



Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille

Soile Joutsen

2020 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työnohjauksen vaikutus työhyvinvointiin

Soile Joutsen
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2020

Soile Joutsen

Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille

Vuosi

2020

Sivumäärä

80

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ja kuvata sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä työnohjauksesta, tarvetta työnohjaukselle ja työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Tavoitteena oli tuottaa tietoa työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnille sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja luoda kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulosten avulla.

Opinnäytetyön tietoperustana oli kokonaisvaltainen työhyvinvointi, työhyvinvoinnin malleista ponnistus-palkkio-malli ja voimavarakeskeinen työhyvinvoinnin malli sekä työhyvinvoinnin lähikäsitteet. Tietoperustana oli myös työnohjaus, sen taustateorioita ja viitekehyksiä sekä sen lähityömuodot. Tämän opinnäytetyö oli laadullinen. Aineisto kerättiin yksilöhaastatteluilta kevään 2020 aikana. Haastatteluihin osallistui 15 (n=15) työntekijää sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta, joilla oli kokemusta työnohjauksesta. Aineisto analysoitiin sisällön analyysillä induktiivisesti.

Tulosten perusteella työnohjaus on hyvin monimuotoista niin toimintatavoiltaan kuin taustateorioiltaan. Työnohjaukseen liittyy osallistujien mukaan paljon hyviä kokemuksia ja työnohjauksen koetaan tukevan niin ammatillista kehittymistä kuin työhyvinvointiakin. Hyvä kokemus työnohjauksesta lisäsi työhyvinvointia ja huono kokemus saattoi laskena työhyvinvointia. Hyvä työnohjauskokemus syntyi ammattitaitoisesta työnohjaajasta, työnohjauksen jatkuvuudesta ja tarpeeksi pienestä työnohjausryhmästä. Huonot työnohjauskokemukset syntyivät ammattitaidottomasta työnohjaajasta, työnohjaajan passiivisuudesta, sopimattomista työnohjausmenetelmistä, kuten askartelusta, liian suurista ryhmistä työnohjauksissa ja ryhmätyönohjattavien monimuotoisista taustakoulutuksista, työnohjaajan suuresta vaihtuvuudesta ja työnohjauksen liian pitkistä väleistä.

Johtopäätöksenä voidaan tämän työn perusteella määritellä työnohjaus tuki- ja kehittämismenetelmäksi. Työnohjauksessa voidaan kehittää työntekijän ammattitaitoa, tukea työnohjattavan itsehavainnointia, työkykyä ja työyhteisön ryhmädynamiikkaa. Lisäksi hyvä, laadukas työnohjauskokemus on lisännyt työhyvinvointia. Hyvä työnohjauskokemus on johtanut kokemukseen työnohjauksen tarpeellisuudesta ja välttämättömydestä. Työnohjattava on kokenut kykenevänsä työstämään työhönsä ja työyhteisöönsä liittyviä asioita tuottavasti turvallisessa ympäristössä.

Kehitysehdotuksena voidaan antaa suositus, että toimiva työnohjaus vaatii taustalle hyvän suunnitelman siitä, miten työnohjaus toteutetaan, kuka työnohjaaja on ja kenelle kaikille työnohjaus on tarkoitettu missäkin työryhmässä. Tätä tarvetta vastaamaan tarvitaan myös työnohjaajille työnohjauskoulutus. Vain työnohjauskoulutuksen saaneita työnohjaajia tulisi käyttää organisaatioissa työnohjaajina. Organisaatioiden esimiesten tulisi ymmärtää hyvän työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille, jotta työnohjausjärjestelmä toimisi hyvin ja olisi laadukasta. Kehitysehdotuksena voidaan antaa lisäksi pienet työnohjausryhmät, työnohjauksen säännöllisyys, työnohjaajan pysyminen samana tarpeeksi pitkään ja struktuurin lisääminen työnohjaukseen.

Asiasanat: työnohjaus, työhyvinvointi, sosiaali- ja terveydenhuolto

Soile Joutsen

The effectiveness of clinical supervision in work-related well-being

Year

2020

Pages

80

The purpose of this thesis was to explore and describe social and health care professionals' visions of clinical supervision, their needs of supervision and the association between clinical supervision and work-related well-being. The aim was to produce information of clinical supervision significance for job-related well-being and create improvement suggestions to increase work-related well-being by means of the results.

The theoretical framework consisted of overall work-related well-being, effort-reward model, empowering model of work-related well-being and related concepts to work-related well-being. The theoretical framework included also clinical supervision, theories and frameworks related to supervision and related working models. This thesis was a qualitative study. The data was collected by individual inter views during spring 2020. 15 participants working in social and health care were interviewed. They all had experience on clinical supervision. The data was analyzed with inductive content analysis.

According to results clinical supervision is diverse. This concerns supervision procedures as well as theoretical bases behind it. The participants experiences were in many cases that clinical supervision supported both professional development and work-related well-being. A good experience of clinical supervision increased work-related well-being and a poor one might decrease it. A desirable clinical supervision experience arose from the supervisor being qualified, continuity of supervision and the group of attendees being small enough. Poor experiences arose from the supervisor showing lack of skills or being passive, unsuitable methods like handicraft, too large a group, too diverse background of the attendees, supervisor replacement and too low frequency of supervision.

The conclusion is that clinical supervision can be defined as a method of support and development. Clinical supervision can increase the employee's professional skills, support one's self-reflection, working ability and the group dynamics of the work community. Furthermore, a good-quality experience of clinical supervision has increased work-related well-being. A good clinical supervision experience has led to an experience of clinical supervision being necessary and essential. The attendee has experienced being able to shape work and working community related matters in a productive manner in safe environment.

The development suggestion is that a well-functioning clinical supervision needs to be based on a good plan of action concerning how supervision is carried out, who the supervisor is and to whom supervision is meant to in each group. To meet these needs the clinical supervisor should have professional supervision training. Only clinical supervisors with appropriate training should be employed by organizations. The managers in organizations should understand the significance to work-related well-being to enable a well-functioning structure and quality of supervision. A further an improvement suggestion is small enough groups of attendees, supervision frequency, the supervisor being the same person long enough and adding structure to supervision.

Keywords: clinical supervision, work-related well-being, social and health care

Sisälllys

1	Johdanto.....	7
1.1	Työn taustaa	7
1.2	Tarkoitus ja tavoite.....	7
2	Työhyvinvointi	8
2.1	Työhyvinvoinnin käsite	8
2.2	Kokonaisvaltainen työhyvinvointi	9
2.3	Työhyvinvoinnin mallit	11
2.3.1	Ponnistus-palkkio-malli	11
2.3.2	Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli - työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät	12
2.4	Työhyvinvoinnin lähikäsitteet	17
3	Työnohjaus	21
3.1	Työnohjauksen käsite.....	21
3.2	Työnohjaus sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla tutkimusten valossa.....	22
3.3	Työnohjauksen lähityömuodot	24
3.4	Työnohjauksen taustateorioita ja viitekehyksiä	26
4	Tutkimusmenetelmät	30
4.1	Tutkimusmenetelmän valinta	30
4.2	Aineistonkeruumenetelmä	31
4.3	Aineiston analysointi.....	33
4.4	Tutkimuksen luotettavuus	34
4.5	Tutkimuksen eettisyys.....	37
5	Tutkimuksen toteutus	38
5.1	Aineiston keruu	38
5.2	Tutkimushaastattelut.....	40
5.3	Tutkimusaineiston analyysi	41
6	Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille	43
6.1	Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien käsitykset ja kokemukset työnohjauksesta	44
6.1.1	Työhyvinvoinnin käsitys.....	44
6.1.2	Työnohjaajan taustateoria, viitekehys ja taustakoulutus	46
6.1.3	Työnohjaajan ammattitaito.....	47
6.1.4	Työnohjauksen tehtävä	48
6.1.5	Työnohjauksen järjestelmä	50
6.1.6	Työnohjausryhmän koko ja ohjattavien taustakoulutus.....	51
6.1.7	Työnohjauksesta saatavat työkalut	51

6.2	Työnohjauksen merkitys sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskenteleville	52
6.2.1	Työnohjaukseen liitetyt kokemukset	52
6.2.2	Hyvä työnohjauskokemus ja sen merkitys työhyvinvoinnille	53
6.2.3	Epämiellyttävä työnohjauskokemus ja sen merkitys työhyvinvoinnille	56
7	Pohdinta	58
7.1	Tulosten tarkastelua	58
7.2	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset.....	64
7.3	Tämän tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu.....	65
7.4	Tämän tutkimuksen eettisyyden tarkastelua.....	69
	Lähteet.....	71
	Kuviot	77
	Liitteet	78

1 Johdanto

1.1 Työn taustaa

Työolotutkimusten mukaan on havaittu yhä lisääntyvää kiirettä ja resurssipulaa sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Samaan aikaan on vaatimukset työn määrästä ja laadusta lisääntyneet. Jos työ koetaan merkitykselliseksi, mutta kyetään vain heikkoon suoritukseen aika- ja resurssipulan vuoksi, syntyy ristiriita. Tämä voi johtaa työntekijöiden väsymiseen ja työuupumukseen. Erityisesti alle 30-vuotiaiden työntekijöiden työhyvinvointi on alhainen sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan organisaatioiden tulisikin panostaa erilaisiin työhyvinvointia lisääviin toimintatapoihin työntekijöidensä hyvinvoinnin edistämiseksi. Yhtenä tällaisena henkilöstöhallinnollisena työhyvinvointia lisäävänä tukitoimenpiteenä voidaan pitää työnhjausta. (Virolainen 2012, 51; Laine 2014, 12.)

Terveys- ja terveydenhuoltolain (30.12.2010/1326) mukaan väestön hyvinvointia, sosiaalista turvallisuutta, terveyttä ja toiminta- ja työkykyä tulee ylläpitää ja edistää. Yhteistyötä on kehitettävä terveydenhuollossa ja palvelujen laadun tulisi olla asiakaskeskeistä ja laadun tasaista. Työ potilaiden ja asiakkaiden kanssa herättää tunteita, joskus voimakkaitakin, joita on syytä työstää henkilökohtaisesti asianmukaisessa työnhjauksessa. (Lehtonen & Lönnqvist 2007, 26-27.) Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden on huolehdittava hyvinvoinnistaan koko työuransa ajan ja mielenterveyslaissa (14.12.1990/1116) ja mielenterveysasetuksessa (21.12.1990/1247) veloitetaan järjestämään edellä mainituille työntekijöille työnhjaus mielenterveystyössä.

