiden arviointia ja palautetta. Tutkimuksen suunnittelu ja aineiston keruu tehtiin yhteistyössä Ilovuorikodin hoitohenkilökunnan kanssa.

## 2 MIELENTERVEYS JA MIELENTERVEYSTYÖ

Mielenterveys on tila, jolloin ihminen kykenee toimimaan yhteisön jäsenenä, työskentelemään tuloksellisesti ja toiminaan normaalisti stressitilanteissa. Mielenterveyshäiriöistä kärsivällä ihmisellä saattaa olla joissain määrin voimavaroja selviytyä arkisista asioista, mutta hän ei esimerkiksi kykene huolehtimaan sosiaalisesta hyvinvoinnistaan ystävien ja sukulaisien kanssa. (Vuorilehto, Larri, Kurki & Hätönen, 2014, s. 13)

Ihmisen mielenterveys on kokonaisvaltaista hyvinvointia. Mielenterveyden tila vaikuttaa siten, miten yksilö tuntee, toimii, ajattelee ja tekee valintoja. Mielenterveys on tärkeässä roolissa koko ihmisen elämän ajan lapsuudesta aikuisuuteen. Positiivinen mielenterveys on jokaisen ihmisen voimavara ja hyvinvoinnin perusta. Kun ihmisen mielenterveyden tasapaino-tila järkkyy, on hän vaarassa sairastua mielenterveyshäiriöön. (Kuhanen, Oittinen, Kanerva, Seuri & Schubert, 2013, s. 16)

### 2.1 Mielenterveystyö tehostetussa asumispalveluissa

Päihde- ja mielenterveyskuntoutujille on tarjolla asumispalveluyksiköitä, jotka tulevat tarpeeseen silloin, kun kuntoutujan toimintakyky on huono ja elämönhallintakeinot puutteelliset. Edellä mainituissa asioissa olevat puutteet estävät itsenäisen asumisen omassa kodissa. Asumispalveluyksiköt tulevat tarpeeseen myös silloin, kun henkilön sairauden tuntu on heikko, joka taas johtaa lääkityksen laiminlyöntiin. Asumispalvelu yhdistää palvelut ja asumisen. Kuntoutuja saa tarvittavan tuen sekä pysyvän asunnon. (Vuorilehto ym., 2014, ss. 236–237)

Tehostettu palveluasuminen on yhteisöllistä asumista, jossa koulutettu hoitohenkilöstö on paikalla ympäri vuorokauden viikon jokaisena päivänä. Kuntoutuja saa tarvitsemansa avun ja tuen omien voimavarojen mukaan, joiden kartoitus on tehty yhdessä kuntoutujan ja hoitohenkilöstön kanssa. Tavoitteet ovat toimintakykyä ennallaan pitäviä tai eteenpäin vieviä. Yleisimmin avuntarve on ruokailun järjestämisessä, hygieniasta huolehtimisessa, pyykin pesussa, lääkehoidossa sekä siivouksessa. Asumispalveluissa harjoitellaan myös raha-asoiden hoitoa, itsenäistä päätöksentekoa ja sosiaalista kanssakäymistä. Työn keskeisenä tavoitteena on toisia ihmisiä huomioiva ja tavoitteellinen eläminen yhteiskunnan jäsenenä. (Vuorilehto ym., 2014, ss. 237–238; Terveyskylä, 2019)

## 2.2 Mielenterveystyön haasteet ja riskit työntekijälle asumisyksiköissä

Keskeisenä työvälteenä mielenterveystyössä on työntekijä itse. Työtä tehdessä työntekijä käyttää omaa persoonaa ja minän tietoa. Minän tietoinen käyttö yhdistää työntekijän ammatillisia rooleja ja yhteistyösuhteeseen vaikuttavia tekijöitä teoriatasolla. Persoonaa taas ohjaa työntekijää asenteissa, arvoissa, kokemuksissa, tiedoissa, ja taidoissa. Tunteet ovat isossa osassa ohjaamassa ihmisen toimintaa. Ammatilliseen osaamiseen kuuluu omien tunteiden tunnistaminen yhdessä teoretiedon kanssa. (Kiviniemi, ym., 2014, ss. 8–19)

Mielenterveystyössä on tärkeää rajojen asettaminen asiakkaan ja työntekijän välillä. Rajojen selkeys asiakkaan ja työntekijän välillä suojaaa työntekijää tunteiden yliotteelta sekä ylikuormitukselta. Rajojen noudattamisessa tulee koko työyhteisön pysyä, koska tämä lisää työntekijöiden johdonmukaista toimimista. Asiakassuhteissa tulee huolehtia, että työntekijän ja asiakkaan välille ei synny seksuaalisia suhteita eikä ystävyysuhteita, vaan hoitosuhde pidetään ammatillisena. (Kiviniemi ym., 2014, ss. 29–31)

Mielenterveystyöhön liittyy valtaa, tosin huomattavasti vähemmän nykyään. Nykyään asiakkailla on oikeus ja velvollisuus omaan päätöksentekoon ja hoidon vaikuttavuuteen yhteiskunnan asenteiden ja lakien muutoksien myötä. Keskeisimpinä asiakkaiden oikeuksina ovat inhimillinen kohtelu, hyvä hoito, itsemääräämisoikeus ja tiedonsaantioikeus. Erityisiä vallankäytön tilanteita esiintyy tahdosta riippumattomassa hoidossa erityissairaanhoidon piirissä, jolloin potilaan puolesta tehdään päätöksiä hänen hoitoonsa liittyen. (Kiviniemi ym., ss. 29–31; Kuhanen ym., 2013, ss. 84–85.)

Avohoidossa potilaan itsemääräämisoikeus on johtavassa asemassa ja hoidon on tapahduttava yhteisymmärryksessä. Tämä tarkoittaa, että hoito on vapaaehtoisuuteen perustuvaa ja päätöksenteko on potilaalla itsellään. Potilas voi myös tehdä päätöksiä, jotka voivat olla vahingollisia hänen omalle hengelleen ja terveydelleen. (Valvira, 2015) Mielenterveyslain (1116/1990) mukaan rajoittamistoimenpiteitä voidaan toteuttaa ainoastaan tahdosta riippumattomassa hoidossa olevilla potilailla. Edelleen monissa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä on menettelytapoja, jotka sisältävät itsemääräämisoikeuden rajoittamista. Mielenterveystyötä tekevillä hoitotyöntekijöillä on oikeus toimivaan työnohjausjärjestelmään (Mielenterveyslaki 1116/1990).

Eniten uhkailua ja väkivaltaa työssään kokevat terveys- ja sosiaalialan työntekijät. Nykyään on paljon koulutuksia, jotka keskittyvät väkivaltaisten tilanteiden ennaltaehkäisyyn. Näitä koulutuksia ovat muun muassa Management of Actual or Potential Aggression eli Haasteellisen käytöksen ennaltaehkäisy ja hallinta (MAPA) sekä AVEKKI eli aggressioon puuttumista vuorovaikutuksen, ennaltaehkäisyyn, ennakoimiseen sekä hallinnan kautta. Lisäksi on myös olemassa toimintatapamalli, joka sisältää kouluttamista, kehittämistä sekä yhteiskuntaan integrointia. Koulutuksissa opetetaan myös

turvallisia otteita väkivaltaisen potilaiden rauhoittamiseen sekä muiden potilaiden ja hoitotyöntekijän itsensä turvaamiseen. Yleisin väkivallan aiheuttama tilanne on rajojen asettaminen potilaille. Väkivallan ja uhkailun esiintymiseen vaikuttaa hoitohenkilökunnan ja asiakkaan välinen vuoro-vaikutus. Asiakkaan tyytymättömyys, kommunikoinnin ongelmat, pitkät odotusajat sekä kalliit kustannukset ovat yhteydessä hoitohenkilökunnan kokemaan väkivaltaan. (Kiviniemi ym., 2014, ss. 124–127; Välimäki, Lantta, Anttila, Pekurinen, Alhonkoski, Suvanne, Laine, Kannisto & Kontio, 2013, ss. 19–23)

### 3 TYÖHYVINVOINTI HOITOTYÖSSÄ

Työhyvinvointi on paljon tutkittu käsite, joka ei kuitenkaan ole saanut vakiintunutta tarkkaa määritelmää. Yleisin näkemys on ollut, että käsitteeseen liittyy työkyky, elämäntavat ja terveys. Pelkistettynä tämä tarkoittaa, että yksilöllä on vastuu ainoastaan syödä terveellisesti ja liikkua tarpeeksi. Kokonaisvaltaisesta toimintamallista puhuttaessa, tulisi edellä mainittuihin asioihin lisätä myös työn toiminnan ja toimintaympäristön kehittäminen. Kokonaisvaltainen toimintamalli edellyttää vastuunottamista työntekijältä, työnantajalta, työtovereilta ja asiantuntijoilta. Työhyvinvoinnin tärkeänä vaikuttajana pidetään vapaa-ajan ja työelämän välistä tasapainoa. (Laine, 2014, ss. 9–11)

Työn hallinnan ja vaatimusten välillä on tärkeää pitää tasapaino, jotta työhyvinvoinnilla on edellytys pysyä vakaana. Loppuun palamisen syynä ei ole pelkkä työn psykologinen kuormittavuus, vaan työn vähäinen hallinta ja henkinen vaativuus kärjistyy riittämättömyyden tunteeseen. Työnantajan tulisi huomioida strateginen hyvinvointi osana henkilöstöjohtamisen tavoitteita. Työyhteisössä on toiminnallinen ja fyysinen ympäristö, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Työnantajan vastuulle kuuluu fyysinen työympäristö, joka koostuu fyysisistä tiloista, asiakkaista sekä henkilökunnasta. Toiminnalliseen ympäristöön puolestaan kuuluvat itse työ, johtaminen, kulttuuri ja toimintatavat. (Pyöriä, 2012, s. 11; Hyppänen, 2010, s. 253; Laaksonen & Ollila, 2017, ss. 258–259)

#### 3.1 Fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi näyttäytyy vahvasti osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Sen osana ovat työn fyysinen kuormittaminen, ergonomia ja fyysiset työolosuhteet, joihin sisältyvät melu, siisteys, lämpötila ja työvälineet. Fyysinen osa-alue korostuu etenkin fyysisistä työtä tehdessä. Liikunnan merkitys on suuri työkykyä heikentävien sairauksien hoidossa ja ennaltaehkäisyssä. Hyväkuntoinen palautuu nopeammin ja kestää kuormitusta huonokuntoista paremmin. Liikunta vahvistaa fyysisien ominaisuuksien lisäksi myös psyykkisiä voimavaroja. Hyvällä fyysisellä toimintakyvyllä



voi vähentää sairastumisia. (Virolainen, 2012, ss. 5–17; Työterveyslaitos, n.d.)

Ihminen tarvitsee sopivasti määrältään ja tyypiltään kuormittavaa työtä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus, halu ja kyky tehdä hyvää työtä. Hyvän työn kriteereinä ovat työn riittävä haastavuus, monipuolisuus, tiimin toimivuus, palkitsevuus, laatu, palkka, vaikuttavuus, työtilat, hyvät tulokset ja tyytyväiset asiakkaat. Mielekäs työ on jokaisen työhyvinvoinnin perusta. Terve ja toimiva työyhteisö on tuloksellinen ja laadukas, ja siihen voidaan vaikuttaa vilkkaalla keskinäisellä vuorovaikutuksella. Jokaisen työntekijän kehitysmuotoisuus lisää motivaatiota ja sitoutumista työhön. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 262-265)

Psyykkisen työhyvinvoinnin osa-alueita ovat työpaineet, työilmapiiri ja työn stressaavuus. Viime aikoina psyykkistä työhyvinvointia on pidetty yhtenä työhyvinvoinnin tärkeimpänä osa-alueena. Psyykinen työhyvinvointi näyttäytyy etenkin asiantuntijatehtävissä. Psyykinen työhyvinvointi vaikuttaa työssä viihtymiseen ja sairauspoissaolojen vähentymiseen. Psyykkistä työhyvinvointia voi edistää huolehtimalla riittävästä vapaa-ajasta ja levosta, työtehtävien jakautumisella sekä henkilöstön tukemisella. Työpaikalla tulisi olla mahdollisuus ilmaista tunteitaan työtovereille sekä esimiehelle. (Virolainen, 2012, ss. 18–22)

Sosiaalisella työhyvinvoinnilla tarkoitetaan, että työntekijä kykenee keskustelemaan vapaasti työasioista työtovereiden kanssa, työtovereita pystyy helposti lähestymään ja työntekijöiden keskeiset välit ovat toimivia. Yhteisöllisyys lisää sosiaalista työhyvinvointia. Positiivista ilmapiiriä edesauttavat lämminhenkiset kohtaamiset työntekijöiden välillä. Hyvän työyhteisön ilmapiiri on luottamuksellinen, rehellinen, avoin ja peittelemätön. Työntekijät ovat toisiensa tukena ja sietävät erilaisia näkemyksiä. Mielipiteet ovat kehitystä eteenpäin vieviä. Luottamusta työyhteisössä lisää toisten auttaminen, tuki ja arvostus. Sosiaalisesti hyvinvoiva työyhteisö ei oikeuta toisen mitätöimisen, nolaamiseen ja huonoon valoon saattamiseen. (Virolainen, 2012, ss. 24–26; Laaksonen & Ollila, 2017, s. 265)