Sosiaali- ja terveydenhuollon työnhjausta on tällä hetkellä vielä hyvin vähän tutkittu ja siitä tarvitaan lisää tutkimuksia. Tässä opinnäytetyössä tutkitaan työnhjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Työnhjaus on henkilöstöhallinnon ammatillinen tukiprosessi, jonka avulla työntekijä voi mahdollisesti lisätä työhyvinvointiaan kehittämällä tietojaan ja taitojaan uusien näkökulmien ja ongelmanratkaisun avulla ja refleктоimalla tunteitaan sekä ajatus- ja toimintamallejaan. Tämän opinnäytetyön tietoperusta käsittelee työnhjauksen taustateorioita ja viitekehyksiä, työnhjausta käsitteenä, työnhjauksen lähityömuotoja, työhyvinvointia käsitteenä, työhyvinvoinnin kahta mallia: ponnistus-palkkio -mallia ja voimavaralähtöistä työhyvinvointimallia sekä työhyvinvoinnin lähikäsitteitä.

1.2 Tarkoitus ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä työnhjauksesta, tarvetta työnhjaukselle ja työnhjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Tavoitteena on tuottaa tietoa työnhjauksen merkityksestä

Esimerkiksi, jos työ on psyykkisesti kuormittavaa, vaikuttaa siitä aiheutuva stressi lisäämällä riskiä sairastua fyysisesti. (Virolainen, H. 2012, 11-12; Hakanen 2020.)

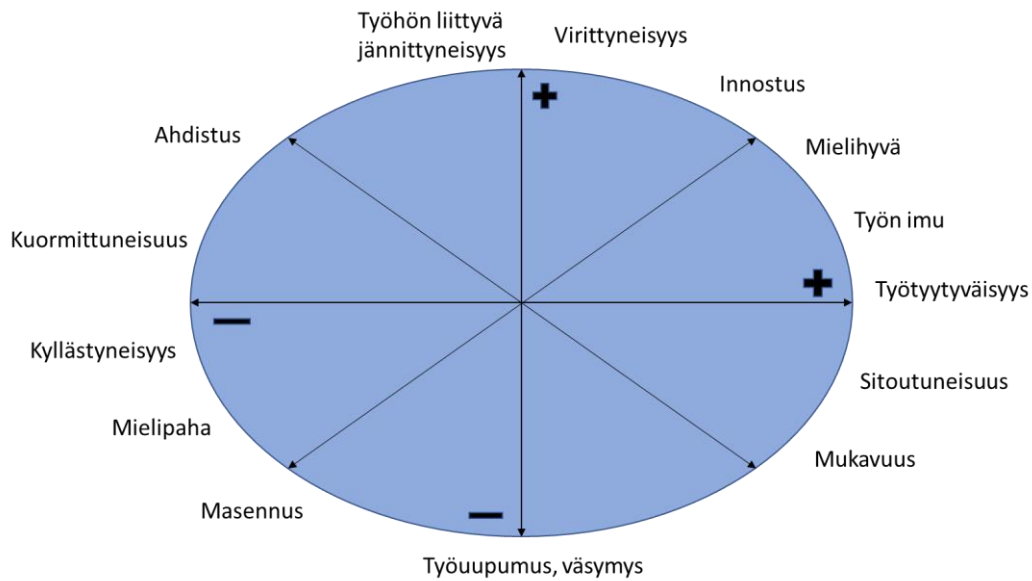
Sosiaali- ja terveysministeriö (1983) määrittelee työhyvinvoinnin työn mielekkyyden, hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden muodostamaksi kokonaisuudeksi. Hyvä ja motivoiva tapa johtaa, henkilöstön ammattitaito ja hyvä työilmapiiri edistävät työhyvinvointia. Työhyvinvoinnilla on suuri merkitys työssäjaksamiseen ja työhyvinvoinnin lisääntymisellä on sitoutumista ja tuottavuutta lisäävä sekä sairauspoissaoloja vähentävä vaikutus. Laine (2013, 71-71) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä subjektiivisesti koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti ymmärrettyinä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka.” Työhyvinvoinnin kokemus on muutosherkkä ja se muodostuu yhteydessä kokonaishyvinvoinnin ja muun elämän kanssa. Myös aiemmat kokemukset ja arvosidonnainen valta, vastuu ja erilaiset intressit vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemukseen. (Vartiainen 2017, 13.)

Voidaan ajatella, että jokainen määrittelee työhyvinvoinnin yksilöllisesti subjektiivisen näkemyksensä mukaisesti, koska jokaisen elämä ja hyvinvointi ovat hieman erilaisia kuin jonkun toisen. Jokaisella on hieman erilainen käsitys ja kokemus siitä, että mitkä asiat lisäävät hyvinvointia työssä. Kun yksilö nostaa jonkin tekijän työhyvinvointia lisääväksi, tulee hän samalla kertoneeksi eettisen kantansa hyvästä elämästä ja työelämästä. Voidaan kuitenkin sanoa, että hyvä työelämä koostuu sellaisesta työntekijän ja työn välisestä suhteesta, jossa työntekijä kykenee saavuttamaan työn tavoitteet annetussa ajassa. Se koostuu myös siitä, että työntekijä kokee saavansa arvostusta ja tukea niin esimieheltään kuin kollegoiltaan, kehittyminen on mahdollista, työ tuntuu mielekkäältä ja hallitulta, työrooli on selkeä ja työ on ennustettavaa. Näiden tekijöiden täyttyessä työntekijä voi kokea työssään mielihyvää ja mitä todennäköisimmin voi hyvin. (Juuti & Salmi 2014, 37; Manka & Manka 2016, 69.)

2.2 Kokonaisvaltainen työhyvinvointi

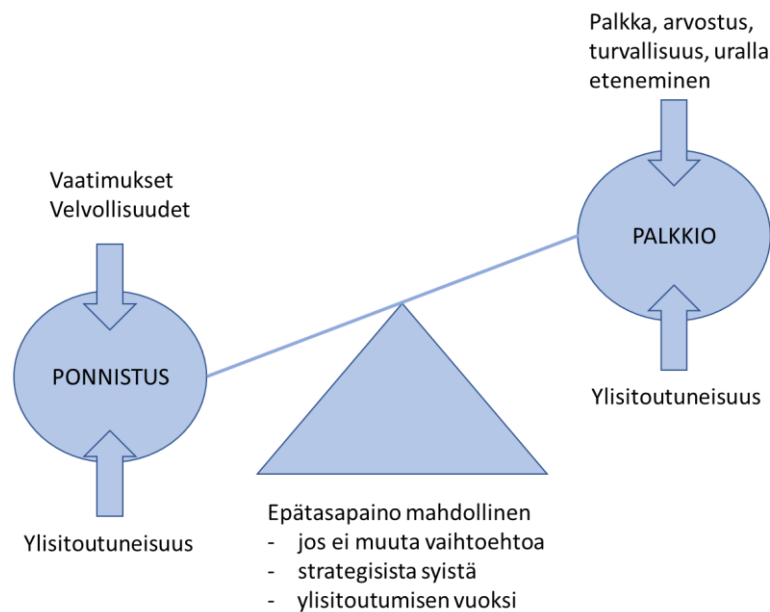
Kokonaisvaltainen työhyvinvointi sisältää psyykkisen, sosiaalisen ja fyysisen työhyvinvoinnin. Osa-alueet vaikuttavat toisiinsa ja sen vuoksi aihetta käsitellään usein kokonaisuutena. Ongelmat jollain osa-alueella heijastuvat muihin osa-alueisiin, esimerkiksi psyykkiset vaikeudet voivat aiheuttaa fyysistä sairastumista. Työhyvinvointi ja kokemus siitä, ovat monen asian summa. Siihen vaikuttavat työpaikan, työyhteisön ja työn teon lisäksi työntekijän persoonallisuus, elämäntilanne ja asenne. Optimistisen elämänsenteen omaava ei kuormitu niin helposti ristiriidoista kuin pessimistisen elämänsenteen omaava. Hyvinvointi on jaettavissa erilaisiin tunnekokemuksiin mielihyvän ja virittyneisyyden mukaan, jotka esitetään kuviossa 2. Näistä kokemuksista kolme ovat avainkokemuksia: 1) mielihyvä-

mielihyvä 2) tyytyväisyys-ahdistus 3) innostus-masennus. Mitä paremmin työntekijä viihtyy työssään ja mitä parempi hänen työhyvinvointinsa on, sitä enemmän hän kokee kuvion oikealla puolella sijaitsevia tunteita. Ja päinvastoin mitä enemmän työntekijä kokee kuvion vasemmalla puolella olevia tunteita, sitä suurempi riski hänellä on jäädä sairauslomalle ja sitoutuneisuus ja tehokkuus vähenevät. (Virolainen 2012, 12-13; Mäkikangas & Hakanen 2017, 105.)



Kuvio 2: Työhyvinvoinnin tunnekokemukset (Virolainen 2012, 14)

Psyykinen työhyvinvointi sisältää työpaineen, stressin ja työilmapiirin. Työstä johtuva psyykinen pahoinvointi ei ole kovin harvinaista. Sitä havaitaan joka viidennellä miehellä ja joka kolmannella naisella Suomessa. Kiire koetaan yhtenä tavallisimmista psyykkistä kuormitusta aiheuttavista tekijöistä. Psyykkiseen työhyvinvointiin vaikuttaa se, miten mielekkääksi työntekijä kokee työnsä. Mielenterveyttä lisää mielenkiintoiseksi ja mielekkääksi koettu työ. Jos työntekijä kokee stressiä työssään, on alipalkattu ja jatkuvuus työssä ei ole varmaa tai hän kokee suurta arvostiriitaa, on työntekijän mielenterveys huonompi kuin työttömällä. Psyykkistä työhyvinvointia on mahdollista edistää delemoimalla töitä, tukemalla henkilöstöä ja pitämällä huolta levon ja työn suhteesta. Lisäksi on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus ilmaista tunteitaan työpaikalla asiallisesti, koska tunteiden tukahduttaminen lisää ahdistusta ja työpahoinvointia. Sosiaalinen työhyvinvointi sisältää mahdollisuuden olla kanssakäymisessä työkavereiden kanssa. Parhaimmassa tapauksessa työkavereiden välit ovat hyvät ja sosiaaliselle kanssakäymiselle jää aikaa. Työyhteisössä voidaan nähdä loputon työntekijöiden muodostama käyttäytymisten ketju. Työntekijät pyrkivät tulkitsemaan työkavereidensa käyttäytymistä ja reagoivat siihen. Positiiviset sosiaaliset kohtaamiset rakentavat hyvää työilmapiiriä, mikä taas lisää työntekijän työhyvinvointia. (Virolainen 2012, 18-19, 27; Juuti & Salmi 2014, 98.)



Kuvio 3: Ponnistus-palkkio-malli, ERI-malli (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 56)

2.3.2 Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli - työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Koska stressimallit eivät tarkastele työntekijää, työtä, organisaatioita ja työyhteisöä aktiivisina toimijoina, on työhyvinvointia syytä tarkastella myös positiivisuuden kautta. Stressimalleissa on se ongelma, että työntekijät nähdään passiivisina tekijöinä, jotka eivät voi vaikuttaa omaan tilaansa, mutta positiiviset mallit näkevät työntekijän aktiivisena toimijana, joka voi vaikuttaa omaan tilaansa. Tässä työssä käsitellään työhyvinvoinnin positiivista voimavaralähtöistä mallia, jota kuvataan kuviossa 4. Työhyvinvointi on kuitenkin myös muutakin kuin oireiden poissaoloa. Positiivisessa psykologiassa onkin alettu kiinnittämään huomiota enemmän voimavaratekijöihin, kuin työhyvinvoinnin stressimalleihin, jotka ovat pitkään hallinneet työhyvinvointitutkimusta. Hyvinvointia voidaan työssä kasvattaa kehittämällä voimavaroja ja pahoinvointia vähentää laskemalla työn vaatimuksia. Voimavaralähtöisessä mallissa organisaation toimintatavat ja kulttuuri luovat perustan työhyvinvoinnille. Vaikutusmahdollisuudet ja työn sisältö liittyvät myös rakennetekijöihin. Työn pitäisi olla monipuolista, työstä olisi hyvä oppia ja olisi myös hyvä kyetä vaikuttamaan työhön, jotta työntekijä voisi hyvin. Nämä tekijät muodostavat työyhteisön rakennepääoman. Johtamisen laatu ja työilmapiiri heijastuu työyhteisön henkiseen tilaan, joka on sosiaalinen pääoma. Jokainen työntekijä näkee ja arvioi oman työyhteisönsä omien asenteidensa ja tulkintojensa kautta. Lisäksi psykologinen pääoma, oma henkinen tila ja terveys, vaikuttava

työhyvinvoinnin kokemukseen. (Juuti & Salmi 2014, 37; Manka & Manka 2016, 68-69; Manka 2011, 76.)



Kuvio 4: Voimavaralähtöinen työhyvinvointimalli - työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Mukaillen Manka & Manka 2016, 76)

ORGANISAATIO

Työhyvinvoinnin syntymiseen tarvitaan organisaatiossa taitavaa johtamista: tekoja henkilökunnan voimavarojen lisäämiseksi, strategisia suunnitelmia ja työhyvinvointia edistävän toiminnan jatkuvaa arvioimista. Voidakseen hyvin, organisaation tulee olla rakenteellisesti joustava, itseään kehittävä, tavoitteellinen ja toimintaympäristön turvallinen. Tavoitteellisessa organisaatiossa on selvä visio tulevaisuudesta ja suunnitelma sen viemiseksi eteenpäin. Myös henkilöstön olisi hyvä osallistua tavoitteiden suunnittelemiseen, jotta henkilöstö sitoutuisi paremmin työskentelemään suunnitelmien mukaisesti. Hyvinvoiva henkilöstö tukee parhaimmassa tapauksessa organisaation tavoitteisiin pääsemistä. Mitä nopeammin voidaan puuttua työhyvinvointiin vaikuttaviin esteisiin, sitä enemmän se vaikuttaa organisaation menestymiseen. Työhyvinvoinnin tilaa voidaan organisaatiossa tarkastella henkilöstön vaihtuvuudella, sairauspoissaoloprosentilla, työkykyindeksillä ja ennenaikaisen eläköitymisen kustannuksilla. (Manka & Manka 2016, 80-83; Mauno & Ruokolainen 2005, 158-159.)

Hierarkkinen rakenne ei enää nykyään palvele organisaatiota ja sen työntekijöitä parhaalla mahdollisella tavalla. Jäykkä statusvaltaan perustuva yhteistyö ei saavuta parasta mahdollista tulosta, koska asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin ei pystytä vastaamaan jouhevasti. Näin ollen tarvitaan työkuultuuri, jossa toiminta perustuu työntekijöiden osallistamiseen, joustavuuteen ja luottamukseen. Joustava rakenne, jolloin työntekijä kokee saavansa myös tukea ja kannustusta, mahdollistaa työntekijän itsenäisen päätöksenteon, tieto kulkee ja aloitteellisuus ja työhyvinvointi lisääntyvät. Osaamisen jatkuva kehittäminen on tärkeää työhyvinvoinnille, koska se auttaa työntekijää selviytymään nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä. Suurin osa oppimisesta tapahtuu jokapäiväisessä työssä, mutta ulkopuolisiakin koulutuksia ja työnohjausta tarvitaan. Oppiminen edellyttää väljyyttä ajankäytössä, stressittömyyttä ja innovatiivista, rentoa ja psyykkisesti turvallista ilmapiiriä ja vuorovaikutusta. (Manka & Manka 2016, 87-90; Mauno & Ruokolainen 2005, 159.)

JOHTAMINEN JA TYÖYHTEISÖ

Yhteisöllisyys ja sen jäsenten keskinäinen vuorovaikutus luovat sosiaalista pääomaa, jolla tarkoitetaan piirteitä, jotka lisäävät vastavuoroisuutta, verkostoitumista ja luottamusta. Sosiaalinen pääoma toimii sekä yhteisön, että työntekijän voimavarana. Se kasvaa käytettäessä ja auttaa tavoitteiden saavuttamisessa. Sosiaalinen pääoma voi myös aiheuttaa liian tiiviiden ihmissuhteiden kautta negatiivisia ilmiöitä, kuten erilaisuuden sietämättömyyttä, kuppikuntia ja kiusaamista. Heikon sosiaalisen pääoman työyhteisössä on suurempi riski terveyden huononemiseen ja masennukseen. Sosiaalinen pääoma toimii puskurina stressiä vastaan ja se syntyy hyvästä johtamisesta ja hyvästä työyhteisöstä. Johtamisella on iso merkitys työntekijöiden työhyvinvointiin. Erityisesti keskitason ja alemman tason esimiehillä on vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin ja stressin kokemiseen. Perinteisen johtamismallin mukaan työntekijät työskentelevät palkan vuoksi, johtajan tehtävänä on valvoa ja johtaa pakoilemiseen taipuvaisia työntekijöitä ja luoda työrutiinit. Moderni johtajuus on dynaaminen, vuorovaikutteinen prosessi ihmisten kesken. Tällaisessa jaetussa johtajuudessa johtajuus ei rajoitu vain yhteen henkilöön, vaan on ennemminkin levittäytynyt ryhmään. (Manka & Manka 2016, 132-133; Virolainen 2012, 106.)

Työntekijöiden tehokkuus on kiinni ryhmän vuorovaikutuksen laadusta. Hyvin toimivaan esimies-alaisuuteeseen kuuluu vastavuoroisuus, luottamus ja kunnioitus. Hyvä vastavuoroisuus lisää hyvän työsuorituksen lisäksi epäitsekkyyttä, tunnollisuutta, kohteliaisuutta ja reiluuutta. Työntekijän kokemus vastavuoroisuudesta perustuu hyvin paljon psykologiseen voimaantumiseen, joka sisältää luottamuksen osaamiseen, tarkoituksellisuuden tunteen, kokemuksen vaikuttamismahdollisuudesta ja itsemäärämisoikeudesta. Modernin johtajan piirteitä ovat seuraavat. Psykologisen ja emotionaalisen tuen antaminen ja tunneälykyys, reiluus ja oikeudenmukaisuus, luotettavuus ja esimerkillisyys, työntekijöistä huolehtiminen, valtuuttaminen ja innostaminen sekä optimistinen johtaminen. Muun muassa

hoitotyöntekijöitä valtaannuttavan, sitouttavan ja tukevan transformaalisen johtamistyylin on todettu lisäävän työntekijöiden työhyvinvointia. Siinä painottuu henkilöstön palkitseminen, vaikutusmahdollisuuksien lisääminen, johtamisen johdonmukaisuus, kannustaminen vision mukaiseen toimintaan ja yksilöllinen kohtaaminen. (Manka & Manka 2016, 134-141; Häggman-Laitila 2014, 146-147.)

TYÖN HALLINTA

Työn hallinta tarkoittaa mahdollisuutta vaikuttaa työolosuhteisiin, työn sisältöön ja työtahtiin, ja se tarkoittaa myös itsenäisyyttä työssä. Työtahtiin vaikuttaminen koetaan eri tavoin eri aloilla. Kuntatyöntekijät kokevat mahdollisuuden vaikuttaa työtahtiin huompana kuin yksityisellä sektorilla. Kuntatyöntekijöistä 67% arvioi, että eivät pysty vaikuttamaan joko ollenkaan tai vain vähän työtahtiinsa. Työtehtäviin vaikuttaminen on julkisella sektorilla hieman huonompaa kuin yksityisellä. Työn hallinnan kokemuksen keskeisiä elementtejä ovat työn monipuolisuus, vaikutusmahdollisuuksia ja päätöksentekoon osallistumisen mahdollisuutta. Jotta työ olisi myös mielekästä, edellyttää se mahdollisuutta käyttää osaamista, työn näkemistä kokonaisuutena, kokemusta työn merkityksellisyydestä ja palautteen saamista. (Hahtela 2014, 30; Manka & Manka 2016, 28-29, 107.)

Mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa työhönsä positiivisesti, saattaa hän tehdä sen negatiivisen kautta esimerkiksi sairastumalla, kyynistymällä, olemalla avuton, syyllisiä etsimällä tai aggressiivisuudella. Työn tulee sisältää myös kannustearvo, jolla tarkoitetaan työn sisällöllistä monipuolisuutta ja mahdollisuutta oppia uutta. Ulkoista kouluttautumista tärkeämpiä keinoja ovat muun muassa työaikajärjestelyt, joiden avulla voidaan järjestää asiantuntijuuden kehittyminen ja tiedon kulkeminen. Työn täytyy antaa myös ulkoisia palkkioita, joita ovat rahallisen palkkion lisäksi muun muassa etenemismahdollisuudet. Kannustus ja kiitokset ovat myös keinoja, joilla on mahdollista vaikuttaa työn hallinnan tunteeseen. Työntekijöille on rahallista korvausta tärkeämpää kokemus työssä onnistumisesta. (Hahtela 2014, 30; Manka & Manka 2016, 28-29, 107.)