Henkinen työhyvinvointi usein rinnastetaan psyykkiseen työhyvinvointiin. Henkisyydellä työpaikalla tarkoitetaan sitä, miten ihmiset kohtaavat ja kohtelevat toisiaan, millaista on työntekijöiden kanssakokous ja miten työntekijät kohtelevat asiakkaitaan. Henkisyys työpaikalla näkyy myös ilona tehdä työtä sekä henkilöstön haluna tukea ja arvostaa toisiaan. Hyvä henkinen työhyvinvointi edesauttaa työntekijää ammatillisessa ja henkilökohtaisessa kasvussa. (Virolainen, 2012, ss. 26–27)

### 3.2 Työhyvinvointia uhkaavat asiat

Yleisiä työhyvinvointia uhkaavia asioita ovat stressi ja kiire. Pahimmillaan nämä voivat aiheuttaa työuupumusta. Stressi on ympäristöstä tuleva uhka työntekijälle, joka aiheuttaa ristiriitaisen tilanteen työntekijän ja työn välille. Stressin edetessä, se aiheuttaa työntekijälle myös somaattisia oireita. Stressi parantaa useimmissa tapauksissa suorituskykyä hetkellisesti, mutta pitkään jatkuessa on haitallista työntekijän terveydelle. Tyypillisiä stressin aiheuttajia työpaikalla ovat kuormittava työympäristö, liian helppo tai yksinkertainen työ, urakehityksen ja työn varmuuden puute, henkilöstösuhteet, organisaation ilmapiiri, työpaikkakiusaaminen ja epäoikeudenmukainen kohtelu. (Virolainen, 2012, ss. 30–46)

Hoitotyöntekijät ovat riskityössä, koska he ovat valmiita laittamaan toisen hyvinvoinnin ja edun omansa edelle. Työntekijä saattaa olla liian antamuksellinen, eikä osaa silloin tervettä itsekkyyttä, jonka vuoksi tunnekuorman rajaaminen muodostuu vaikeaksi. Nämä aiheuttavan stressiä ja ylikuormitusta. Emotionaalista uupumusta esiintyy etenkin hyvin tunteikkailla ja uusilla hoitotyöntekijöillä. (Hietaharju & Nuuttila, 2010, ss. 91–92)

Hoitotyössä saattaa joutua kohtaamaan potilaan taholta voimakkaita ja asiaan kulumattomia tunteita, joita voivat olla kiitollisuus, ihailu, haukkuminen, raivonpurkaus ja loukkaus. Terveysthuollossa on myös potilaita, jotka ovat uhkaavia, hyökkäviä ja väkivaltaisia. Aggressiiviset ja väkivaltaiset tilanteet ajavat hoitohenkilökuntaa sairauslomille. Hoitohenkilökunta kohtaa työssään uhkailua ja väkivaltaa niin usein, että sitä pidetään jopa jo työhön kuuluvana. Väkivallanmuotoja hoitotyöntekijää kohtaan voivat olla fyysinen väkivalta, henkinen väkivalta, omaisuuteen kohdistuva väkivalta, seksuaalinen väkivalta sekä piilevä väkivalta. Väkivaltaa kokenut hoitotyöntekijä tuntee usein voimakasta häpeää ja mielipahaa, univaikeuksia, vetäytymistä, väsymistä, pelkoa, fyysistä kipua ja itsesyytöksiä. Hoitotyöntekijä voi myös pohtia alan vaihtamista. Ei ole myöskään tavatonta, että väkivaltaa vähätellään työyhteisössä. (Hietaharju & Nuuttila, 2010, ss. 92, 164–171)

## 4 TYÖNOHJAUS MIELENTERVEYSTYÖSSÄ

Työnohjaus alkoi Yhdysvalloissa 1800-luvun loppupuolella, jossa sitä alettiin lähestymään sosiaalityön kehittämisen kannalta tarkastelemalla havaintoja käytännön työstä. Työnohjaus tuli käyttöön Suomessa sosiaaliohittajien ja terveyssisarten koulutuksessa 1940-luvulla. Terveysthuoltoon työnohjauksen toi Suomen Therapie-säätiön koulutus. Työnohjausta käytetään erityisesti psykiatrialla, jossa se on tunnettu pitkään. Vasta 1980-

luvulla työnohjaus alkoi vakiintua ammatilliseksi menetelmäksi opetuksessa, työvoimahallinnossa sekä sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 193)

Työnohjauksesta on erilaisia määritelmiä ja työnohjausta on pyritty definioimaan monella eri tavalla. Esimerkiksi Työvoimaministeriö on tuonut esiin vuoden 1981 muistiossaan työnohjauksen olevan tukea, jota työyhteisö saa kokeneemmalta työntekijältä tai erityiskysymysten asiantuntijalta. Muistion mukaan ohjaus auttaa myös työongelmien tunnistamisessa ja ratkaisemisessa, oman työn arvioinnissa sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa. Työnohjauksesta on erilaisia määritelmiä eri tutkijoilta ja tahoilta. Esimerkiksi työnohjausta on kuvattu ammatillisina menettelytapoina, jotka auttavaan luomaan sille sen perustehtävää luovemman suhteen työn ja tutkimuksen kohteena olevaan järjestelmään. Työnohjauksen on arvioitu olevan myös ohjattavan tai ohjattavien ja ohjaajan vuorovaikutusta, jossa tarkastellaan ohjattavien kysymyksiä ja käsitellään niitä. Käsitelyn tavoitteena on ohjattavien ammatillisten arvo-, tieto-, ja taitoperustojen, yksilöllisten ominaisuuksien ja työn kehittämistä, ohjattavien omien lähtökohtien avulla. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 194)

Työnohjaus on kahden tai useamman henkilön välistä vuorovaikutusta, jonka avulla yritetään päästä tiettyyn päämäärään. Työnohjauksessa on tärkeää olla avoin ja kuunnella muiden kokemuksia sekä tiedostaa ja käsitellä, miten toiset ihmiset kokevat oman toimintansa seuraukset, ja ne pitää pystyä ymmärtämään, jotta työnohjaus toteutuu halutulla tavalla. Työnohjauksessa tarkastellaan työyhteisöä sekä sen yhteisiä ja yksilöllisiä toimintatapoja. Työntekijät jakavat työnohjauksessa omia ajatuksiaan ja kokemuksia, joita sitten käsitellään monella eri tavalla ja eri näkökulmista. Työnohjaus on vuorovaikutustilanne muiden työyhteisön jäsenten kanssa, jossa työntekijä pääsee tarkastelemaan omia työskentelytapojaan, poimaan uusia ajatuksia, ja jonka avulla hän pystyy myös kehittymään ammatillisesti. (Alhanen ym., 2011, s. 18; Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkäinen, 2012, s. 32)

#### 4.1 Työnohjauksen tavoitteet

Työnohjaus on uuden oppimista. Yleensä työnohjaus on ajankohtaista, kun halutaan muutosta. Työnohjauksessa työntekijät tarkastelevat omaa työtään, tuovat esille omia työkokemuksiaan ja niitä pohditaan sekä tutkitaan yhdessä, samoin pyritään löytämään uusia innovaatioita työhön. Kun työntekijät tarkastelevat omaa tietotaitoaan sekä omia ajatuksiaan, se auttaa työntekijää lisäämään omaa itsetuntemustaan. Työnohjauksessa yhteisöllisyys toteutuu kohtaavana vuorovaikutuksena ja siinä yksilö tulee nähdyksi ja kuulluksi, jolloin työyhteisö oppii uutta työkavereistaan ja tekee työyhteisöstä tiiviimmän. Työnohjauksen tavoitteena on työn tutkiminen, kehittyminen, näkökulmien peilaus, toimintatapojen tarkastelu, tunteiden tutkiminen suhteessa työhön, työn esiin nostaminen sekä itsensä ilmaisu

ja puhuminen. Tavoitteisiin kuuluu myös perustehtävien tekemistä, ideoiden jakamista, tunteiden ja ajatusten pohdiskelua sekä vuorovaikutuksessa olemista muiden työyhteisön työntekijöiden kanssa. (Kallasvuo ym., 2012, ss. 36–37)

Työnohjaus on työyhteisön voimavara, jolla tavoitellaan koko organisaation sekä yksilön hyvinvointia. Työnohjauksen tarkoitus on kehittää itse kunkin omaa työtä, ja ohjattavan tuleekin arvioida omia työtapojaan ja kohtaamisiaan. Ohjattavan tulisi kyseenalaistaa omia tekemisiään ja löytää uusia malleja sekä tunnistaa erilaisia vaihtoehtoisia tapoja toimia. Nämä avaavat ohjattavalle uusia näkökulmia ja tukevat hänen yksilöllisiä valmiuksiansa, kehittymistä ja ymmärrystä. (Laaksonen & Ollila, 2017, s. 197)

#### 4.2 Työnohjauksen eri muodot

Työnohjauksen muotoja on kolme: 1) yksilötyönohjaus, 2) ryhmätyönohjaus ja 3) työyhteisön työnohjaus. Yksilötyönohjaus on kahdenkeskistä vuorovaikutusta ohjattavan ja ohjaajan välillä. Istunnot kestävät yleensä 45–60 minuuttia kerrallaan, mutta kokonaisuutena työnohjausprosessi kestää 1–3 vuotta, jossa istuntoja on keskimäärin 12 vuodessa. Yksilötyönohjauksessa keskitytään pelkästään ohjattavaan ja hänen työssään nouseviin kysymyksiin ja haasteisiin. Kuitenkin on hyvä muistaa, ettei yksilötyönohjaus toimi pelkästään, jos koko työyhteisö vaatii tilannekatsausta. (Kallasvuo ym., 2012, s. 196)

Ryhmätyönohjaukseen osallistuu pieni ryhmä, 3–8 henkilöä työyhteisöstä, ja he kokoontuvat kahdesti, 45 minuuttia kerrallaan. Ryhmätyönohjauksessa ohjattavat eivät ole arkityössä saman työyhteisön jäseniä. Työnohjauksessa ohjattavat voivat olla eri toimialojen tai osastojen henkilökuntaa. Ryhmätyönohjauksessa ei ole tarkoitus ohjata työpaikan työyhteisöä, vaan työnohjauksessa ohjattavia ohjataan ammatilliseen kehitykseen, ja ohjattava myös oppii vertaisiltaan uusia asioita. Työnohjausprosessiin kuuluu kokonaisuudessa aikaa saman verran kuin yksilötyönohjauksessakin. Ihanteellista olisi, jos työnohjaukseen osallistuvat henkilöt olisivat joka kerta samat. Valitettavasti kaikissa työyhteisöissä ei tähän pystytä ja tällöin työnohjaukseen osallistuu pakostikin eri ihmisiä. (Alhanen ym., 2011, s. 155; Kallasvuo ym., 2012, s. 196)

Työyhteisön työnohjaukseen osallistuu koko henkilökunta, ja suositeltavaa onkin, että työnohjaukseen on kaikkien mahdollisuus osallistua. Tapaamisia pidetään 2–3 viikon välein ja työnohjausprosessi kestää 2–3 vuotta. Ajallisesti työnohjaus kestää yleensä noin 1,5 tuntia kerrallaan. Työyhteisön työnohjaus on paljon laajempi kuin kaksi edellä esiteltyä työnohjausmuotoa. Työyhteisön työnohjauksessa arvioidaan ristiriitojen käsittelykykyä, tukipalveluja, työn tavoitteiden selkeyttä, tiedotuksen sujuvuutta sekä toimivaa työnjakoa. Näillä kaikilla on suuri vaikutus onnistumiseen ja työn sujuvuuteen. Työnohjaaja muun muassa tarkastelee työnohjauksen yhteydessä työyhteisön dynamiikkaa. Dynamiikassa saattaa olla ongelmia,

mutta työnohjauksen aika on niin lyhyt, ettei sitä kannata alkaa syvemmin selvittelemään. Jos työyhteisön dynamiikka on todella hankala, työnohjaajan olisi syytä ottaa tämä puheeksi esimiehen kanssa, jotta työnjohto ja työnohjaaja pystyvät yhdessä miettimään, miten tilanne saataisiin ratkaistua ja työnohjauksesta olisi työyhteisölle enemmän hyötyä. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen, 2012, s. 196; Alhanen ym. 2011, s. 139)

### 4.3 Työnohjauksen prosessi

Työnohjauksessa tutkitaan omaa työtä ja tämän kautta työtä arvioidaan ja kehitetään. Työnohjauksen perustana on koulutettu työnohjaaja, joka auttaa yksilöitä ja työryhmää tarkastelemaan ongelmakohtia. Työnohjauksessa jäsennetään ja tulkitaan yhdessä työnohjaajan sekä työryhmän kanssa työyhteisöön, työhön sekä omaan työrooliin liittyviä tunteita, kysymyksiä ja kokemuksia. Työnohjaus perustuu useamman työnohjauskeran oppimisprosessista. Työnohjauksessa määritellään tavoite, joka tukee yhteisön toimintaa, siellä voi keskustella luottamuksellisesti ja avoimesti työyhteisöön ja työhön kuuluvista kokemuksista sekä asioista. Koulutetun ohjaajan avulla työnohjauksessa jäsennetään eri näkökulmia, jossa etsitään ratkaisuja työhön, millä voidaan parantaa työn sujuvuutta ja edistää ammatillista oppimista. (Suomen työnohjaajat, n.d.)