MINÄ ITSE - OMA PSYKOLOGINEN PÄÄOMA

Jatkuvat muutokset vaativat työntekijöiltä kykyä sopeutua ja toimia itse muutoksen tekijöinä. Monesti tarvitaan työntekijältä itseohjautuvuutta sekä omaan työhönsä vaikuttamista. Näin ollen työntekijä ei ole vain työnsä ulkopuolinen kohde. Psykologinen pääoma on kytköksissä mahdollisuuteen vaikuttaa omaan elämäänsä ja kokea rauhaa. Se vaikuttaa käyttäytymiseen ja suoriutumiseen työpaikalla. Psykologisella pääomalla on yhteys suoriutumiseen, sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen, poissaolojen vähentymiseen ja työssä pysyvyyteen. Henkinen pääoma on osittain kasvatuksen, perimän ja olosuhteiden tulosta, mutta sitä voidaan kasvattaa ja muuttaa. Pääoma sisältää toiveikkuuden, itseluottamuksen, realistisen optimistisuuden ja sitkeyden (resilienssin). Itseluottamus on luottamusta omaan

motivoitumiskykyyn, tiedollisiin kykyihin ja kykyyn suoriutua hyvin tehtävästä. Hyvän itseluottamuksen omaava haastaa mielellään itsensä, pyrkii korkeisiin tavoitteisiin ja jatkaa esteistä huolimatta. Itseluottamus on se pohjarakenne, jolle työntekijä rakentaa toimintasuunnitelmansa. Näkemys omista taidoista heijastuu omiin ajattelumalleihin ja tunnereaktioihin. Jos usko omiin taitoihin on huono, synnyttää se stressiä ja tehokas taitojen käyttö estyy. Itseluottamusta ja mielialaa nostavia ovat sellaiset hetket, jolloin työntekijä kykenee hallitsemaan tilanteen, ja josta palautteena seuraa paremmat taidot, tai jotka koetaan tulokseltaan tärkeiksi. (Manka & Manka 2016, 158-161; Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 44.)

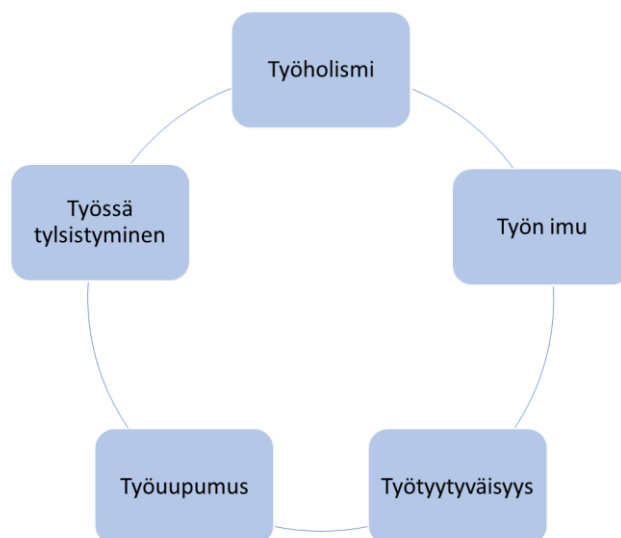
Toiveikkuus rakentuu halusta muodostaa tavoitteita, pyrkiä niitä kohti ja tarvittaessa etsiä muita teitä päästä niihin. Psykologisen pääoman osana toiveikkuus on tahtoa, keinoja saavuttaa päämäärä ja taito muuttaa tavoitteita silloin kun olosuhteet muuttuvat. Toivoton ihminen vaipuu epätoivoon esimerkiksi työpaikkansa menettäessään, mutta toiveikas ihminen nousee nopeasti pettymyksestä ja etsii uusia vaihtoehtoja elämälleen. Toiveikas ihminen nähdään valoisana ihmisenä, joka luottaa ja uskoo tulevaisuuteen, ja joka tarttuu sellaisiin tilanteisiin, jotka edesauttavat tavoitteisiin pääsemistä. Toiveikas työntekijä osaa asettaa itselleen haastavia, mutta realistisia tavoitteita, pyrkiä tavoitteisiin ja kykenee itsensä johtamiseen. Toiveikkuus korreloi positiivisesti myös yrityksen tuloksen, työssä viihtymisen, sitoutumisen, suoriutumisen ja työtyytyväisyyden kanssa. Realistinen optimismi on positiivisten tapahtumien odottamista, kun taas pessimismissä ollaan vakuuttuneita vain ikävien asioiden tapahtumisesta. Optimismia on vakuuttuneisuus siitä, että tapahtuu enemmän hyviä kuin huonoja asioita. Psykologisen pääoman optimismissa korostetaan joustavuutta ja realismia. Se ei kuitenkaan ole sitä, että ihminen olisi aina onnellinen, vaan se sisältää menneiden tapahtumien analysointia, tulevan suunnittelua, ennakointia ja itsekuria. (Manka & Manka 2016, 164-165; Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 38-39.)

Käyttäytyminen eri tilanteissa riippuu jokaisen omasta selitysmallista, ja se poikkeaa optimistilla ja pessimistillä. Ajattelutapa lisää onnistumisen tai epäonnistumisen mahdollisuutta ajattelutavasta riippuen. Ihmisellä on erilaisia ajattelu-, tulkinta- ja toimintastrategioita, joita hän ottaa käyttöön uhan tai ongelman ratkaisutilanteessa. Optimistista selitysmallia käyttävät pitävät ongelmia haasteina ja yrittävät vain kovemmin, sillä ongelman syyt eivät heidän mielestään kestä kauaa ja johtuvat muista kuin sisäisistä syistä, päinvastoin kuin pessimisteillä, jotka ajattelevat itse olevansa ongelmien syiden lähde, ja että ongelmat ovat pysyväisluontoisia, eivätkä katoa mihinkään. Optimistit selittävät menestymistään omilla piirteillään, jonka vuoksi he myös menestyvät todennäköisimmin. Kielteistä mallia käyttävä uskoo onnistumisen johtuvan ulkoisista syistä, johon hänellä ei ole mahdollisuutta vaikuttaa. Tähän malliin liittyy huono itsetunto ja epäonnistumisen pelko, mikä johtaa passiivisuuteen tai käyttäytymiseen, mikä ei kuljeta työtä eteenpäin. (Manka & Manka 2016, 167-168; Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 38-43.)

Toiminta- ja ajattelumallit syntyvät erilaisissa tilanteissa saadun palautteen perusteella, jolloin niiden syntyä voidaan kuvailla joko negatiivisena noidankehänä tai positiivisena syklinä. Negatiivisesta ajattelumallista voi oppia pois pohtimalla ongelmatilannetta ja analysoimalla tilannetta, jolloin tilanteen voi oppia näkemään eri tavalla ja reagoimaan tulevaisuudessa vastaavissa tilanteissa. Tämä ei kuitenkaan päde hyvin raskaisiin kokemuksiin tai kauan sitten tapahtuneisiin kokemuksiin. Sitkeys, resilienssi, viittaa ihmisen kykyyn joustaa ja olemaan lannistumatta. Psykologisen pääoman yhtenä tekijänä sitkeys on se kapasiteetti, jolla ihminen kohtaa vastoinkäymisiä, selviää vaikeista kokemuksista ja palautuu ongelmista. Sinikkäillä ihmisillä on taito kestää omia vaikeita tunteitaan, palautua muutostilanteista ja joustaa vaatimusten edessä. Ollakseen sinnikäs, ihmisen täytyy kokea tärkeäksi se, mitä hän tavoittelee, jotta voisi työskennellä tavoitettaan kohti. Tämä lisää myös onnellisuuden kokemusta. Delgadon, Rochen, Fethneyn ja Fosterin (2020, 35-46) tutkimuksen mukaan korkealla resilienssillä on positiivisia vaikutuksia muun muassa terveydenhoitoalalla. Tunteiden säätely on yksi heidän tärkeimmistä taidoistaan heidän joka päiväisessä työssään. Työnohjaus saattaa olla tutkimuksen mukaan avaintekijä, joka auttaa resilienssin kasvattamisessa. (Rauhala, Leppänen & Heikkilä 2013, 43; Manka & Manka 2016, 167.)

2.4 Työhyvinvoinnin lähikäsitteet

Työhyvinvoinnin lähikäsitteiksi voidaan nähdä työhön liittyvät kielteiset tunnetilat: työuupumus, työholismi ja työssä tylsistyminen ja työhön liittyvät positiiviset tunnetilat: työn imu ja työtyytyväisyys (Mäkikangas & Hakanen 2017, 105). Lähikäsitteet esitetään kuviossa 5.



Kuvio 5: Työhyvinvoinnin lähikäsitteet (mukailen Mäkikangas & Hakanen 2017, 105)

TYÖUUPUMUS

Työuupumuksen, ”burnout”, voidaan ajatella olevan asteittain työnteossa pitkittyneen stressin johdosta kehittyvä vakava stressioireyhtymä, jossa työntekijä uupuu vaikea-asteisesti, kyynistyy työhönsä ja hänen ammatillinen itsetuntonsa romahtaa. Työuupumus on monesti seurausta työntekijän liian pitkään ja liian paljon itsestään antamisesta työlleen samaan aikaan kun hän on saanut liian vähän vastinetta työlleen. Työuupumuksen keskeisin oire on vaikea väsymys, mikä kertoo vakavasta rasiustilasta. Työntekijä kokee voimavarojensa loppuneen, kyynistyneensä ja itsetuntonsa laskeneen. Kyynistynyt työntekijä vieraantuu työstään ja menettää työnteon mielekkyyden, mikä näkyy työntekijän käyttäytymisessä negatiivisuutena ja työnteon mekaanistumisena. Ammatillisen itsetunnon laskiessa työntekijä näkee omat taitonsa puutteellisina ja vähättelee omaa suoritustaan. Edellä kuvatut oireet voivat esiintyä jokainen myös yksinään, mutta yhdessä esiintyessään on kyse työuupumuksesta. (Hakanen 2011, 22; de Oliveira, de Alcantara Sousa, Gadelha, & Nascimento 2019, 64-73; Mäkikangas & Hakanen 2017, 106-107; Kinnunen, & Hättinen 2005, 38-40.)

Stressiä on hankala välttää, sillä siihen vaikuttaa autonominen hermosto. Kun ihminen havaitsee vaarallisenä pitämänsä tilanteen, elimistössä käynnistyy taistelu-pako-reaktio, jonka avulla muinainen ihminen selviytyi luonnossa. Nykyihmisen vaikeus on siinä, että ihmisen elimistö tulkitsee vaaraksi sellaiset monimutkaiset tilanteet, joita hän ei ymmärrä, ja joihin hän ei voi tarpeeksi vaikuttaa, ja autonominen hermosto aktivoi elimistön taistelemaan tai pakenemaan. Sellaiset tilanteet, joissa ei vaaraa ole, mutta aivot tulkitsevat ne vaarallisiksi, johtuvat olosuhteiden ja omien taitojen välisestä ristiriidasta. Näissä tilanteissa lisämunuaiset tuottavat adrenaliinia ja noradrenaliinia, sydän hakkaa, verenpaine nousee ja keuhkoputket laajenevat elimistön valmistautuessa vaaraan. Mikäli elimistö ei kykene katkaisemaan tätä noidankehää, on hyvin todennäköistä, että työntekijä palaa loppuun. Hoitamaton uupumus johtaa taas nopeasti masennukseen ja työkyvyttömyyteen. (Juuti & Salmi 2014, 52-55; Puttonen 2006, 28-31.)