Työnohjauksessa on useita tapaamiskertoja, joiden pituus on noin 1–1,5 tuntia kerrallaan, 2–4 viikon välein. Työnohjaustapaamisten sekä työnohjausprosessin välissä tapahtuu niin sanottua kokemuksellista oppimista. Työnohjaus kerroilla peilataan kokemuksia työhön liittyen ja niiden yhteyttä tavoitteisiin, joita työryhmä sekä työnohjaaja ovat laatineet. Työnohjaajan rooli on tuoda ulkopuolisen näkökulmaa työnohjaukseen. Työnohjaaja antaa johdattelevia kysymyksiä, mutta suoria vastauksia tai neuvoja hän ei anna. Tällä pyritään siihen, että työyhteisö pystyy yhdessä tarkastelemaan ongelmatilanteita ja keksimään niihin ratkaisuja sekä auttaa työntekijöitä oppimaan itsestään ja muista. (Suomen työnohjaajat, n.d.)

Työnohjauksen alussa työnohjaaja selvittää työnohjattavien tarpeet ja tämän avulla työnohjaaja tuo oman osaamisensa, asiantuntijuutensa sekä sisäisen tiedon esille. Tämän jälkeen hän perehtyy tutkimusten kautta ulkoiseen tietoon ja avartaa omaa näkemystään tällä tiedolla. Työnohjaajan tarkoitus on arvioida kriittisesti keräämäänsä tietoa ja kohdentaa sitä työnohjattavien tarpeeseen. Työnohjaaja tuo esille oman tietonsa sekä löytämänsä tiedon ohjattaville, joiden kanssa yhdessä he arvioivat tieteellisen ja tutkimustiedon merkitystä. (Tuliniemi & Rajaniemi, 2017, s.13)

## 5 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET AIHEESTA

Työnohjausta on tarkasteltu monella eri alalla ja monesta eri näkökulmasta, kuten lähiesimiesten, työntekijöiden ja asiakkaiden työnohjausta, sekä kokemuksia työnohjauksesta. Keskityimme tässä opinnäytetyössä hoitajien näkökulmaan, eli millainen merkitys työnohjauksella on hoitajan jaksamiseen hoitoalalla. Työnohjausta on tarkasteltu hoitajien näkökulmasta muun muassa seuraavissa opinnäytetöissä: ”Hoitajien kokemuksia työnohjauksesta”, ”Ensihoitajien työnohjaus Pirkanmaan pelastuslaitoksella”(Ruotsalainen, 2016), ”Hoitotyöntekijöiden näkemyksiä työnohjauksen merkityksestä psykiatrisessa ja somaattisessa hoitotyössä Kuopion yliopistollisessa sairaalassa” (Katainen, 2013) sekä ”Työnohjaus on ammatillisen kasvun avain” (Jortikka & Jäppinen, 2006).

Ruotsalainen (2016, ss.48–49) teki kyselyn 75 ensihoitajalle, joihin kuului sekä vakituisia että sijaisia. Opinnäytetyössä tarkasteltiin, mikä olisi ensihoitajien mielestään soveltuvin työnohjausmuoto. Vastaajista 40 prosenttia oli sitä mieltä, että ryhmätyönohjaus esimiehen kanssa olisi soveltuvin ensihoidossa. Yksilötyönohjausta kannatti 37,1 prosenttia ja muunlaista ryhmätyönohjausta 22,4 prosenttia. Tutkimuksessa vastaajat toivat ilmi, että työnohjauksesta he kaipaavat apua työssä jaksamiseen. Kyselyssä tuli ilmi, että 68,6 prosenttia vastaajista vastasi myöntävästi siihen, että työnohjauksesta olisi hyötyä heidän esiin nousseiden asioiden selvittämisessä.

Kataisen (2013, s. 28) tutkimuksessa tuli ilmi, että hoitajat kokivat työnohjauksen tarpeellisenä ja se auttoi hoitajia tarkastelemaan aiempaa paremmin omaa toimintaansa sekä auttoi heitä suuntaamaan omia ajatuksiaan hoitotyössä. Työnohjaus tuki myös henkilökunnan ja asiakkaan välistä hoitosuhdetyöskentelyä uusien toimintatapojen sekä potilaan kokonaistilan-teen selkiytymisen muodossa. Työnohjauksen katsottiin myös tukevan heidän ammatillista kasvuaan.

Jortikan ja Jäppisen (2016, ss. 63–66) tekemän tutkimuksen perusteella suurin osa kannatti työyhteisön työnohjausta ja noin puolet kannatti sitä, että esimies osallistuu työnohjaukseen. 90 prosenttia vastaajista haluaisivat tulla kuulluksi työnohjausta järjestettäessä työnohjauksen sisältöön, ja haluaisi vaikuttaa myös työnohjaajan valintaan. Vastausten perusteella pystyttiin toteamaan, että työntekijät haluavat jatkossakin työnohjausta ja sen tulisi olla kaikkien saatavilla. Tutkimuksessa tuli ilmi, että moni kaipaisi myös yksilötyönohjausta, mutta sitä harvemmin tarjotaan työpaikalla. Työntekijät kokivat, että aina on varaa pohtia asioita ja kehittyä työssään.

Haapalan (2012, ss. 61–62) tutkimuksessa selvisi, että sairaanhoitajien taustatekijät eivät ole yhteydessä työnohjauksen onnistumiseen. Haapala on tutkinut Konservatiivisen ja operatiivisen tulosalueen työnohjauksen vastauksia ja tuloksia. Työnohjauksen onnistumiseen on vaikuttanut työn ennustettavuus, vaikutusmahdollisuus työssään, myönteisesti haastava

työ, organisaatioilmapiiri sekä kulttuuri ja hyvä sosiaalinen vuorovaikutus henkilöstön kesken. Työryhmätyöskentely on noussut myös yhtenä tekijänä onnistuneeseen työnohjaukseen. Työnohjauksen ansioista työuupumustapaukset ovat olleet vähäisempiä verrattuna siihen, ettei työnohjausta olisi ollenkaan.

Opiskelijoiden merkitykselliset oppimiskokemukset psykiatrisessa oppimisympäristössä ylemmän ammattikorkeakoulun tutkimuksessa tutkittiin opiskelijoiden näkemystä työnohjauksesta harjoitteluajana toteutettuun työnohjaukseen sekä vertailtiin, miten työnohjaajat kokivat opiskelijoille tarkoitetun työnohjauksen. Opiskelijoiden kokemuksista tuli ilmi, että harva tiesi mitä työnohjaus oikeasti tarkoittaa ja sitä varten he olisivatkin kaivanneet enemmän tukea ja teemapohjaisia työnohjauspäiviä. Työnohjauspäivinä työnohjaajat olivat vaihdelleet, mikä tuotti opiskelijoille vaikeuksia tuoda esille heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan. Opiskelijat kokivat, että ryhmätyönohjaus on parempi vaihtoehto kuin yksilötyönohjaus, koska silloin kuulee muiden näkemyksiä ja niiden avulla myös rohkaistuu itse kertomaan omia näkemyksiään sekä samaistumaan toisten opiskelijoiden kertomuksiin. Opiskelijat kertoivat, että heille syntyi hyviä keskusteluja aiheesta, mitä ei olisi yksilökeskustelussa tullut. Työnohjaajat puolestaan kokivat, että iso ryhmä ja lyhyt harjoittelu aika eivät olleet ihan teollisia työnohjaukselle, eikä niihin pystytty suunnittelemaan tarkkaan määriteltäviä sisältöä tai tavoitteita. Työnohjaajat kokivat, että suurin hyöty työnohjauksesta oppimisen kannalta oli tunnetyöskentely, jossa opiskelijat reflektoivat ryhmässä omia tuntemuksia sekä ajatuksia. Työnohjaajat kokivat haasteelliseksi ryhmän koon sekä hyvin erilaiset ihmiset ja heidän kaikkien tarpeiden huomioon ottamisen. (Tikkanen, 2017, ss. 35–37)

Kortesalmen (2013, ss. 30–31) tutkimuksessa sairaanhoitajat ovat kokeneet tavoitteellisen kehittämisprosessin sekä työnohjauksen haasteellisenä, mutta samalla myös voimaannuttavana ja he ovat kokeneet siitä olleen todella paljon hyötyä mielenterveystyössä. Sairaanhoitajat ovat olleet eri työtehtävissä ja eri esimiesten alaisia, mikä alkuun tuotti hankaluuksia, mutta alun jälkeen he ovat kokeneet heidät yhteisöksi, jossa ammatti-identiteetti sekä mielenterveyden edistäminen on kirkastunut. Hoitajat ovat saaneet vertaistukea sekä voimaa työssä jaksamiseen kuukausittain tapahtuvien prosessien avulla. Kehittämisprosessi on auttanut sairaanhoitajia viemään työtään eteenpäin sekä kehittämään mielenterveystyötä ja tarkastelemaan omaa toimintaansa.

## 6 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE, TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TOTEUTUS

Opinnäytetyötä voidaan tehdä käyttäen erilaisia menetelmiä, joilla saadaan tuotettua ratkaisu tutkimuskysymykseen. Menetelmien käyttäminen tekee tuloksista luotettavia, uskottavia ja totuuden mukaisia. (Kananen, 2014, s. 64-65)

### 6.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata hoitotyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta ja sen merkitystä työhyvinvoinnille.

Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työhyvinvointia sekä työnohjauksen hyödynnettävyyttä työpaikalla.

Opinnäytetyön kysymykset ovat:

1. Millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on työyhteisön työnohjauksesta?
2. Miten hoitotyöntekijät arvioivat työyhteisön työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnilleen?
3. Millaisia kokemuksia hoitotyöntekijöillä on onnistuneesta työyhteisön työnohjauksesta?

### 6.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Laadullisessa, eli kvalitatiivisessa tutkimuksessa asioita tutkitaan usein kokonaisuutena. Tutkimusta tehdessä tulee ottaa huomioon, että laadullisessa tutkimuksessa ei voida käyttää tilastollisia todennäköisyyksiä vaan siinä hyödynnetään yksilön omaa kokemusta. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään saamaan mahdollisimman laaja aineisto havainnoimalla, kyselemällä, haastatteluilla ja erilaisilla dokumenteilla. (Alasuutari, 2014, ss. 35–50; Tuomi & Sarajärvi, 2018, ss. 22–30) Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä päädyimme käyttämään laadullista tutkimusta, koska halusimme selvittää hoitotyöntekijöiden ajatuksia työnohjauksesta ilman valmiiksi annettuja vastausvaihtoehtoja. Lähtökohtana oli selvittää hoitotyöntekijöiden kokemuksia ja odotuksia yksilötasolla työnohjauksen vaikutuksesta omaan hyvinvointiin mielenterveystyötä tehdessä.

Tutkimus oli kvalitatiivinen. Tutkimus toteutettiin teemahaastatteluilla pienryhmille. Kysymykset olivat valmiiksi teemoitettuja, joiden avulla saatiin aikaan keskusteluja, jotka vastaisivat tutkittavaan ilmiöön. Kvalitatiivi-



nen tutkimus keskittyy siihen, miten yksilöt näkevät ja kokevat reaali maailman. Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan ymmärtää paremmin ilmiötä ja edesauttaa tutkittavan aiheen syvällisempää tutkimista. (Kananen, 2014, s. 19)

### 6.3 Tutkimusympäristö ja tutkimukseen osallistunut henkilöstö

Esperikoti Ilovuori tarjoaa tehostettua palveluasumista yhteensä 25 mielenterveyskuntoutujalle. Osaavaan henkilökuntaan kuuluu sairaanhoitajia, sosionomi, lähihoitajia sekä esimies. Koti Ilovuori tarjoaa ympärivuorokautista hoitoa asukkaille, jotka tarvitsevat paljon huolenpitoa ja tukea arjessa selviytymiseen. Koti Ilovuoren tarkoitus on rakentaa palvelupolku, joka alkaa tehostetusta asumisesta, jatkuu asumisvalmennukseen ja sitä kautta asukas voi siirtyä tuettuun asumiseen. Koti Ilovuori tarjoaa asukkaille monipuolista tekemistä, harrastustoimintaa sekä virikkeitä. Jokaisella asukkaalla on oma huone, suihku ja WC. Asukkaiden käytössä on myös yhteiset tilat, johon kuuluu muun muassa olohuone ja sauna. (Esperi, Koti Ilovuori n.d.)

Koti Ilovuoressa toteutetaan kerran kuukaudessa työyhteisön työnojausta, jossa on paikalla noin 10 hoitotyöntekijää. Työnohjaukseen eivät osallistu keikkatyöntekijät ja satunnaiset sijaiset, eikä avustava henkilökunta. Kaikki Ilovuoressa työskentelevät hoitotyöntekijät ovat osallistuneet työnohjaukseen ainakin kerran.

Tutkimukseen osallistui yhteensä yhdeksän Ilovuoren hoitotyöntekijää. Tutkimukseen osallistunut hoitohenkilökunta muodostui lähihoitajista, sairaanhoitajista, mielenterveyshoitajasta ja sosionomista. Hoitotyöntekijät olivat tutkimuksen tekohetkellä olleet sosiaali- ja terveysalan työssä muutamasta kuukaudesta kahteenkymmeneen vuoteen. Työnohjausta työntekijöillä oli takana vaihtelevasti muutamasta kerrasta kymmeneen kertaan.

### 6.4 Aineiston hankinta

Tämän opinnäytetyön tutkimusaineiston hankintamenetelmäksi valitsimme teemahaastattelun ryhmissä. Tiedonkeruutapana haastattelimme pienryhmiä käyttäen apuna valmiiksi teemoittain laadittua haastattelurunkoa (Liite 2). Kysely voidaan luotettavasti toteuttaa kasvotusten järjestämällä haastattelutilaisuus. Johdattelemalla tutkimusta vaihtoehtoisilla kysymyksillä, tulee tutkijan tuntee tutkittavan asian teoriapohjaa. Tutkija voi hyvällä kysymysten asetelulla saada laadultaan kattavaa tietoa tutkimuksen tuloksiin. (Kananen, 2014, ss. 73–75)

Teemahaastattelu on yleisesti käytetty tutkimustapa, jolla voidaan toteuttaa laadullista tutkimusta. Teemahaastattelun ideana on selvittää, mitä yksilö ajattelee jostakin tietystä asiasta. Haastattelun tarkoitus on luoda

luonnollinen keskustelu ilman kaiken kattavia ohjeita. Haastateltavan uskoutuminen on myös yksilöllistä. Eri haastattelutilanteissa on vuorovaikutus aina erilaista. Teemahaastattelussa teema-alueet ovat määrätty etukäteen ilman tarkkaa järjestystä ja muotoilua. Kysymysten järjestys voi vaihtua haastattelun edetessä ja painotus olla eri osa alueissa haastateltavien vaihtuessa. (Valli, 2018, ss. 27–40)

Ryhmähaastattelun hyötynä on haastatella useampaa henkilöä samanaikaisesti. Ryhmässä tiedon tuotto tapahtuu yhdessä, välittämättä siitä, onko lopputulos yksimielinen. Tutkijan osa on ryhmähaastatteluissa erilainen kuin yksilöhaastatteluissa. Yksilön kanssa kahden käytävät keskustelut ovat yleisesti ottaen kysymys – vastausasettelun tapaisia, jolloin tutkijan osa keskustelun kulusta kasvaa. Ryhmähaastattelussa tutkijan osa saattaa olla hyvinkin pieni, koska haastateltavat johdattelevat keskenään keskustelun kulkua. (Pietilä, 2017)

Haastattelu runkoon sisältyi kolme eri teemaa. Teemat rakentuivat opinnäytetyön tutkimuskysymysten pohjalta. Kysymyksiä oli yhdeksän kappaletta. Kysymyksien asettelu oli avoin, ilman valmiita vastausvaihtoehtoja. Avoimissa kysymyksissä, ei tutkijan tarvitse kiinnittää kysymyksien asetteluun niin paljon huomiota kuin strukturoiduissa kysymyksissä, koska tutkija ei voi asettaa vastausvaihtoehtoja valmiiksi sellaisiksi kuin olettaisi vastausten olevan. Avoimien kysymysten etuna on tuottaa enemmän laajempaa tietoa sekä ymmärrystä tutkittavaan asiaan. (Kananen 2014, ss. 75, 79)

Haastattelun avuksi tehtiin kolme eri teemaa laadittujen kysymyksien pohjalta.

- Hoitohenkilökunnan kokemukset työnohjauksesta
- Hoitohenkilökunnan arvio työnohjauksen vaikutuksesta työhyvinvointiin
- Hoitohenkilökunnan kokemukset onnistuneesta työnohjauksesta

Opinnäytetyön tutkimusta tehtiin syksyllä 2019. Esperin koti Ilovuoren hoitohenkilökunta sai viikkotiimissä tiedoksi opinnäytetyön aiheen, joka käsittelee työnohjauksen merkitystä hoitotyöntekijöiden omaan hyvinvointiin mielenterveystyössä. Tieto saatettiin saatekirjeen (Liite 3) avulla kaikille Ilovuoren hoitotyöntekijöille. Saatekirjeestä ilmenee tutkimuksen perustiedot. Kirjeessä tulee selvittää tutkimuksen tekijät, ketä tutkitaan ja mihin tuloksia käytetään. Kirjeellä voidaan lisätä tutkittavien kiinnostusta tutkittavaa asiaa kohtaan. (Vehkalahti, 2014, ss. 47–48)

Tutkimukseen halukkaat täyttivät suostumuslomakkeen (Liite 4) ja ilmoittautuivat yksikönpäällikölle, joka järjesti työvuorojen puitteissa sopivat ajat haastattelujen tekemiseen. Ensimmäinen haastattelu kesti 60 minuuttia ja siihen osallistui viisi hoitotyöntekijää. Toisen haastattelun kesto oli 45 minuuttia ja siihen osallistui neljä hoitotyöntekijää. Haastattelut nauhoitettiin kahdella eri nauhurilla, jotta voitiin varmistaa aineiston talteen saaminen.

Haastattelu toteutettiin koti Ilovuoren tiloissa, eli hoitohenkilökunnan työpaikalla heidän työaikanaan. Haastatteluun varattua aikaa ei oltu etukäteen määritetty. Tila oli sopiva haastattelun toteutukseen. Häiriötekijöitä ei ollut. Kaikki haastateltavat ja haastattelijat olivat toisiaan vasten niin, että pystyivät luomaan katsekontaktin. Hoitohenkilökunta kykeni tuottamaan kohtuullisen hyvän, mutta niukan keskustelun ja jakamaan omia ajatuksiaan. Välillä keskustelu pysähtyi ja haastattelun pitäjän täytyi johdella keskustelua eteenpäin. Kysymykset ohjailivat keskustelua, mutta toisinaan keskustelu laajeni kysymyksien asettelun ulkopuolelle. Kaikki haastateltavat osallistuivat keskusteluun tasapuolisesti.

## 6.5 Tutkimusaineiston analyysi

Aineiston tulkinta tapahtuu kokonaisuutena laadullisella sisällönanalyysillä. Tutkittavat seikat eivät saa olla ristiriidassa esitetyn tulkinnan kanssa. Tilastolliset tutkimukset eivät ole osa laadullista tutkimusta. Vaikkakin laadullisessa analyysissä voi joissakin tapauksissa käyttää kvantitatiivisia tarkasteluja. Aineisto tulee saattaa analyysin tekoa mahdollistavaan muotoon ennen varsinaisen analyysin aloittamista. (Alasuutari 2014, s. 38)

Laadullinen sisällönanalyysi koostuu kahdesta eri vaiheesta, arvoituksen ratkaisemisesta ja havaintojen pelkistämisestä. Dokumentit laadullisessa aineistossa edellyttävät aineistojen samankaltaisuutta, joka tarkoittaa, että havainnointit ja haastattelut ynnä muut sellaiset aineistot tulee muuttaa tekstimuotoon. Tämän jälkeen tekstiaineisto analysoidaan lukemalla. Haastattelut puretaan, eli litteroidaan tekstimuotoon. Litteroinnissa muutetaan teemahaastatteluaineisto sanatarkasti tekstimuotoon. Tutkijan päätettävissä on, mitä aineistosta litteroi, mutta aineistoihin voi palata myöhemmin tarpeen vaatiessa uudelleen. (Kananen, 2015, ss. 83–84, 159–161; Alasuutari, 2014, ss. 40–48)

Tutkimuksessa vaihtoehtoisina analyysimenetelminä voi käyttää teorialähtöistä tai aineistolähtöistä tapaa. Teorialähtöisessä analyysissä, eli deduktiivisessa analyysissä jo ennestään valmis teoriapohja ohjaa tutkimusta. Taas aineistolähtöisessä analyysissä tutkimus painottuu aineistoon. Aineistolähtöisessä analyysissä on tutkijan oltava erityisen huolellinen, että pysyy tutkivassa aineistossa ilman minkäänlaisia ennakkokäsityksiä. Opinnäytetyössä käytettiin induktiivista sisällönanalyysiä. Sitä voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa perusanalyysimenetelmänä. Laadullisen aineiston analyysi luokitellaan, teemoitetaan tai tyyppitetään. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 95–100; Tampereen yliopisto, n.d.)

Sisällönanalyysi on kolmivaiheinen prosessi. Siihen kuuluu aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineistoin klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineistonanalysointi etenee vaiheissa, joita ovat haastattelujen kuunteleminen ja auki kirjoitus, haastattelujen lukeminen ja niihin perehtyminen, pelkistettyjen ilmaisujen

etsiminen ja listaaminen, samankaltaisuuksien etsiminen, alaluokkien muodostaminen, yläluokkien muodostaminen ja yhdistäminen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä käsitteitä yhdistetään, jolloin saadaan vastaus tutkimustehtävään. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 107–112)

Nauhoitettu aineisto litteroitiin sanatarkasti tekstimuotoon. Yhteensä litteroitua tekstiä syntyi 14 sivua rivivälillä 1. Aineistosta poistettiin kaikki siihen kuulumattomat tokaisut sekä lukuisat apusanat. Aineiston siivouksen jälkeen siitä jäi jäljelle puolet. Tämän jälkeen aineisto analysoitiin luokitain, jotka muodostuivat opinnäytetyön kysymysten mukaan. Yläluokkia syntyi neljä kappaletta, jotka ovat: Työnohjaus ja siinä käsiteltävät asiat, työhyvinvointi osana hoitotyöntekijän arkea, työnohjauksen vaikutukset hoitotyössä sekä onnistunut työnohjaus. Alaluokkia syntyi 21 kappaletta (taulukko 1). Aineiston väri luokiteltiin vastaamaan kutakin yläluokkaa. Litteroidusta materiaalista alleviivattiin aineistoa kuhunkin luokkaan sopivalla värillä. Tämän jälkeen kerättiin aineisto jokaisen luokan alle otsikkoa vastaavaksi. Samaan teemaan liittyviä asioita yhdistelemällä saatiin aikaiseksi yläluokat, joiden alle tutkimustulokset kirjoitettiin. Aineiston ryhmittelyssä etsitään pelkistettyjen ilmaisujen yhtäläisyyksiä ja erilaisuuksia. Saman sisältöisistä asioista muodostuu oma luokka. Käsitteellistämällä yhdistetään samankaltaisia luokkia. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, ss. 108–112)

<b>Alkuperäinen ilmaus</b>	<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Yläluokka</b>
<p>On puhuttu käyttäytymismalleista työn tekemisessä.</p> <p>Työnohjaus on sellaista missä voi puhua kaikesta työhön liittyvästä</p>	<p>Miten käyttäytyä töissä</p> <p>Paikka, jossa puhua työstä</p>	<p>Työnohjaus</p> <p>Työnohjaaja</p> <p>Työn tukeminen</p> <p>Minäkuvan luominen</p> <p>Ristiriidat</p> <p>Työyhteisö</p>	<p>Työnohjaus ja siinä käsiteltävät asiat</p>
<p>Pitää huolehtia omasta itsestään, että jaksaa töissä</p> <p>Vapaa-ajalla ei saa miettiä työasioita</p>	<p>Fyysinen hyvinvointi</p> <p>Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä</p>	<p>Työhyvinvointi</p> <p>Työssäjaksaminen</p> <p>Henkilökohtainen elämä</p> <p>Työilmapiiri</p> <p>Työn mielekkäisyys</p> <p>Johtaminen</p>	<p>Työhyvinvointi osana hoitotyöntekijän arkea</p>
<p>Tämmösiä vähän työyhteisön ristiriitatilanteiden käsittelyä</p> <p>Haastaviin asiakastilanteisiin oon saanut eniten apua</p>	<p>Ristiriitatilanteiden selvittely</p> <p>Haastavien asiakkaiden kohtaaminen</p>	<p>Asiakastilanteet</p> <p>Työilmapiiri</p> <p>Avoimuus</p> <p>Haastavuus</p> <p>Yhteiset sopimukset</p> <p>Uuden oppiminen</p>	<p>Työnohjauksen vaikutukset hoitotyössä</p>
<p>Kaikki työnohjaukset olisivat hyviä</p> <p>Esimiehille voisi olla oma työnohjaus</p>	<p>Työryhmän työnohjaus, yksilötyönohjaus</p> <p>Esimiehen työnohjaus</p>	<p>Työnohjauksen muodot</p> <p>Työryhmä</p> <p>Esimiestyö</p> <p>Osallisuus</p>	<p>Onnistunut työnohjaus</p>

Taulukko 1. Opinnäytetyön luokat

## 7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Tutkimusaineistoa luettiin useaan kertaan ennen varsinaista tulosten analysointia. Tutkittavan asian ulkopuolelle jätettiin epäadekvaatit ilmaukset. Tutkimuksen tulokset on avattu haastattelun kulkemassa järjestyksessä. Tutkimusten tulosten analysointien alle on otettu hoitotyöntekijöiden suoria lainauksia teemahaastattelusta.