Työuupumus on kansainvälisesti iso ongelma sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden keskuudessa. Työuupumuksen syinä ovat liian vähäinen henkilökunta, liian suuri työmäärä, kiire, aikapaine, työroolien epäselvyydet, palautteen vähäisyys, huono johtaminen, liian vähäinen tuki, heikko urakehityksen mahdollisuus, tunnekuormitus, väkivallan uhka, ongelmat sosiaalisissa suhteissa ja byrokraattisuus. Työuupumus yhdistetään myös työn laadun huononemiseen. (Johnson, Hall, Berzin, Baker, Melling & Thompson 2018, 20-32; de Oliveira ym. 2019, 64-73; Hakanen 2005, 24.)

TYÖHOLISMI

Työholismille ei ole yhtä ainoaa yhteistä määritelmää. Työholismia on määritelty pakonomaiseksi työskentelyksi, ylisitoutumiseksi, suorituskeskeisyydeksi, perfektionismiksi ja

liialliseksi työskentelyksi. Se voidaan määritellä kahden asian kautta, pakonomaisuus työtä tehdessä ja ajatellessa sekä liiallinen pakonomainen työskentely. Siihen liittyy myös hankaluus pysyä työstä erossa vapaa-aikana. Kansainväliseltä arviolta 10%:lla työssäkäyvistä on työholismi. Suomalaisilla työntekijöillä työholismia esiintyy varsin vähän. Mikäli mittarina käytettäisiin työtuntien määrää, työholismi olisi joka kolmannella työntekijällä. Työtunnit ovat kuitenkin huono mittari, sillä työtä voidaan tehdä myös muista syistä paljon. Työholismissa työntekijällä on kova sisäinen negatiivinen paine tehdä töitä, ja jos työn teko estyy, tuntee työntekijä negatiivisia tunteita. Hänellä on pakonomainen tarve tehdä työtä samalla tavalla kuin muissakin pakonomaisissa käyttäytymisissä. Työholismi johtaa helposti psyykkisiin ja somaattisiin oireisiin, kuten nukahtamisvaikeuksiin ja sydän- ja verisuonitauteihin, metaboliseen oireyhtymään ja ihmissuhdevaikeuksiin. Meta-analyysin mukaan työholistinen työn tekeminen ei ole sidoksissa työn tuottavuuden kanssa verrattuna tavalliseen työntekoon, mutta sillä on yhteys työstressiin, konflikteihin työssä, työpahoinvointiin, mielenterveyden huononemiseen ja työuupumukseen. (Hakanen & Mäkikangas 2017, 108-109; Clark, Smith & Haynes 2020, 1-71; Clark, Zhdanova, Michel & Baltes 2014, 1-38.)

TYÖSSÄ TYLSISTYMINEN

Työssä tylsistynyt kokee vahvaa tyytymättömyyttä, mielenkiinnon puutetta työhön, keskittymisvaikeuksia, tylsistymistä, työhön lähtemisen vaikeutta, ajan kulumattomuutta, päättämättömyyttä ja hänen käyttäytymisensä on passiivista. Työssä tylsistymistä voidaan mitata Dutch Boredom Scale -kyselyllä, jossa tutkitaan kognitiota, tunteita ja käyttäytymistä. Työssä tylsistyminen on monivivahteinen ilmiö ja siitä voidaankin tutkimuksen mukaan erottaa kolme erilaista tyyppiä: kiihtyneet, epärytmiset ja jämähtäneet työntekijät. Kiihtyneet työntekijät kokevat, että työn tavoitteet eivät ole järkeviä, tai että työtä on liikaa. Epärytmiset työntekijät kokevat, että työtä ei voi tehdä mieluisalla tavalla johtuen tiukasta kontrollista, byrokratiasta, jatkuvasta työnteon keskeytymisestä tai työnjaon ja työsuhteiden ongelmista. Jämähtäneet työntekijät kokevat, etteivät he saa tarpeeksi haasteita työstään. Suomalaisista työntekijöistä vähiten tylsistyneitä ovat terveydenhuollon ja opetusalan työntekijät, mutta kaiken kaikkiaan kokemus työssä tylsistymisestä on vähäistä. Työssä tylsistyminen lisää todennäköisyyttä stressioireille ja työstä poislähdölle. (Hakanen & Mäkikangas 2017, 110-111; Harju, Hakanen & Schaufeli 2014, 911-918.)

TYÖN IMU

Työn imu kuvaa parasta mahdollista työhyvinvoinnin tilaa ja sitä on alettu tutkimaan 2000-luvulla positiivisen psykologian myötä. Työn imua on määritelty monin tavoin, mutta tutkimuksissa on yleisesti käytetty kahta erilaista määritelmää. Työn imu voidaan määritellä olevan työuupumuksen vastakohta, jossa yhdistyy työntekijän pystyvyyden, energisyyden ja

sitoutuneisuuden kokemukset. Pystyvyys tarkoittaa ammatillisen itsetunnon laskun vastakohtaa, energisyys uupumusasteisen väsymyksen vastakohtaa ja sitoutuneisuus kyynisyyden vastakohtaa. Tässä määritelmässä työn imu on työuupumuksen oireiden puuttumista. Työn imu voidaan myös määritellä työuupumuksesta erillisenä, melko pysyvänä, myönteisenä motivaatio- ja tunnetilana, jota kuvaa kokemus omistautumisesta, työhön uppoutumisesta ja tarmokkuudesta. Työhön uppoutumista kuvaa intensiivinen keskittyminen, jolloin aika kuluu huomaamatta, työ tuottaa nautintoa, ja josta on vaikea irroittautua. Omistautumisella tarkoitetaan työntekijän kokemista merkitykselliseksi ja haasteelliseksi sekä kokemusta ylpeydestä ja innokkuudesta. Tarmokkuus kuvaa kokemusta sinnikkyydestä, vireydestä ja energisyydestä. Tutkimuksessa on 90% kokenut joskus työn imua ja päivittäin työn imua kokevia oli 38% työssä käyvistä suomalaisista vuonna 2012. Tutkimuksissa on tullut ilmi työn imun kokemuksen yhteys sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijöiden aikomuksesta pysyä työssään, mutta yhteydestä työn laatuun on ristiriitaisia tuloksia. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 111-112; Hakanen 2011, 38-41; Hakanen & Seppälä 2013, 118; Van Bogaert, Wouters, Willems & College 2013, 679-686.)

TYÖTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyydelle ei ole olemassa yhtä ainoaa määritelmää. Työtyytyväisyyden määritelmä on vaihtunut koulukuntien ja aikakausien mukaan. Tänä päivänä työtyytyväisyyden tavallinen määritelmä on moniulotteinen ja kokonaisvaltainen myönteinen asenne, joka liittyy työhön, ja jossa korostuu tunneperäiset tekijät. Jo 1930-luvulla havaittiin, että yksipuolista työtä tekevät kokivat tyytymättömyyttä työtään kohtaan ja monipuolista työtä tekevät olivat tyytyväisempiä työhönsä. Työtyytyväisyyden katsotaan olevan työhön liittyvä positiivinen asenne, johon liittyvät työntekijän tunteet. Työntekijälle on tärkeää tarpeidensa tyydyttämisen lisäksi saavuttaa myös työlleen asettamia tavoitteita.

Työtyytyväisyysmittareilla ollaan perinteisesti kuvattu työhyvinvoinnin tilaa, työtyytyväisyyttä ja -tyytymättömyyttä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113; Mäkikangas, Feldt & Kinnunen 2005, 59-63.)

Perinteiset yleistä työtyytyväisyyttä ja sen osa-alueita tutkivat työtyytyväisyystutkimukset ovat alkaneet hiipumaan ja tilalle on noussut tutkimukset persoonallisuuden vaikutuksesta työtyytyväisyyden kokemiseen. On havaittu muun muassa että työtyytyväisyyteen vaikuttaa melko pysyvät persoonallisuuden piirteet, etenkin taipumukseen kokea positiivisia tunnetiloja. Työtyytyväisyyden on havaittu olevan melko pysyvä tunnetila. Siihen vaikuttaa muun muassa työn sisältö, työympäristö, stressi ja johtaminen. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta muun muassa hoitotyöntekijät ovat Suomessa tyytyväisiä hoidon laatuun, yhteistoimintaan ja työn itsenäisyyteen. Tyytymättömyyttä koettiin palkkausta ja etenemismahdollisuuksia kohtaan. Tutkimuksissa on havaittu työntekijöiden työtyytyväisyydellä olevan yhteys työssä pysymiseen ja alan vaihtoon. Työtyytyväisyys

vähentää poissaoloja ja työuupumusta. Johtamisen puutteen ja stressin on myös koettu vähentävän työtyytyväisyyttä. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113; Mäkikangas ym. 2005, 59-63; Ensio, Suomalainen, Lammintakainen & Kinnunen 2014, 61-64.)

3 Työnohjaus

3.1 Työnohjauksen käsite

Työnohjaus on käsitteenä hyvin laaja. Työnohjauksen määrittelyjä kritisoidaan siitä, että niissä ei kuvata syvemmin ja täsmällisesti työnohjausta, eivätkä ne kuvaile työnohjausta kattavasti. Työnohjausta käsitteenä ei ole helppo avata. Määrittelyvaikeudet johtuvat työnohjausprosessin moninaisuudesta, alasta riippuvasta teoreettisesta viitekehyksestä ja tilannekohtaisuudesta. Jokaisella alalla olevat omat työnohjauksen määrittelyt ovat parhaita juuri sillä alalla. Työnohjauksella ei tarkoiteta perehdyttämistä, opastamista tai neuvomista, vaan sellaisten olosuhteiden luomista, joissa voidaan tarkastella uusia toimintatapoja liittyen työhön ja omaan ammatilliseen kehittymiseen. Työnohjaus on työn, sen toimintatapojen ja työntekijän kehittämismenetelmä, joka pohjautuu oppimisprosessiin vuorovaikutuksessa työnohjaajan ja ohjattavan välillä, ja joka vaatii ohjattavalta reflektointitaitoja koko pitkän prosessin aikana. Ainoa laki, jossa työnohjaus mainitaan, on mielenterveyslaki. Siinä veloitetaan työnantajaa järjestämään työnohjaus mielenterveystyötä tekeväälle henkilökunnalle. (Mielenterveyslaki 1990/1116; Paunonen-Ilmonen 2005, 32; Piispanen & Sannamo 2010, 8; Kärkkäinen 2013a, 33.)