### 7.1 Työnohjaus ja siinä käsiteltävät asiat

Varsinaisen haastattelun ensimmäisessä teemassa keskusteltiin työnohjauksesta käsitteenä ja siitä, millaisia asioita työnohjauksessa on käyty läpi. Aluksi kaikki haastateltavat olivat hyvin hiljaa ja katselivat toisiaan. Haastateltavat alkoivat vastaila niukkasanaisesti tukien toistensa näkemyksiä, todeten samalla kysymyksen olevan todella laaja. Haastateltavien mielestä työnohjaus tarkoittaa sitä paikkaa, jossa voi keskustella arjen työstä ja sen tuomista haasteista. Työnohjauksessa etsitään ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin, johtamiseen ja esimiestyöhön liittyviin asioihin sekä käyttäytymismalleja työntekijöiden tueksi. Haastateltavat olivat myös yhtä mieltä siitä, että työnohjauksen avulla voidaan kehittää työtä sekä omaa minä kuvaa.

”No se työnohjaus tukee sitä työntekemistä. En mä oikeen tiedä, kun oon ollu niin vähän työnohjauksissa. on olleet todella erilaisia. Siinä keskustellaan työntekemisestä ja haasteista siinä arjessa.”

”No siinä voidaan yrittää kehittää sitä työtä ja työtoimintaa. Niissä työnohjauksissa voi just tuoda niitä niin sanottuja ongelmia, ongelmakohtia esille, ja sit niihin pyritään löytää jotain parempaa ratkaisua. Työyhteisön hyvinvointia varmasti-kin yritetään siellä jollain tavalla saada parempaan päin.”

Työnohjauksessa käsiteltäviä asioita haastateltavat toivat esille useasta eri näkökulmasta. Käsiteltävien asioiden koettiin olevan erilaisia eri työnohjaajan tai eri työyhteisön kanssa. Työnjakoon liittyvät asiat nousivat useassa kohtaa esille. Haastateltavat kertoivat, että työnohjauksessa käsitellään usein ristiriitatilanteita ja huonosti toimivia toimintamalleja. Haastateltavien mielestä työnohjauksessa voi käsitellä ihan mitä vaan.

”Mulla on sellainen kokemus, että jos on ollut jotain vaikka ristiriitatilanteita duunipaikalla, ni niihin koitetaan löytää keskustelemalla jotain ratkaisuja jatkoo ajatellen. Jotain työkaluja ja miten välttyttäis tällaisilta ja miten tähän on tultu tai jouduttu tämmöseehen tilanteeseen. Myöskin ihan omaa työssäjaksamista ja tää oli tosi laaja kysymys.”

”Työnjakojuttuja ja justiin tätä identiteetin luomista, mitä se on ja sitten semmosta ryhmähenki saataisiin kaikilta suurinpiirtein samalle aaltopituudelle. Myöskin mitä se meidän työ on ja niin kuin tämmöisiä asioita.”

Haastateltavien kanssa keskusteltiin haastattelun edetessä siitä, että tietävätkö he oikeasti, mitä työnohjaus oikeasti on. Suurin osa haastateltavista ei oikein osannut vastata, mitä työnohjaus on ja juuri siksi uskoivat työnohjauksen olevan sitä kuuluisaa pakkopullaa. Haastateltavat toivat esille, että työnohjaus on sitä, johon on pakko mennä, vaikka pitäisi ajatella, että se on etu. Esille tuli myös se, että kaikki asiat eivät aina kosketa kaikkia ja taas joidenkin kohdalla työryhmän työnohjaus saattaa taipua yksilötyönohjaukseksi. Haastateltavien mielestä työnohjaus on kuitenkin hyvä paikka harjoitella vuorovaikutusta ja tuoda esille omia mielipiteitään. Haastateltavien mukaan usein mielletään työnohjauksen olevat sellainen, jossa puututaan vain epäkohtiin ja puidaan ongelmia. Mutta voihan työnohjaus olla sellaistaikin mikä nostattaa yhteistä hyvää.

”Varmaankin, näin se kyllä on. Niin sitä luullaan, että se on vaan työnohjaus ja pakko mennä. Pitäis ajatella, että se on etu, että sitä saa vaikka ei aina jaksaa olla niin keskustelevalainen.”

”Musta tuntuu, että se on sillain välttämätön paha. Se työnohjaus. Aikaisemmissa paikoissa monet kattoo, että ei ole onneksi töissä sinä päivänä, vaikka mä ajattelin, että se olisi sitten kaikille pakollista.”

”Joiden kohdalla lähtee jutut vähän laukalle ja silloin se menee puheliaampien kohdalla yksilötyönohjauksen puolelle.”

## 7.2 Työhyvinvointi osana hoitotyöntekijän arkea

Haastateltavat kuvailivat työhyvinvointia todella laajana käsitteenä. Työhyvinvointiin kuvattiin liittyvän todella monta eri asiaa. Työilmapiiri vaikuttaa jokaisen työntekijän työhyvinvointiin. Haastateltavat toivat myös tärkeänä asiana esille, että omassa elämässä on kaikki asiat kunnossa niin, että jaksaa käydä töissä. Työhyvinvointiin koettiin vaikuttavan myös se, että töihin on kiva tulla, työvuorot ovat sopivia ja työn sekä vapaa-ajan tasapainossa pysyminen. Työhyvinvointi voi olla myös sitä, että tunnistaa itsessään omat rajansa ja milloin on aika ottaa takapakkia ja antaa aikaa itselleen. Työntekijän on hyvä pystyä tekemään vapaa-ajallaan mieluisia asioita ja jättää työt jutut työpaikalle. Työntekijät tiedostavat myös haastattelun perusteella, että heillä on iso vastuu itselläänkin omasta työhyvinvoinnistaan. Työhyvinvointiin liittyy alustaidot, kuten oman ammattitaidon ylläpitäminen, työnantajan säännöt sekä kyky puuttua epäkohtiin.

”Kyl mä sanoisin, että se on niin kun se työilmapiiri mikä on-kaan se hyvä sitten. Onko omassa elämässä kaikki asiat sillä tavalla, että sä jaksat käydä siellä töissä ja onko työvuorot sopivia.”

”Sillä työhyvinvoinnilla voi just mitata sitä, että sulla on kokonaisvaltaisesti kaikilla saroilla hyvä olla. Työt pitää pystyä jättää töihin ja töihin on kiva tulla. Ei se työ saa olla kaikki, sen lisäksi pitää jaksaa tehdä muutakin.”

”Työntekijän se oma jaksaminen ja tottakai se oma henkilökohtainen elämä töiden ulkopuolella pitää olla tasapainossa.”

”Työhyvinvointi on iso alue. Tietenkin siihen kuuluu johtaminen ja työyhteisö. Työhyvinvointi on myös asiakaskunnasta riippuvainen.”

Työhyvinvoinnin yhdeksi tekijäksi nousi vahvasti johtaminen ja esimiestyö. Vaikeat ja haastavat asukkaat koettiin myös haittaavan työssäjaksamista ja tätä myötä kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Haastateltavat toivat myös esille, että työnantajan järjestämät puitteet työntekemiseen vaikuttavat myös olennaisesti hoitotyöntekijöiden työhyvinvointiin. Näitä ovat muun muassa työympäristö sekä sellaiset asiat, joihin ei työntekijät pysty itse vaikuttamaan.

### 7.3 Työnohjauksen vaikutukset hoitotyössä

Haastateltavista suurin osa koki, että työnohjauksessa käsitellyt asiat eivät näy konkreettisesti arjen työssä. Monet asiat tuntuvat jäävän leijumaan, eikä asioista ole pystytty keskustelemaan suoraan. Haastateltavat toivoivat, että työnohjauksessa käsitellyt asiat näkyisivät enemmän käytännössä. Haastateltavat kokivat, että työnohjauksella on ollut myös negatiivisia vaikutuksia työilmapiiriin. Satunnaisesti työnohjauksien jälkeen on käyty keskustelua vielä useamman viikon ajan, koska ei ole ymmärretty mistä asioiden käsittelyssä on ollut kyse. Haastateltavat kertoivat, että on vaikea puhua suoraan, koska ei haluta loukata ketään.

”No jos on sovittu työporukan kanssa jotain uutta, mitä otetaan käyttöön, niin sillä lailla. Joskus toivoisin kuitenkin, että se näkyisi enemmän käytännössä ja kaikki pystyisivät sitoutumaan. Ei minusta ainakaan hirveesti mitenkään erityisesti näy.”

”Sellaisia kokemuksia on ollut, että sanotaan kaksi viikkoa työnohjauksen jälkeen, että jäi kaivelemaan ne asiat. Mikähän siinä on. Vaikka on tuttu ja turvallinen työyhteisö, niin ei uskalleta sanoa mitään.”



”Kukaan ei pysty ottamaan sitä asiaa niin raakana esille. Ollaan hienotunteisia ja ei haluta ketään loukata. On sellaista diipadaapaa ja asioita ei puhuta niiden oikeilla nimillä. ”

Haastateltavista osa pystyi nostamaan esille myös esimerkkejä siitä, miten työnohjaus on antanut työkaluja työskentelyyn. Työnohjauksessa on käsitelty esimerkiksi työnjako asiaa, jonka seurauksena asiaa työstettiin aamutiimeissä tehokkaasti ja on nyt osana joka päiväistä toimintamallia. Täten haastateltavat kokivat työnteon olevan tasapuolisempaa nykyään.

”Työnohjauksessa käsiteltiin esimerkiksi tätä työnjako asiaa ja sen jälkeen oikeesti työstettiin tätä aamutiimeissä. Hommia jaettiin tarkemmin ja yksilöllisemmin. ”

Haastateltavat kertoivat työnohjauksen parantavan työilmapiiriä ja keskinäistä hoitotyöntekijöiden avoimuutta ainakin hetkellisesti. Jokaisessa työyhteisössä uskotaan olevan ne kesto-ongelmat. Hyvänolon tunnetta on koettu ainakin hetkellisesti hyvän työnohjauksen jälkeen, etenkin silloin kun on sovittu jotain yhteisiä pelisääntöjä. Haastateltavat kokivat myös, että työyhteisön välinen prosessi on vielä kesken, jota työstetään päivittäin. Haastateltavilla oli usko siihen, että työnohjaus voi tuoda apuja tähän prosessiin, tietäen kuitenkin, että valmista ei koskaan tarvitse edes tulla.

”Toivoisin työyhteisön työnohjauksen olevan sellaista, että se lähentäisi työyhteisöä.”

”Tää on vielä vähän tämmönen work in progress, sitä niin kun työstetään tässä eli ei olla nähty sitä lopullista tuotetta vielä, että mitä sieltä syntyy. Kyllä mä luulen, että näistä varmasti on apua ja sillain niin kun ja parempaan suuntaan varmasti mennään et en nää sitä niin kun et mentäs alaspäin. ”

Asukastilanteiden läpikäyminen koettiin tärkeäksi osaksi työnohjauksen prosessia. Näihin tilanteisiin toivottiin parempaa henkilöstön osanottoa sekä keskinäisiä vuorovaikutuksia ja ongelmanratkaisutaitoja. Kuitenkin haastateltavat pohtivat, että tässä työpaikassa ei ole paljoa haastavia asukastilanteita, joita tarvitsisi työnohjauksessa käsitellä. Kuitenkin asenne, jolla työnohjaukseen tullaan, ratkaisee paljon.

”Ollaan käyty läpi joitain asiakaskeissejä ja ollaan yhteisiä pelisääntöjä käsitelty jonkun hankalan tai vaikeamman asukkaan kohdalla. Sellaisesta mä koen, eli mitä enemmän on porukkaa eikä vain viis, niin silloin se asia jää elämään. Mutta se on sääliharvoin.”

Haastateltavat olivat oppineet myös jotain uutta työnohjauksen ansiosta. Työnohjauksella koettiin olevan merkitystä oman itsensä pohdiskelulle ja tutkimiselle. Työnohjauksen avulla on saanut työkaluja omaan työsuorituksen ja työhyvinvoinnin parantamiseen. Työnohjaus on edesauttanut haastateltavia erilaisten näkökulmien yhteensovittamisessa. Työnohjaus-tilanteissa on täytynyt mennä toisen ajatuksiin mukaan eikä vain viedä niitä omia ajatuksia eteenpäin. Haastateltavat toivat esille, että työnohjauksessa on aina joka kerralla jotain uutta.