Työnohjaukselle ei ole kirjallisuudessa yhtä yksiselitteistä määritelmää ja sen määrittäminen on hieman hankalaa, koska työnohjaus on prosessina ja ilmiönä monimuotoinen sekä riippuu myös mistä näkökulmasta työnohjausta tarkastellaan. Englanniksi työnohjausta kutsutaan pääosin termeillä ”supervision”, ”clinical supervision”, ”counselling” ja ”work-counselling”. Tässä työssä työnohjaus rajataan käsittämään menetelmää, joka toistuu säännöllisesti ja määrääjain, ja jossa käsitellään työntekijän toimintaa ja käyttäytymistä työssään. Työnohjauksen tavoitteena on hallita työn laatua, työntekijän urakehitystä ja lisätä työntekijän persoonallisia ja ammatillisia valmiuksia. Sosiaali- ja terveysministeriön työnohjausryhmä määrittelee työnohjauksen seuraavasti: ”Työnohjauksella tarkoitetaan oman alan kokeneemman työntekijän tai ihmissuhdealan asiantuntijan antamaa säännöllistä ja prosessiluonteista ohjausta ja tukea oman työn arvioinnissa, työongelmien erittelyssä sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa. Sitä tarvitaan erityisesti tehtävissä, joissa asiakas-/potilassuhteiden käsittely on keskeisellä sijalla.” (Paunonen-Ilmonen 2005, 28-29; Sosiaali- ja terveysministeriö 1983, 28.)

Muita työnohjauksen määritelmiä ovat muun muassa seuraavat. Brunero & Stein-Parbury (2008, 86-94) määrittelevät työnohjauksen ammattimaisen tuen prosessiksi, jossa työntekijää avustetaan kehittymään työssään säännöllisillä keskusteluilla kokeneiden ja asiantuntevien kollegoiden kanssa. Gonge & Buus (2011, 102-111) määrittelevät työnohjauksen tutkimuksessaan toiminnaksi, joka auttaa työntekijää refleктоimaan kliinistä toimintaansa kokeneen työnohjaajan ohjauksessa. Lyth, G. (2000, 727-729) määrittelee työnohjauksen artikkelissaan tukimuodoksi, jossa ammattilaiset voivat jakaa kokemuksiaan kliinisestä työstä, organisaatiosta, kehittymisestä ja tunteistaan toisen ammattilaisen kanssa luottamuksellisessa ympäristössä parantaakseen tietoja ja taitoja. Tämä prosessi johtaa lisääntyneeseen tietoisuuteen. White & Roche (2006, 209-219) määrittelevät taas artikkelissaan työnohjauksen prosessiksi, joka tähtää luomaan ympäristön, jossa osallistujilla on mahdollisuus arvioida, reflektoida ja kehittää työskentelytapojaan sekä luomaan tukijärjestelmän osallistujille. Suomen työnohjaajat ry määrittelee työnohjauksen seuraavasti: ”Työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen.” (Suomen työnohjaajat ry 2020.)

3.2 Työnohjaus sosiaali- ja terveydenhoitoalalla tutkimusten valossa

Työelämän nopeatahtisuus ja nopeat muutokset muodostavat työlle haasteita ja kuormittavuutta. Tämän päivän työntekijöiltä odotetaan itseohjautuvuutta, jatkuvaa uuden tiedon omaksumista, kehittymistä ja sopeutumista. Työntekijältä edellytetään, että hän kykenee hallitsemaan suurta tietomäärää, suoriutumaan työstään itsenäisesti, hallitsemaan ryhmässä työskentelyä ja työskentelemään muuttuvissa työolosuhteissa. Edellä mainitut asiat voivat innostaa työntekijää, mutta myös aiheuttaa kuormittumista ja uupumista. Etenkin sosiaali- ja terveydenhuoltoalan hoitotyöntekijöiden kokemat päivittäiset kuormittavat tilanteet ovat nostaneet huolta työntekijöiden työssäjaksamisesta. Tähän ollaan yhtenä ratkaisuna järjestetty työnohjausta, jonka avulla työntekijä voi keskustella raskaista asioista yhdessä kokeneen työnohjaajan kanssa. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 14; Hyrkäs, Munnukka & Sorsa 2002, 14; Lehtonen & Lönnqvist 2007, 26-35.)

Työnohjaus on ammatillinen tukiprosessi, joka auttaa työntekijöitä kehittämään tietoja ja taitoja sekä lisäämään työhyvinvointia, mikä parantaa asiakkaiden ja potilaiden turvallisuutta monimutkaisissa käytännön tilanteissa. Mielenterveysasetus 1990/1247 edellyttää kunnan järjestäessä mielenterveyspalveluita järjestämään myös sellaista työnohjausta, joka edistää mielenterveystyötä tekevien työntekijöiden ammatillisia valmiuksia. Yleisessä keskustelussa työnohjauksella katsotaan olevan vaikutus auttamaan työntekijöitä välttämään työuupumusta ja työperäistä stressiä sekä parantamaan työsuoritusta. Tutkimuksissa on tullut ilmi työnohjauksen parantavan laadun lisäksi myös työhyvinvointia. Työnohjaajalta edellytetään

ammattitaidon lisäksi vuorovaikutuksellista ja kasvatustieteellistä osaamista työnohjauksessa. Työnohjaus vaatii työnohjaajalta myös tahtoa ja taitoa reflektoida omaa työnohjausprosessiaan. Työnohjausilmapiirin tulee olla turvallinen ja hyväksyvä vuorovaikutuksellisesti. Myös rauhallinen fyysinen ympäristö auttaa työstämään ja refleктоimaan ongelmia. Työnohjaus on pitkä prosessi, jossa työskennellään ja opitaan vuorovaikutuksellisesti ja kokemuksellisesti. Kun tuetaan yksilötyönohjauksella yksilöitä, tuetaan samalla työyhteisöä välillisesti. Työyhteisön toimiminen taas heijastuu hoito- tai asiakassuhteisiin, jolloin työn laatu paranee. (Mielenterveysasetus 1990/1247; Edwards, Burnard, Hannigan, Cooper, Adams, Juggessur, Fothergil & Coyle 2006, 1007-1015; Kärkkäinen 2013b, 8; Alhanen ym. 2011, 16)

Työnohjaus tukee työntekijöiden työkykyä ja on tehokkaampaa, jos työnohjaus tapahtuu tarpeeksi usein. Kolmen viikon välein sovittu työnohjaus on ideaali vaikutusten saamiselle kuormittamatta kuitenkaan liian paljon. Työuupumus on näkyvää sosiaali- ja terveydenhuoltotyössä ja siihen liittyy merkittäviä haittavaikutuksia niin henkilöstö- kuin organisaatiossa. Tutkimusten mukaan työnohjaus ei ole yksinään riittävä interventio tukemaan työuupunutta työntekijää. Tärkeämpiä tekijöitä ovat ympäristötekijät, erityisesti se, kuinka turvallisesti työntekijä kokee olonsa ja kuinka hyvä ilmapiiri organisaatiossa on. (Berry & Robertson 2019, 212-222; Kärkkäinen 2013a, 8.)

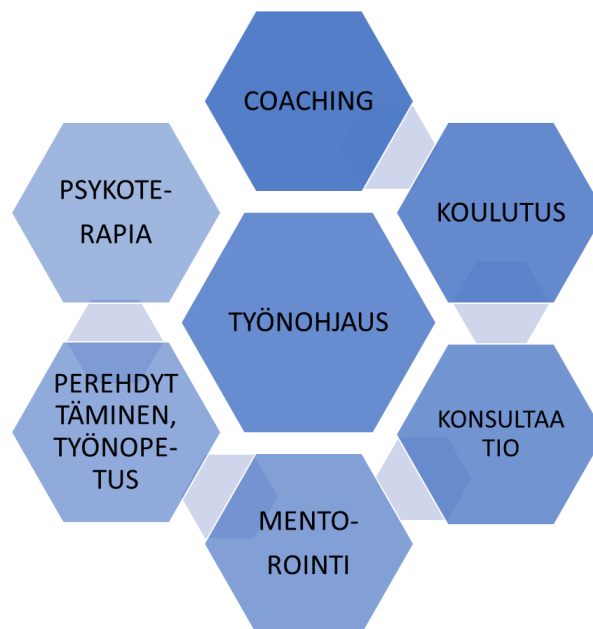
Työnohjausta saaneet työntekijät Suomessa kokivat vähemmän stressiä, työuupumusta ja työtaakkaa pienellä paremmalla organisoinnilla. Väitetään, että työnohjauksen ollessa tehokasta, työuupumuksen todennäköisyys pienenee. Näyttö tästä on kuitenkin puutteellinen johtuen työnohjaustermin yhteisen määritelmän puutteesta, puutteista metodeissa ja tutkimustiedon puutteesta. Väitetään, että tehokas työnohjaus lisää työntekijöiden taitoja, tietoja ja työmoraalia. Tutkimuksissa on löydetty korrelaatio tehokkaan työnohjauksen ja työntekijöiden positiivisten kokemusten välillä seuraaviin tekijöihin: vähemmän stressiä, parempi työtyytyväisyys, enemmän elinvoimaa, vähemmän emotionaalista uupumusta, vähemmän kynnistymistä ja enemmän elämänhallintaa. Työnohjauksen vaikuttavuustutkimusten tulokset vaihtelevat kuitenkin paljon ja ovat myös osin ristiriidassa toisiinsa nähden. Yksiselitteistä on kuitenkin työnohjauksen positiivinen vaikutus haastaviin potilas- tai asiakastilanteisiin ja henkisesti vaativiin tilanteisiin. (Addo, Stephen & Kirkpatrick 2012, 909-921; Lyth 2000, 722-729; Buus & Gonge 2009, 250-264; Hyrkäs & Munnukka 2002, 26.)

Edwards yms. (2006, 1007-1015) kertovat tutkimuksessaan, että jos työnohjaus on tehokasta, työntekijät raportoivat vähemmän työuupumusta. Lisätutkimuksia kuitenkin tarvitaan, jotta pitkän ajan tulokset kävisivät ilmi. Lisätutkimuksia tarvitaan myös aiheesta, mitkä muut tekijät vaikuttavat työuupumuksen tasoon. On myös tehty useampi pieni tutkimus (n = 11-21), joissa työhyvinvoinnin ja työnohjauksen välistä yhteyttä ei löydetty. Näissä tutkimuksissa

ongelmana on kuitenkin se, että pieni tutkimusaineisto ei tuota tarkkoja tuloksia, joita voisi yleistää. Työnohjauksen tutkimisen tekee haasteelliseksi se, että työnohjaus on monitasoinen ja aikaperspektiiviltään muuttuva ilmiö, jonka rajaaminen on vaikeaa, menetelmiä on haasteellista valita ja kulttuurisista eroista ei ole selkeää kuvaa. Tiedetään kuitenkin, että kulttuurisia eroja on olemassa muun muassa se, miten työnohjaus missäkin kulttuurissa ymmärretään, mitkä on sen painopisteet, miten se järjestetään ja minkälainen koulutus työnohjaajilla on. (Ven 2002, 18-23; Hyrkäs & Munnukka 2002, 31.)