”Päällimmäisenä sieltä on jäänyt tällaiset näkökulma asiat. Jotkut näkevät asiat ihan eri lailla, kun minä näen ja silloin joutuu katsomaan niitä asioita ihan eri perspektiivistä. Se on mielenkiintoista, kun tavallaan pääsee toisen pään sisään ja sitä kautta pystyy muokkaamaan omaa näkemystä. Sitten pystyy miettimään, että onko omassa ajattelumaailmassa jotain pielessä.”

Eniten haastateltavat olivat oppineet yksittäisistä asiakastapauksista. On koettu hyväksi puhuttavan asioista siten, että etsitään myös kaikkien toimesta ratkaisuja. Toisaalta taas koettiin, että ehkä se ei kuitenkaan aina ole uudenoppimista, mutta kaikki rakentava keskustelu on silmien avaamista.

”Olen oppinut yksittäisistä asiakastapauksista paljon, kun niistä puhutaan ja etsitään ratkaisuja. Olen senkin myös oppinut, että ei niistä aina mitään hyötyä ole ollut”

”Niin, voiko sanoa, että olen oppinut jotain uutta, mutta se avaa silmiä, kun käydään yhdessä asioita läpi.”

#### 7.4 Onnistunut työnohjaus

Haastateltavilla oli vaikeuksia arvioida sitä, mikä heidän mielestään on parhain työnohjausmuoto. Kaikki olivat kuitenkin sillä kannalla, että työyhteisöä parhain työnohjausmuoto on työyhteisön työnohjaus. Tätä ratkaisua perusteltiin sillä, että työtä kuitenkin tehdään työyhteisössä. Onnistuneeseen työnohjaukseen uskottiin vaikuttavan myös se, että työryhmästä olisi mahdollisimman moni paikalla. Haastateltavissa herätti myös mielenkiintoa, että millaista olisi käydä yksilötyönohjauksessa. Ja voisiko yksilöohjauksesta olla joillekin työntekijöille hyötyä. Haastateltavat pohtivat myös sellaista, että jos maksimoisi työnohjauksen hyödyt, niin miksi ei voisi käyttää niitä kaikkia. Ensin yksilöohjaus, tämän jälkeen työyhteisön ohjaus ja sitten vielä ryhmätyönohjaus, joihin osallistuisi muista mielenterveyspsykologian henkilökuntaa. Onnistunut työnohjaus on yksimielisesti sitä, että kaikki osallistuisivat ja uskaltaisivat tuoda omia mielipiteitään esille. Työnohjauksen toivotaan olevaan ratkaisukeskeistä.

”Olisi hienoa, jos voisi käyttää noita kaikkia. Ensin voisi käydä yksin. Myös ryhmä työnohjaus olisi todella hyvä”

”Kyllä mun mielestä työnohjaukseen olisi kaikkien osallistuttava. Sitten siellä on vaan muutama tyyppi puhumassa ja muutama ei puhu ollenkaan. Sitten se sama kerrotaan niille, ketkä ei ollu paikalla ja ne ymmärtää sen taas ihan omalla tavallaan.”

Esimiehen osallistuminen työnohjaukseen koettiin ristiriitaisesti. Esimiehen kerrottiin tuovan tietynlaista jännitystä työnohjaustilanteisiin, mutta yksikään haastateltavista ei ollut suoraan sitä mieltä, että esimiehen ei kuulu osallistua. Toisaalta taas koettiin, että llovuoreissa esimies on niin vahvasti läsnä, että hänen on hyvä osallistua työnohjauksiin. Haastateltavat toivat esille, että esimiehen osallistumisen hyöty ja haitta on riippuvainen täysin tilanteesta ja asioista, mitä työnohjauksissa käsitellään.

”Niin, ehkä se on niin, että mitä yleensä meillä työnohjauksessa keskustellaan, ei ole esimiehestä johtuvaa. Asiat on enemmän semmoisia, että on toimittu väärin tai sitten hallintoon liittyviä asioita. Eri asia olisi taas jos työryhmä kokee, että esimies on huono, niin silloin on todellakin hyvä, että esimies olisi paikalla asiasta keskustelemassa, vaikkakin se voisi olla kova kynnyks jollekin kertoa se esimiehelle.”

## 8 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuksen tulee olla suoritettu tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla, jotta se voi olla luotettava ja eettisesti hyväksyttävä. Tutkimuksessa tulee noudattaa rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta. Käytettävät tiedonhankinta- ja analyysimenetelmät tulee olla tieteellisten tutkimuksien kriteerien mukaisia. Tutkijoiden tulee työssään kunnioittaa muiden tutkijoiden tutkimuksia sekä viitata heidän julkaisunsa asiallisesti. Tutkimus vaatii huolellista suunnittelua sekä toteuttamista, johon on hankittu asianmukaiset tutkimusluvut. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, ss. 4–5)

Tutkijan tulee tutkimusta tehdessään näyttää toteen johtopäätöksien oikeellisuus ja luotettavuus. Kuitenkin silloin, kun tehdään laadullista tutkimusta, ei kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta voi laskea samalla tavalla kuin kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuus on tutkijan näytön ja arvioinnin varassa. (Kananen, 2014, ss. 145–147)

Opinnäytetyön luotettavuus otettiin huomioon teemahaastattelussa, siten, että jokainen haastatteluun osallistuja oli varma siitä, että hänen tietojaan käytetään luottamuksellisesti. Opinnäyte toteutettiin niin, että hoitotyöntekijät eivät ole tunnistettavissa. Hoitotyöntekijöiden nimiä ei ole esitelty opinnäytetyössä. Hoitotyöntekijöiden suostumuksella, opinnäytetyöstä ilmenee yksikkö, jossa tutkimus toteutettiin.

Opinnäytetyön haastattelujen kohderyhmään saivat osallistua kaikki hakukkaat hoitotyöntekijät. Kenelläkään ei ollut velvollisuutta tutkimukseen osallistua. Opinnäytetyön toteutuksessa voitiin ottaa huomioon kaikki Ilovooren hoitotyöntekijät, koska kaikki olivat osallistuneet työhohjaukseen ainakin yhden kerran. Työntekijöiden ikäjakauma sekä työhistorian pituudet lisäsivät tutkimustuloksiin eroavaisuuksia työhohjauksen tärkeydestä.

Opinnäytetyössä käytettiin teemahaastattelua, joka nauhoitettiin. Nauhoittamisen avulla kyettiin saamaan kaikki haastattelujen materiaali talteen. Nauhoituksien vuoksi ei tutkimuksen tekijöiden tarvinnut tehdä muistiinpanoja, joihin olisi saattanut tulla virheellisiä huomioita. Keskustelujen nauhoitus varmisti sen, että haastattelun kulku ei keskeytynyt, joka olisi tapahtunut muistiinpanoja tehdessä.

Opinnäytetyön luotettavuuteen mahdollisesti vaikuttaa hoitotyöntekijöiden niukkasanaisuus, jonka vuoksi tutkijat johdattelivat haastattelun kulku useaan kertaan. Luotettavaan tulokseen haittaavasti vaikuttaa mahdollisesti myös työntekijöiden negatiivinen asenne työhohjaukseen kohtaan. Tutkimuksen tuloksiin ja tulkintaan on vaikuttanut varmasti se, että opinnäytetyöntekijät tiesivät mitä työhohjaus on ja minkälainen merkitys sillä on työssä jaksamiseen. Haastateltavat olivat ennestään tuttuja haastateltaville, jonka vuoksi mahdolliset epäkohdat ei tullut luotettavasti esille.

Opinnäytetyön tutkijat pystyivät olemaan tilanteessa läsnä ja keskittyä haastattelun kulkuun. Tutkimustuloksien luotettavuutta lisää kahden tutkijan samanlainen tulkinta tehdystä tutkimuksesta. Alkuperäiset nauhoitteet ja litteroitu tekstimateriaali hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua.

Laadullisen tutkimuksen tekijän tulee varautua luotettavuustarkasteluun suunnitteluvaiheessa. Luotettavan tuloksen saamiseksi tarvitaan riittävä dokumentointi. Luotettavuutta tutkimuksessa lisäsi tiedonkeruu monista eri lähteistä sekä tutkimuksen tekijöiden omakohtaiset kokemukset tutkitavasta ilmiöstä. Samankaltaiset tulokset aikaisemmista tutkimuksista tukevat oman tutkimuksen tulosta. (Kananen, 2014, ss. 151–152)

## 8.2 Pohdintaa ja johtopäätöksiä

Haastateltavat olivat haastattelun alussa hiljaisia ja katselivat toisiaan, luultavasti siksi, että he eivät olleet saaneet etukäteen teemahaastattelun kysymyksiä tietoonsa. Pohdittavaksi jää, että olisiko tutkimustuloksia voinut saada enemmän, jos haastattelurunko olisi lähetetty tutkittaville etukäteen. Tällöin he olisivat voineet paremmin valmistautua haastatteluun. Haastattelujen edetessä hoitotyöntekijät tukeutuivat toistensa vastauksiin ja esittivät hyvin samankaltaisia tulkintoja kysymyksiin. On mahdollista, että yksilöhaastattelu olisi voinut tuoda monipuolisemmin näkemyksiä tutkittavaan asiaan. Haastatteluja tuli johdatella eteenpäin, jonka vuoksi haastattelijoiden mielipiteet ja näkemykset vaikuttivat haastateltavien vastauksiin. Haastateltavat toivat esille, että työnohjauksessa etsitään ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin ja sen avulla voi kehittää työtä ja omaa minä kuvaa. Haastateltavien näkemys siitä, mitä asioita työnohjauksessa käsitellään ja miten sitä voidaan hyödyntää, on kuitenkin hyvin samankaltainen kuin työssä nostettu teoretieto työnohjauksesta.

Haastateltavien kanssa keskusteltiin haastattelun edetessä siitä, että tietävätkö he oikeasti, mitä työnohjaus oikeasti on. Suurin osa ei oikein edes taida tietää, mitä se on ja juuri siksi työnohjaus on sitä kuuluisaa pakkopulaa. Haastateltavat toivat esille, että työnohjaus on sitä, johon on pakko mennä, vaikka pitäisi ajatella, että se on etu. Esille tuli myös se, että kaikki asiat eivät aina kosketa kaikkia ja taas joidenkin kohdalla työryhmän työnohjaus saattaa taipua yksilötyönohjaukseksi. Työnohjouksen alussa työnohjaaja selvittää työnohjattavien tarpeet ja tämän avulla työnohjaaja tuo oman osaamisensa, asiantuntijuutensa sekä sisäisen tiedon esille. Tämän jälkeen hän perehtyy tutkimusten kautta ulkoiseen tietoon ja avartaa omaa näkemystään tällä tiedolla. Työnohjaajan tarkoitus on arvioida kriittisesti keräämäänsä tietoa ja yhdentää sitä työnohjattavien tarpeeseen. Työnohjaaja tuo esille oman tietonsa sekä löytämänsä tiedon ohjattaville, joiden kanssa yhdessä he arvioivat tieteellisen ja tutkimustiedon merkitystä. (Tuliniemi & Rajaniemi, 2017, s.13)

Haastattelussa hoitotyöntekijät eivät kuitenkaan tuoneet esille olevansa tietoisia, että työnohjaukselle asetetaan aina tavoitteet ja että siinä suunnitellaan, minkälaisia asioita prosessissa käsitellään. Tuloksiin on voinut vaikuttaa, että prosessi oli päättymäisillään ja tavoitteiden asettelusta on useita kuukausia aikaa. Prosessiin on tullut myös uusia hoitotyöntekijöitä, joka voi vaikuttaa työnohjauksesta saatuihin hyötyihin. Tämä on kuitenkin väistämätöntä hoitotyössä tapahtuvien suurien työntekijämuutoksien vuoksi. Haastateltavien mielestä työnohjaus on kuitenkin hyvä paikka harjoitella vuorovaikutusta ja tuoda esille omia mielipiteitään. Usein mieltään työnohjouksen olevat sellainen, jossa puututaan vain epäkohtiin ja puidaan ongelmia. Mutta voihan työnohjaus olla sellaistaikin mikä nostattaa yhteistä hyvää.

Tutkimuksesta nousi esiin, että monelle työnohjaus on vielä kovin vieras käsite, vaikka haastateltavat ovatkin osallistuneet työnohjauksiin. Työnohjaus ei tuota toivottua tulosta, jos työnohjattavat eivät ole perehtyneet työnohjauksen merkitykseen, tavoitteisiin ja sen hyötyihin. Useasti työnohjaus koetaan pakkopullana, koska heillä tietoisuus työnohjauksen on kovia kapea. Uskoa voi, että jos työnohjattavat olisivat paremmin tietoisia siitä mitä työnohjaus on, silloin he saisivat enemmän tukea ja apua työnohjauksesta työssäjaksamiseen.

Työhyvinvointia kuvattiin monesta eri näkökulmasta. Haastateltavat kertoivat ensin työhyvinvoinnin tarkoittavan sitä, että omasta fyysisestä kunnosta pitää huolta. Haastateltavat johdattelivat työhyvinvointi keskustelua hankitun teorian tiedon perusteella. Tämän jälkeen vasta työhyvinvoinnista keskusteltiin laajemmin, jolloin keskustelu laajeni henkisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin osa-alueisiin. Etukäteen tutkitussa opinnäytetyön teoriassa fyysinen työhyvinvointi näyttää vahvasti osana kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Haastateltavilla oli hyvin paljon samanlainen näkemys työhyvinvoinnin painopisteistä kuin tutkittavassa kirjallisuudessaakin. Yleisin näkemys työnohjauksesta on ollut, että käsitteeseen liittyy työkyky, elämäntavat ja terveys. Pelkistettynä tämä tarkoittaa, että vastuu on ainoastaan yksilöllä syödä terveellisesti ja liikkua tarpeeksi. Kokonaisvaltaisesta toimintamallista puhuttaessa, tulisi edellä mainittuihin asioihin lisätä myös työn toiminnan ja toimintaympäristön kehittäminen. Kokonaisvaltainen toimintamalli edellyttää vastuunottamista työntekijältä, työnantajalta, työtovereilta ja asiantuntijoilta. Työhyvinvoinnin tärkeänä vaikuttajana pidetään vapaa-ajan ja työelämän välistä tasapainoa. (Laine, 2014, ss. 9–11)

Haastateltavat kertoivat tutkimuksessa, että työnohjauksessa käsiteltävät asiat eivät näy arjen työssä. Toiveissa kuitenkin on, että työnohjausta voisi enemmän käyttää työkaluna. Tähän mahdollisesti vaikuttaa se, että työnohjaus tuntuu vieraalta ja se koetaan pakolliseksi. Myös työntekijällä pitäisi olla vastuu omasta työhyvinvoinnistaan sekä taito käyttää työnohjausta työkalunaan. Myöhemmin keskustelussa haastateltavat kertoivat, että työnohjaus on kuitenkin antanut työkaluja työskentelyyn, kuten työnjako asioihin, yhteisiin pelisääntöihin ja haastavien asiakkaiden kohtaamiseen. Nämä asiat olivat ristiriidassa toisiinsa, joten edelleenkin opinnäytetyöntutkijat uskovat työnohjauksen kokemuksien olevan laajalti kiinni siitä, että ei oikein tiedetä, mitä se työnohjaus oikein on.

Työnohjauksen kerrottiin parantavan työilmapiiriä ja hoitotyöntekijöiden keskinäistä avoimuutta ainakin hetkellisesti. Työyhteisössä kerrottiin olevan kesto-ongelmia ja työyhteisön prosessin olevan vielä kesken. On kuitenkin selvää, että jokaisessa yhteisössä on aina jonkinlaisia pulmia ja mikään työyhteisö ei ole koskaan niin sanotusti valmis, vaan työelämä on jatkuvaa kehittämistä, eteenpäinviemistä ja ongelmien ratkomista. Työyhteisöjen ongelmat eivät saa kuitenkaan olla este laadullisen työn tekemiselle eikä hyvälle työhyvinvoinnille. Näihin asioihin voivat hoitotyöntekijät hakea apua ja ohjeita työnohjauksessa. Haastateltavat olivat hyvin samalla

kannalla kuin haastattelijatkin, että työyhteisön ei koskaan tarvitse olla valmis vaan aina on syytä kehittää itseä ja työskentelytapoja. Työnohjauksessa yhteisöllisyys toteutuu kohtaavana vuorovaikutuksena ja siinä yksilö tulee nähdyksi ja kuulluksi, jolloin työyhteisö oppii uutta työkavereistaan ja tekee työyhteisöstä tiiviimmän. Työnohjauksen tavoitteena on työn tutkiminen, kehittyminen, näkökulmien peilaus, toimintatapojen tarkastelu, tunteiden tutkiminen suhteessa työhön, työn esiin nostaminen sekä itsensä ilmaisu ja puhuminen. Tavoitteisiin kuuluu myös perustehtävien tekemistä, ideoiden jakamista, tunteiden ja ajatusten pohdiskelua sekä vuorovaikutuksessa olemista muiden työyhteisön työntekijöiden kanssa. (Kallasvuo ym., 2012, ss. 36–37)

Haastateltavat kokivat, että työnohjauksesta saisi enemmän irti, jos kaikki hoitotyöntekijät osallistuisivat työnohjaukseen. Usein paikalla on ollut vaan muutama hoitotyöntekijä, jolloin esimerkiksi yhteisistä toimintamalleista keskustelu tai asukkaan ohjaus- ja hoitolinjauksista sopiminen on täysin mahdotonta. Tämä saa aikaan efektin, jossa toiset tekevät ja toiset eivät sovittujen linjauksien mukaan. Tärkeänä hoitotyöntekijöille on asenne, jolla työnohjaukseen tullaan. Positiivinen asenne lisää motivoituneen keskustelun määrää, jolloin saadaan aikaiseksi onnistunut työnohjaus.

Työnohjaus on tuonut uuden oppimista hoitotyöntekijöille. Haastateltavat kertoivat oppineensa työnohjauksessa etenkin näkökulmien yhteensovittamista, omaa itsensä pohdiskelua, toimintatapoja haastavien omaisten ja asukkaiden kanssa. On mahdollista, että haastateltavat eivät osanneet tuoda esille kaikkia asioita, joita ovat mahdollisesti työnohjauksessa oppineet. Opittujen asioiden niukkuuteen voi myös vaikuttaa se, että usealla haastateltavalla työnohjauksen kerrat ovat hyvin vähäiset. Työnohjauskin on prosessi, joka vaatii aina useamman työnohjauskerran. Prosessiin ei pääse mukaan sisälle kuin ainoastaan osallistumalla jokaiseen työnohjaukseen työpaikalla. Työnohjaus on uuden oppimista. Yleensä työnohjaus on ajankohtaista, kun halutaan muutosta. Työnohjauksessa työntekijät tarkastelevat omaa työtään, tuovat esille omia työkokemuksiaan ja niitä pohditaan sekä tutkitaan yhdessä, samoin pyritään löytämään uusia innovaatioita työhön. Kun työntekijät tarkastelevat omaa tietotaitoaan sekä omia ajatuksiaan, se auttaa työntekijää lisäämään omaa itsetuntemustaan. (Kallasvuo ym., 2012, ss. 36–37)

Haastateltavien oli vaikea tarkkaan arvioida, mikä heidän mielestään olisi palvelevin työnohjausmuoto. Kaikki olivat sillä kannalla, että työyhteisön työnohjaus palvelee työryhmää kaikkein parhaiten. Haastateltavien arviointoon asiassa vaikuttaa varmasti jo tutkimuksessa aikaisemmin esiin tullut hoitotyöntekijöiden kokemattomuus muunlaisesta työnohjauksesta. Onnistuneeseen työnohjaukseen kuului haastateltavien mukaan jokaisen työntekijän läsnäolo. Tämä tarkoittaa, että tutkimuspaikassa tulee parantaa työnohjaukseen osallistumista hoitohenkilökunnan keskuudessa. Yksi-

mielisesti haastateltavat olivat sillä kannalla, että avoimuus luo onnistuneen työnohjauksen. Avoimuutta voi harjoitella työyhteisössä. Avoimuutta voi lisätä myös hyvillä vuorovaikutustaidoilla ja toisen työn arvostuksella. Kaikilla hoitotyöntekijöillä ei varmasti kuitenkaan tarvitse olla samanlainen näkemys asioista. Oman kannanoton ei tarvitse aina olla niin vahva, että toisen näkemykselle ei jää sijaa. Työyhteisön työnohjaukseen osallistuu koko henkilökunta, ja suositeltavaa onkin, että työnohjaukseen on kaikkien mahdollisuus osallistua. Työyhteisön työnohjauksessa arvioidaan ristiriitojen käsittelykykyä, tukipalveluja, työn tavoitteiden selkeyttä, tiedotuksen sujuvuutta sekä toimivaa työnjakoa. Näillä kaikilla on suuri vaikutus onnistumiseen ja työn sujuvuuteen. Työnohjaaja muun muassa tarkastelee työnohjauksen yhteydessä työyhteisön dynamiikkaa. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen, 2012, s. 196; Alhanen ym. 2011, s. 139)

Esimiehen osallistuminen haastateltavien mukaan ei aina ole kovin suotavaa. Toisesta näkökulmasta taas katsottiin sen olevan hyväksi, koska kyseisessä yksikössä esimies on hyvin lähellä käytännöntyötä. Haastattelussa tuli esille, että jos keskustellaan esimiehen puutteista, niin silloin halutaan olla ilman esimiestä. Esimies kuitenkin tekee päätöksiä ja on velvollinen asemansa puolesta korjaamaan epäkohtia. Jos asioista keskustellaan ilman asianomaisia, niin korjaantuuko asia silloin ja mitä työtä ohjataan. Dynamiikassa saattaa olla ongelmia, mutta työnohjauksen aika on niin lyhyt, ettei sitä kannata alkaa syvemmin selvittämään. Jos työyhteisön dynamiikka on todella hankala, työnohjaajan olisi syytä ottaa tämä puheeksi esimiehen kanssa, jotta työnjohto ja työnohjaaja pystyvät yhdessä miettimään, miten tilanne saataisiin ratkaistua ja työnohjauksesta olisi työyhteisölle enemmän hyötyä. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen, 2012, s. 196; Alhanen ym. 2011, s. 139)

Työnohjaus on tärkeää hoitoalalla ja se tukee työnohjattavien jaksamista työssä ja antaa uusia ideoita sekä voimaa omaan työhön. Työnohjauksen avulla ohjattavat voivat tarkastella omia tapojaan toimia sekä saada uudenlaista näkökulmaa asioihin. Työnohjauksen onnistumiseen ja laatuun vaikuttaa se kuinka hyvin työnohjattavat ovat perehtyneet työnohjauksen merkitykseen. Tutkimus toi hyviä havaintoja, kuinka työnohjaus auttaa hoitajia puhumaan askarruttavista asioista. He pystyvät tuomaan omia näkemyksiään esille sekä keskustelemaan niistä työryhmänä.

Haastateltavat työskentelevät mielenterveyskuntoutujille tarkoitetussa tuetussa palveluasumisessa. Tämä herätti keskustelua opintopiirissä sekä opinnäytetyötä tehdessä, kun tutkimustuloksia avattiin. Tutkimustuloksien määrä oli niukka ja työnohjaus ei ollut tuonut haastateltavien mielestä paljoakaan apua työelämään. Psykiatrisen osaston hoitajilta tutkimusmateriaalia olisi voinut tulla enemmän ja heiltä olisi varmasti tullut hyvin erilaisia vastauksia, näkemyksiä ja kokemuksia työnohjaukseen ja sen hyötyihin liittyen.



Alun perin suunnitelmanamme oli saada opinnäytetyö tehtyä lokakuun puoleen väliin mennessä, mutta työt, koulu ja pitkä välimatka toi meille hankaluuksia löytää yhteistä aikaa opinnäytetyön tekemiseen. Teoriatiedon etsimisessä huomasimme, miten eri lähteet työhyvinvoinnista sekä työnohjauksesta olivat todella samanlaisia, jonka vuoksi tiedon etsiminen laajemmin oli työlästä ja hidasta. Löydettyämme lähteen, jossa olisi ollut uutta tietoa, oli sen tiedon lukeminen ja ymmärtäminen hankalaa, emmekä siksi voineet niitä lähteitä käyttää. Opinnäytetyössämme meidän piti alun perin tehdä nettikysely, joka muuttuikin ryhmähaastatteluksi. Ryhmähaastattelun tuoma litterointi ja sen purkaminen toi meille enemmän työtä, joka pitkitti opinnäytetyötä.

Saatu tutkimustulos tukee ajatusta, että työnohjauksesta on hoitotyöntekijöillä liian vähän tietoa, jonka vuoksi heidän on haastavaa käyttää sitä laadukkaana työvälineenä. Ilovooreissa tullaan edelleen toteuttamaan säännöllistä työnohjausta kerran kuukaudessa. Opinnäytetyön tutkimuksen aikana on yksikössä tehty jo muutoksia ja työvuorosunnittelussa tullaan jatkossa ottamaan huomioon jokaisen hoitotyöntekijän mahdollisuus osallistua työnohjaukseen.

Opinnäytetyön tutkimuksen tulokset eivät sinällään yllättäneet tutkijoita, koska tutkijoilla on omakohtaisia kokemuksia yksikössä tehtävästä työstä sekä työnohjauksen vaikutuksesta työhyvinvointiin. Opinnäytetyön prosessi oli mielenkiintoinen ja prosessi auttoi paremmin ymmärtämään työnohjauksen tarkoitusta.

### 8.3 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimusaiheet

Alkuperäinen suunnitelmamme oli tehdä kysely, johon työntekijät vastaisivat netissä. Kuitenkin aloimme pohtimaan, mahtaako haastateltavat vastata yhtä laajasti kyselylomakkeeseen, kuin ryhmähaastatteluun, joka kannustaa haastateltavia puhumaan. Ryhmähaastattelussa muiden tuomat asiat voivat auttaa vähäsanaisiakin puhumaan, jolloin voisi todeta, että konkreettinen haastattelu on parempi vaihtoehto. Haastattelun tehtyämme tajusimme, että vain 9 henkilöä pystyi osallistumaan haastatteluun, minkä vuoksi tutkimustuloksemme oli kovin niukat. Tämä herätti meissä keskustelua ja tulimme siihen tulokseen, että internetissä täytettävästä haastattelusta olisimme voineet saada useampia näkökulmia aiheisiin sekä enemmän tutkimustuloksia, joka taas tekisi opinnäytetyöstämme luotettavamman.