3.3 Työnohjauksen lähityömuodot

Työnohjauksen määrittelyä selkeyttää sen lähityömuotojen vertaaminen työnohjaukseen. Lähityömuotojen avaaminen täsmentää ja selkeyttää itse työnohjauskäsitettä. Tärkeää on myös pitää käsitteet puhtaasti erillään toisistaan, jotta voidaan paremmin arvioida minkälainen työmuoto olisi juuri kyseiselle työyhteisölle paras tukimuoto. Lähityömuotoja ovat sellaiset työmenetelmät, jotka ovat sisällöltään läheisesti verrattavissa työnohjaukseen. Tässä tarkastellaan niitä lähimuotoja suppeasti, joita yleisimmin rinnastetaan työnohjaukseen. Nämä esitetään kuviossa 6 ja ne ovat muun muassa koulutus, konsultaatio, mentorointi, työnopetus ja perehdyttäminen, psykoterapia ja coaching. (Paunonen-Ilmonen 2005, 34-35; Kärkkäinen 2012, 27; Paunonen-Ilmonen & Heinonen 2015, 10.)



Kuvio 6: Työnohjauksen lähityömuodot (mukaillen Paunonen-Ilmonen 2005, 34-35)

KOULUTUS

Koulutuksen tavoitteena on hankkia ammatillista taitoa ja tietoa joko koulutuksen aikana, esimerkiksi tutkintoon johtavana koulutuksena, tai sen jälkeen jatko- tai

täydennyskoulutuksena. Koulutusta annetaan opetussuunnitelman mukaisesti koulutettavalle. Koulutussuhde kestää koulutettavan ja kouluttajan välillä koulutuksen ajan. Koulutuksen sisältö nojaa opetussuunnitelmaan ja tavoitteisiin, ja rakentuu esimerkiksi opintojaksoista ja aiheeseen liittyvästä kirjallisuudesta, jotka tukevat tavoitteisiin pääsyä. (Paunonen-Ilmonen 2001, 38; Kärkkäinen 2012, 26.)

KONSULTAATIO

Sanana konsultaation alkuperä juontaa latinankielisestä sanasta ”consultare”, joka merkitsee neuvottelua tai kysymistä. Konsultaation antajalla on käsillä olevasta ongelmasta tai asiasta enemmän asiantuntemusta kuin konsultaation saajalla. Konsultaation tavoitteena on pyrkiä selvään ratkaisuun tai selvittää määrätty ongelma. Se on kestoaltaan lyhytkestoinen tai kertaluontoinen, eikä välttämättä ennalta sovittu ja se on suhteeltaan asiantuntijavaltainen. Konsultaation sisältö muodostuu tietyn rajatun ongelman tai yrityksen strategiaan sisältyvien kysymysten selvittelystä, kun taas vertailun vuoksi työnohjauksessa tavoitellaan laajemmin työnohjattavan persoonallista ja ammatillista kasvua. Konsultaation toteuttajana toimii saman tai eri alan asiantuntija tai esimies. Konsultoinnin tulokset voidaan yleensä helposti määritellä tai mitata. (Borgman & Packalen 2002, 121; Paunonen-Ilmonen 2001, 34; Piispanen & Sannamo 2010, 9.)

MENTOROINTI

Englanninkielinen sana ”mentor” tarkoittaa neuvonantajaa ja opastajaa. Mentorointiin sisältyy ammatillinen vuorovaikutussuhde kokeneen tai asiantuntevan työntekijän ja kehitystarpeisen työntekijän välillä. Tässä vuorovaikutussuhteessa kokenempi tai asiantuntevampi työntekijä antaa ohjausta ja tukea kehitystarpeiselle työntekijälle. Mentorisuhde on pitkäkestoinen ja vaatii molemminpuolisen luottamuksen syntymistä. Mentorointi muistuttaa sisällöltään ja kestoaltaan paljon työnohjaussuhdetta. Niin työnohjauksessa kuin mentoroinnissakin luodaan luottamussuhteessa ihmisten välisen vuorovaikutuksen avulla uutta. Mentoroinnin ja työnohjouksen ero on siinä, että mentoroinnin keskiössä on ohjattavan osaamisen ja kehityksen kasvattaminen, kun taas työnohjauksessa syvennytään pohtimaan työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä teemoja. Mentoroinnin avulla voidaan siirtää asiantuntemusta eteenpäin organisaatioissa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 40; Piispanen & Sannamo 2010, 10.)

TYÖNOPETUS JA PEREHDYTTÄMINEN

Työnopetuksella ja perehdyttämisellä on yhteinen tavoite, uudenlaisen toiminnan opettelu työpaikassa. Työnopetus on monesti lyhytkestoista ja asiantuntijakeskeistä, kun taas perehdyttämisestä vastaa ennalta määrätty henkilö, ja toiminnassa noudatetaan yleensä ennalta laadittua perehdyttämissuunnitelmaa. Työnopettaja ja perehdyttäjä voi olla kollega,

esimies tai asiantuntija. Perehdytys alkaa työntekijän aloittaessa uutta työtehtävää tai työtä. Työnopetuksen ja perehdytyksen sisältö muodostuu työtilanteiden, -menetelmien ja asiaankuuluvan toiminnan tai käyttäytymisen läpikäynnistä ja harjoittelusta. (Kärkkäinen 2012, 26; Paunonen-Ilmonen 2001, 38.)

PSYKOTERAPIA

Psykoterapiaa voi antaa vain laillistettu ja koulutettu psykoterapeutti. Psykoterapian tavoitteena on vähentää psyykkisiä ongelmia tavoitteellisesti psykologisin keinoin ja sen myötä vähentää psyykkistä oireilua, lisätä ongelmanratkaisukeinoja ja ymmärrystä itseä kohtaan. Psykoterapiassa vaikeita asioita käsitellään keskustelemalla ja yhteistyö perustuu yhteiseen sopimukseen ja luottamussuhteeseen. Psykoterapia kestää yleensä pitkään (vuosia) riippuen psykoterapeuttisesta suuntauksesta. Psykoterapiassa mennään keskustelun avulla hyvin syvälle terapeuttivan muistoihin, kokemuksiin, käyttäytymiseen ja persoonallisuuteen. Psykoterapia on luonteeltaan prosessi, jonka keskiössä on vuorovaikutussuhteet ja käyttäytyminen niissä. Työnohjauksessa on mahdollista, että psykoterapeuttiset näkemykset ovat läsnä esimerkiksi kuolemaa käsitellessä, jolloin käsittelyyn nousee samoja elementtejä kuin psykoterapiassa pelkoineen ja transferensseineen (tunteen siirto). Samoin työnohjaajan ehkäistessä stressiä ja työuupumusta, sisältää se terapeuttisia ominaisuuksia. Työnohjaajan tulee kuitenkin vetää raja psykoterapian ja työnohjauksen välillä ja ohjata tarvittaessa työnohjattava psykoterapiaan. (Psykologiliitto 2020; Paunonen-Ilmonen 2001, 39.)

COACHING ELI VALMENNUS

Coaching on menetelmänä tullut Suomeen USA:sta ja sillä tarkoitetaan valmentamista. Coaching on myös hyvin samanlaista kuin työnohjaus ja se onkin liike-elämässä enemmän käytetty kuin työnohjaus. Coachingissa yritys ostaa ulkopuoliselta palveluntuottajalta valmennustoimintaa. Valmentaja pyrkii saamaan valmennettavan voimavarat käyttöön ja pääsemään sovittuihin tavoitteisiin. Prosessia ohjaa ennalta määritetyt tavoitteet, jotka yritetään saavuttaa. Tavoitteisiin pääsyyn käytetään erilaisia valmennusta tehostavia menetelmiä ja mittareita. Valmennus kestää yleensä neljästä kuuteen kertaa kuuden kuukauden ajan. Coachingin suuntauksena on ratkaisukeskeinen suuntaus, jossa valmennettavaa ohjataan kohti itseohjautuvuutta. Valmennuksen aikana distanssilla (fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen välimatka) ei ole samanlaista merkitystä kuin työnohjauksessa. (Paunonen-Ilmonen & Heinonen 2015, 10, Kärkkäinen 2012, 27.)

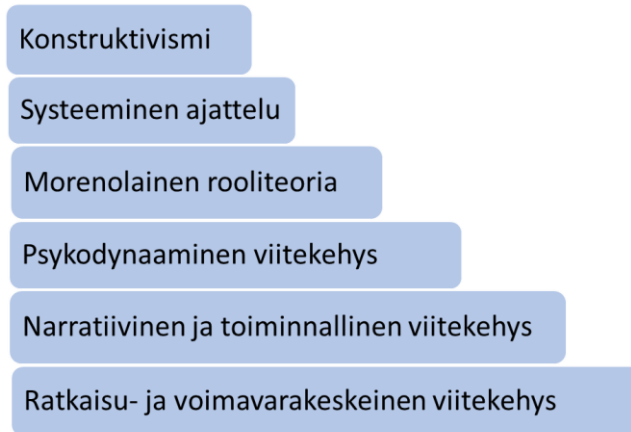
3.4 Työnohjauksen taustateorioita ja viitekehyksiä

Hyvin vähäisissä määrin työnohjausteoksista käsitellään viitekehyksiä, vaikka se on työnohjaajan persoonallisuuden lisäksi toinen tärkeä elementti työnohjaajan valinnassa ja ajattelutavan ymmärtämisessä työnohjausprosessissa, jotta yhteistyö sujuisi ohjaajan ja

ohjattavan välillä ja lisäksi työnohjaukseen sitoutumista. Lisäksi työnohjaus on sääntelemätöntä, eikä sitä ole nimikesuojattu, jolloin työnohjaajilla on suuri vapaus toimia haluamallaan tavalla. Työnohjauksella ei ole yhtenäistä tietoperustaa, mikä on haaste organisaatioiden johtajille, sillä työn, sen teorian ja työnohjauksen tulisi olla linjassa keskenään. Julkisen sektorin organisaatiot valitsevat työnohjaajan tietyin kriteerein julkisen tarjouskilpailun avulla sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla. Tarjouskilpailulle asetetaan tietyt laatu- ja hintakriteerit. (Kyrönseppä 2012, 49; Sorsa & Sundström 2002, 14; Kärkkäinen 2012, 19.)

Työnohjauksenkoulutuksia ja -käytäntöjä on hyvin monenlaisia. Työnohjausta kehitetään monella eri alalla irrallaan toisistaan, minkä vuoksi ei ole käytössä yhdenmukaista työnohjauksen viitekehystä. Työnohjaajan työskentelytapa vaihtelee jonkin verran sen mukaan, mitkä ovat hänen viitekehyksensä ja taustateoriansa. Työnohjauksen taustateoria muodostuu niistä käsitteistä, jotka ovat työnohjaajan ajattelun ja toiminnan takana. Työnohjaajan ollessa esimerkiksi humanistisesti suuntautunut, pohjautuu hänen taustateoriansa yleispsykologiseen näkemykseen, jossa ajatellaan ihmisen olevan riippuvainen sosiaalisesta kanssakäymisestä muun muassa muodostaessaan kuvan itsestään. Sen mukaan ihminen on sosiaalinen laumaolento, joka kaipaa muiden läsnäoloa ja tukea voidakseen hyvin. (Kyrönseppä 2012, 49; Sorsa & Sundström 2002, 14; Kärkkäinen 2012, 19.)