Tutkimusta pystyisi jatkamaan laajentamalla tutkimusta erilaisiin toimintaympäristöihin, jolloin vastaukset olisivat varmasti hyvin erilaisia. Mielenkiintoa herättäisi teettää samalle työryhmälle tutkimus uudestaan puolen vuoden kulutta ja katsoa, onko pohtiminen ja teoriatietoon tutustuminen tuonut uusia näkökulmia työnohjauksen hyötyihin ja tarpeellisuuteen. Tähän loppuun haluamme kiittää Ilovuorikodin hoitohenkilökuntaa luottamuksesta ja avoimuudesta tutkimuksen toteuttamiseksi.

## LÄHTEET

- Alasuutari, P. (2014). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. (2011). *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: Tammi.
- Esperi, *Koti Ilovuori* (n.d.) Haettu 3.9.2019 osoitteesta: <https://www.esperi.fi/hoitokodit-mielenterveys-ja-paihdekuntoutujille/esperi-hoitokoti-ilovuori-hameenlinna>
- Haapala, J. (2012). *Työnohjaus ja työhyvinvointi kyselytutkimus sairaanhoitajille*. Pro Gradu -tutkielma. Terveystieteiden tiedekunta. Itä-Suomen Yliopisto. Haettu 13.9.2019 osoitteesta: [http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_nbn\\_fi\\_uef20120591/urn\\_nbn\\_fi\\_uef-20120591.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef20120591/urn_nbn_fi_uef-20120591.pdf)
- Hietaharju, P. & Nuuttila, M. (2010). *Käytännön mielenterveystyö*. Helsinki: Tammi.
- Pietilä, I. (2017). Ryhmäkeskustelu. E-kirjassa *Tutkimushaastattelun käsikirja*. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517686112>
- Jortikka, K. & Jäppinen, L. (2006). *Työnohjaus on ammatillisen kasvun avain!* Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Lahden ammattikorkeakoulu. Haettu 3.7.2019 osoitteesta: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/11758/2006-10-26-03.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. (2012). *Työyhteisön työnohjaus*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä*. Tampere: Juvenes print.
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas*. Jyväskylä: Juvenes print.
- Katainen, M. (2013). Hoitotyöntekijöiden näkemyksiä työnohjauksen merkityksestä psykiatrisessa ja somaattisessa hoitotyössä Kuopion yliopistollisessa sairaalassa (KYS) – Työhyvinvoinnin näkökulma. Opinnäytetyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Savonia-ammattikorkeakoulu. Haettu 3.7.2019 osoitteesta: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56871/Katainen\\_Merja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/56871/Katainen_Merja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kiviniemi, L., Läksy, M-L., Matinlauri, T., Nevalainen, K., Ruotsalainen, K., Seppänen, U-M., & Vuokila-Oikonen, P. (2014). *Minä mielenterveystyön tekijänä*. Porvoo: Bookwell Oy.

Kortesalmi, M. (2013). *Kohti mielenterveyttä edistävää toimintaa – Kehittämisprosessi psykiatristen sairaanhoitajien kokemana*. Opinnäytetyö. Terveyden edistämisen koulutusohjelma. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Haettu 13.9.2019 osoitteesta:

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54601/Kortesalmi%20Marjo.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Kuhanen, C., Oittinen, P., Kanerva, A., Seuri, T. & Schubert, C. (2013). *Mielenterveyshoitotyö*. Helsinki: Sanoma pro Oy.

Laaksonen, H. & Ollila, S. (2017). *Lähijohtamisen perusteet terveydenhuollossa*. Helsinki: Edita.

Laine, P. (2014). *Työhyvinvoinnin keinot*. Hoitotyön vuosikirja. Helsinki: Fioca Oy.

Mielenterveyslaki 1116/1990. Haettu 12.12.2019 osoitteesta:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>

Pyöriä, P. (2012). *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudamus.

Ruotsalainen, J. (2016). *Ensihoitajien työnohjaus Pirkanmaan pelastuslaitoksella*. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Haettu 3.7.2019 osoitteesta:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113873/ruotsalainen\\_jarmo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113873/ruotsalainen_jarmo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Suomen työnohjaajat. (n.d.) Työnohjaus. Haettu 24.11.2019 osoitteesta:

<https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

Tampereen yliopisto. (n.d.). Tiedon analysointi. Haettu 27.9.2019 osoitteesta:

<https://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Haettu 12.12.2019 osoitteesta:

[https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)

Terveysylä. (2019). *Mielenterveystalo, asuminen*. Haettu 13.8.2019 osoitteesta:

<https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsehoito-ja-oppaat/oppaat/psykoosi/Pages/asuminen.aspx>

Tikkanen, S. (2017). *Opiskelijoiden ryhmätyönohjausmallin kehittäminen oikeuspsykiatriseen yksikköön*. Opinnäytetyö. Terveysalan kehittämisen ja

johtamisen koulutusohjelma. Savonia- ammattikorkeakoulu. Haettu 13.9.2019 osoitteesta: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139163/Tikkanen\\_Sini.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/139163/Tikkanen_Sini.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Tuliniemi, E. & Rajaniemi, K. (2017). *Työnohjauksen erilaisia käytäntöjä*. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Haettu 24.11.2019 osoitteesta: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123688/2017\\_B\\_2\\_SAMK\\_Tyonohjaus.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/123688/2017_B_2_SAMK_Tyonohjaus.pdf)

Tuomi, J & Sarajärvi A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi

Työterveyslaitos. (n.d.). *Elintavat ja työhyvinvointi*. Haettu 14.8.2019 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Työterveyslaitos. (n.d.). *Työhyvinvointi*. Haettu 27.9.2019 osoitteesta: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Valli, R. (2018). *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1*. Jyväskylä: Ps-kustannus

Valvira. (2015). *Potilaan itsemääräämisoikeus*. Haettu 13.8.2019 osoitteesta: <https://www.valvira.fi/terveydenhuolto/potilaan-asema-ja-oikeudet-oikeudet/potilaan-itsemaaramisoikeus>

Vehkalahti, K. (2014). *Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät*. Helsinki: Finn Lectura

Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. Helsinki: Books on Demand .

Vuorilehto, M., Larri, T., Kurki, M. & Hätönen H. (2014). *Uudistuva mielen-terveys*. Helsinki: Edita Prima Oy.

## Koti Ilovuori Esite



## Esperi Koti Ilovuori






Esperi Koti Ilovuori tarjoaa ympärivuorokautista palveluasumista 25 aikuiselle mielenterveyskuntoutujalle Hämeenlinnassa. Asukkaat tarvitsevat paljon tukea ja huolenpitoa arjessaan. Ilovuoressa toimitaan kuntouttavalla työotteella ja asukkaan omia voimavaroja hyödyntäen. Ilovuori on pääteetön yksikkö.

Asukkaille luodaan mielekäs ja toiminnallinen arki, johon kuuluu yhdessäoloa ja monipuolista viriketoimintaa. Ilovuoren ammattitaitoinen henkilökunta on paikalla ympärivuorokauden. Tavoitteena on rakentaa kuntoutujille toimiva palvelupolku, alkaen tehostetusta palveluasumisesta, jatkuen asumisvalmennuksen kautta tuettuun asumiseen. Tuen tarpeen vähentyessä siirtyminen itsenäisempään asumiseen on vaivatonta, palvelujen ollessa helposti saatavilla. Asukkailla on käytössä omat huoneet, yhteiset ruokailu- ja oleskelutilat sekä päivätoimintatilat. Loimalahden ympäristö tarjoaa hyvät ulkoilumahdollisuudet luonnon helmassa.

Kotilopalvelu tuo kuntouttavan palvelun mielenterveyskuntoutujan omaan kotiin, Hämeenlinnan alueella. Kotilopalvelu toimii jatkumona kuntoutumisen polulla niille, jotka ovat valmiita siirtymään tukitoimien avulla itsenäisempään elämään. Palvelun piirissä olevat kuntoutujat voivat osallistua asumisyksiköiden toimintaan arkipäivisin. Puhelinpäivystys kuuluu palveluun ympäri vuorokauden, seitsemänä päivänä viikossa.



### Asumispalveluihimme kuuluu

-  Osaava hoiva ympäri vuorokauden
-  Ravitsevat ja maukkaat ateriat
-  Kattavat kodinhoitopalvelut kuten siivous ja pyykkäys
-  Monipuolisesti virikkeitä ja harrastustoimintaa
-  Turvallinen ja viihtyisä koti

### Kysy lisää palveluistamme

**Mari Ekholm**  
Vt. Yksikönpäällikkö (yhteydenotot ark. 9-15)  
050 589 7342  
[mari.ekholm@esperi.fi](mailto:mari.ekholm@esperi.fi)

## HAASTATTELURUNKO

**Teema 1.**

Millaisia kokemuksia teillä on työnohjauksesta?

- Kuinka kauan olette olleet työelämässä ja kuinka monta kertaa olette osallistuneet työnohjaukseen?
- Mitä teidän mielestänne on työnohjaus?
- Millaisia asioita työpaikan työnohjauksessa olette käsitelleet?

**Teema 2.**

Miten arvioitte työnohjouksen vaikuttavan työhyvinvointiin?

- Miten kuvailisitte työhyvinvointia?
- Mitä uutta olette oppineet työnohjauksessa?
- Miten työnohjauksessa käsitellyt asiat ovat näkyneet työnteossa?

**Teema 3.**

Millaiseksi koette onnistuneen työnohjouksen?

- Mikä on mielestänne työyhteisössä palvelevin työnohjausmuoto (yksilötyönohjaus, ryhmätyönohjaus, työyhteisön työnohjaus)
- Mikä merkitys on esimiehen osallistumisella työnohjaukseen?
- Miten työnohjaus parantanut työilmapiiriä ja keskinäistä hoitotyöntekijöiden avoimuutta?

Saatekirje

Hei!

Olemme Hämeen ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita. Teemme opinnäytetyötä, jonka tavoitteena on kuvata hoitotyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta ja sen merkitystä työhyvinvoinnille. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia työpaikalla, sekä antaa hoitotyöntekijöille tutkimisen aihetta omasta osuudesta työhyvinvoinnin tukemisessa. Tutkimus suoritetaan Esperi koti Ilovuoressa syksyllä 2019. Toimeksiantaja toimii Mielenruokaa oy, Koti ilovuoren työryhmä. Tutkimuksen tuloksia tullaan hyödyntämään hoitohenkilökunnan työhyvinvoinnin tukemisessa ja parantamisessa. Tutkimuksen arvioitu valmistumisaika on joulukuussa 2019, jolloin tulemme esittelemään teille valmiin työn tulokset. Työtämme ohjaa Hamk:lta Leena Packalen sekä Hanna Naakka.

Tutkimusaineisto kootaan ryhmähaastatteluilla, joihin toivomme saavan mahdollisimman monta vapaaehtoista. Haastateltavalla olisi hyvä olla aiempi kokemus työnohjauksesta, mutta tämä ei ole ehdoton pakko haastatteluihin osallistumiseksi. Haastattelu etenee teemoittain avoimilla kysymyksillä. Haastattelut nauhoitetaan. Nauhoitteet tuhoetaan, kun tutkimus on valmis. Haastattelut tehdään luottamuksellisesti niin, että haastateltavien henkilöllisyys ei ilmene valmiissa työssä.

Ilmoitathan liitteenä olevalla suostumuslomakkeella esimiehellesi halukkuudestasi osallistua tutkimukseen.

Kiitos etukäteen!

Ystävällisin terveisin

Mari Ekholm  
mari.ekholm@student.hamk.fi

Melina Lehtonen  
melina.lehtonen@student.hamk.fi

## SUOSTUMUSLOMAKE

Haluan osallistua Mari Ekholmin ja Melina Lehtosen opinnäytetyön tutkimuksen ryhmähaastatteluun. Haastattelun tarkoituksena on kehittää työhyvinvointia Koti Ilovoressa, sekä antaa hoitotyöntekijöille tutkimisen aihetta omasta osuudesta työhyvinvoinnin tutkimisessa.

Allekirjoittamalla tämän lomakkeen olen tietoinen, että osallistuminen tutkimukseen on vapaaehtoista. Voin halutessani poistua kesken haastattelun, jolloin minua koskevaa aineistoa ei käytä tutkimuksen tekemisessä. Suostun, että tutkijat voivat käyttää opinnäytetyössään suoria minun sanomiani lainauksia, ilman, että henkilöllisyys tulee esille.

Nimi: \_\_\_\_\_

Paikka ja aika: \_\_\_\_\_

---

Allekirjoitus ja nimenselvennys