Kritiikkiä on esitetty työnohjauksen teoreettisesta hajanaisuudesta. Vahva teoreettinen perusta luo raamit työnohjaukselle ja sitä on myös työnohjauksen tilaajan ja käyttäjän vaadittava. Se on myös työnohjaajan tärkeä työkalu ja sen ammattimainen käyttö lisää uskottavuutta ja luotettavuutta. Viitekehys perustuu siihen näkökulmaan, josta ilmiötä tarkastellaan. Esimerkiksi, jos työnohjaajan viitekehys on ratkaisukeskeinen, tarkastelee hän paljon työnohjattavien taitoja, joiden avulla työnohjauksessa tavoitellaan arkisia ja arvojen mukaisia tavoitteita. Työnohjauksessa keskitytään tällöin asioihin, joita tehdään tulevaisuudessa, niihin liittyviin resursseihin ja näiden tarkasteluun. Ratkaisukeskeisen viitekehysten omaavan työnohjaajan työnohjauksessa ei ole tarpeen tietää ongelmien syntyprosessia, toisin kuin esimerkiksi psykodynaamisessa viitekehyksessä, vaan huomio kiinnittyy voimavarojen lisäämiseen. Tässä esitellään viitekehysistä kuvion 7 mukaisesti konstruktivismi, systeeminen ajattelu, morenolainen rooliteoria, psykodynaaminen viitekehys, narratiivien ja toiminnallinen viitekehys sekä ratkaisu- ja voimavarakeskeinen viitekehys. (Paunonen-Ilmonen 2005, 46; Kärkkäinen 2012, 19.)



Kuvio 7: Työnohjauksen viitekehykset (mukaillen Kärkkäinen 2012, 19)

PSYKODYNAAMINEN VIITEKEHYS

Psykodynaamisen viitekehysten juuret juontavat Sigmund Freudin (1856-1939) psykoanalyttiseen persoonallisuusteoriaan, jonka mukaan psyykkisten ongelmien alkulähde on ristiriita tietoisesta ja tiedostamattomasta välillä. Freud painotti lapsuuden tärkeyttä, jolloin persoonallisuus syntyy. Psykodynaamisen viitekehysten omaava työnohjaaja keskittyy tunteisiin, ihmisen kehityshistoriaan, psyyken prosesseihin ja tietoisuuden kasvattamiseen. Vuorovaikutuksessa läsnäolevat tiedostamattomat motiivit tulevat ymmärretyiksi ja käsittelyssä on mielen sisäiset asiat kokemusmerkityksineen. (Kärkkäinen 2012, 20; Hämäläinen & Kiiskilä 2010, 34, 36.)

SYSTEEMINEN AJATTELU

Systeemisen ajattelun viitekehysten tavoitteena on ymmärtää asioiden ja ilmiöiden keskinäinen vuorovaikutus. Systeeminen ajattelu on hyvin kiinni psykoanalyttisesta ajattelusta. Työnohjauksessa systeeminen viitekehys pohjautuu siihen, miten aikuisen ihmisen ja tämän työelämäänsä vaikuttaa tämän lapsuuden vuorovaikutussuhteet. Systeemiteoreettisessa työnohjauksessa työnohjaukseen otetaan laaja näkökulma, joka ottaa huomioon työnohjattavan lisäksi myös hänen työyhteisönsä ja yrityksensä. Eksistentiaalinen näkemys keskittää ohjattavan vastuun ja valinnanvapauden tälle itselleen. (Paunonen-Ilmonen 2005, 46; Kärkkäinen 2012, 20.)

KONSTRUKTIVISMI

Konstruktivismiksi sanotaan sellaista kognitiivisen suuntauksen oppimiskäsitystä, jonka mukaan ihminen jäsentää uutta tietoa havainnoista tekemiensä sisäisten mallien avulla. Tämän viitekehysten mukaan ihminen ei ole passiivinen tiedon vastaanottaja, vaan hän rakentaa sen itse aktiivisesti tulkiten aikaisemman tiedon ja kokemuksen mukaan. Ihminen sulattaa reflektoimalla uuden kokemuksen aiempiin kokemuksiinsa, jolloin viimeiseksi muodostettu tulkinta ohjaa myöhemmin tapahtuvaa ymmärtämistä. Tässä viitekehyksessä painottuu ihmisen yksilölliset oppimis- ja strategiatyylit ja ihmisen ajatellaan olevan aktiivinen ympäristönsä tutkija. Konstruktivismi ei ole erillään oleva teoria, vaan siihen kuuluu monia eri tavalla painottuvia suuntauksia. (Kärkkäinen 2013, 21; Hämäläinen & Kiiskilä 2010, 36, 38.)

RATKAISU- JA VOIMAVARAKESKEINEN VIITEKEHYS

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen viitekehys perustuu USA:ssa kehitettyyn lyhytterapiamalliin, jossa käsitellään menneisyyden sijasta tulevaisuuden tavoitteita, toiveita ja unelmia sekä tavoitellaan vähän kerrallaan eteneviä ongelmien ratkaisuja. Ratkaisukeskeisessä (,jota kutsutaan myös voimavarakeskeiseksi) viitekehyksessä otetaan huomioon piilossa olevat voimavarat sekä olemassaolevat mahdollisuudet ja vahvuudet. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa on mahdollista käyttää muiden työmuotojen tekniikoita, kuten esimerkiksi kognitiivisen suuntauksen harjoitteita. Työskentelyn keskiössä on toivon herättäminen ja uusien näkökulmien luominen. (Tamski 2016, 50; Hämäläinen & Kiiskilä 2010, 59.)

MORENOLAINEN ROOLITEORIA

Morenolaisen rooliteorian isä on psykiatri Jacob Moreno (1889-1974). Moreno paranteli ryhmadynamiikkaan ja ryhmäterapiaan kuuluvia näkökulmia ja kehitti psykodraaman menetelmäopin. Rooliteoriassa rooli määritetään käyttäytymisen kuvaajaksi ja se on humaani sosiaalinen ilmaisu. Tämä on aina tilanteissa läsnä ja liittyy paikalla oleviin kohteisiin ja ihmisiin. Rooli muodostuu yhtä aikaa ryhmästä ja yksittäisestä henkilöstä käsin (rooli odotukset ja roolikäyttäytyminen). Tämän ajattelun mukaan ihmisessä on olemassa eri rooleja ja rooliryhmiä ja eri olosuhteissa ihmisessä on esillä erilaisia minän tiloja. Mitä enemmän erilaisia rooli-ikkunoita ihmisellä on auki yhtä aikaa, sitä paremmin hän kykenee toimimaan. Minäkäsitys on riippuvainen niistä rooleista, joita ihminen elämänsä aikana omaksuu. Morenon mukaan ahdistus lievenee spontaaniuden voimistuessa, jolloin ihminen saa voimavaransa käyttöön ja kykenee toimimaan paremmin. Työnohjauksessa tutkitaan arvoja ja eettisyyttä (aksiodraama), suhdetta koko maailmaan, toisiin ja itseen (psykodraama) sekä sosiaalista totuutta (sosiodraama). (Hämäläinen & Kiiskilä 2010, 40-42; morenolainen viitekehys 2020.)

NARRATIIVINEN JA TOIMINNALLINEN VIITEKEHYS

Narratiivisessa työnohjauksessa ajatellaan, että tieto tulee esiin tarinoina. Tarinat, joissa työnohjattava elää, antavat määreen hänen vuorovaikutukselleen. Narratiivisessa työnohjauksessa työnohjattavan esiin tuoma kertomus linkitetään historialliseen ja kulttuuriseen yhteyteen. Onnistuneista työtapahtumista kootaan kertomuksia ja niiden avulla luodaan uusi kertomus, josta voidaan tuoda esille ohjattavan voimavarat. Toiminnallisessa työnohjauksessa työnohjattavaa ohjataan miettimään ja esittämään sanoina esiintyvä asia toiminnallisesti puheen sijaan. Ajatuksen takana on se, että ihmiskeho edistää hyvän olemassaoloa, ihmiskeholla on liikemuisti, ja että draama ja liike pääsevät kosketuksiin sellaisten asioiden kanssa, mihin on hankalampi päästä käsiksi pelkillä sanoilla. Tämän jälkeen kokemuksia on helpompi pukea sanoiksi. Toiminnallisessa työnohjauksessa voidaan käyttää myös kirjallisuutta tai kuvia. (Hämäläinen & Kiiskilä 2010, 64; Kärkkäinen 2012, 20-21.)

4 Tutkimusmenetelmät

4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä työnohjauksesta, tarvetta työnohjaukselle ja työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Tavoitteena on tuottaa tietoa työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnille sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja luoda kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulosten avulla. Tämän opinnäytetyön tutkimusosioon valittiin laadullinen lähestymistapa, jotta tutkimuskysymyksiin saataisiin vastaukset. Tutkimuskysymykset ovat seuraavat: Minkälaisia käsityksiä ja kokemuksia sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevillä on työnohjauksesta? Millainen merkitys työnohjauksella on sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskenteleville? Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla voidaan tavoitella syvempää tietoa niin, että alussa esitetyt tutkimusongelmat toimivat vain alustavina hypoteeseina, jotka prosessin aikana mahdollisesti muuttuvat tai tarkentuvat. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003, 609-615.)

Laadullisessa tutkimuksessa voidaan päästä jäsentämään todellisuutta tutkittavien ihmisten näkökulmasta. Tämän avulla voidaan muodostaa käsitteitä, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä ja saada ilmiöstä ymmärrettävämpi. Tässä työssä tutkitaan työnohjausilmiötä ja sen suhdetta työhyvinvointiin sen luonnollisessa ympäristössä, sosiaali- ja terveydenhuoltotyössä. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003, 609-615.)

Laadullista tutkimusta voidaan perustella sillä, että tutkittavasta ilmiöstä ei ole tarpeeksi vielä tutkittua tietoa ja yritetään saada lisää tietoa käsityksistä ja ymmärryksestä liittyen aiheeseen. Työnohjauksesta ja sen merkityksestä työhyvinvointiin on saatavilla vielä hyvin vähän tutkittua tietoa, joten laadullinen tutkimus on tässä työssä perusteltua, koska tässä

työssä tutkitaan sosiaali- ja terveydenhoitotyötä tekevien käsityksiä ja kokemuksia työnohjauksesta ja niiden merkityksiä. Laadullisella tutkimuksella voidaan näin saavuttaa yleinen kuvaus tarkasteltavasta ilmiöstä. (Kärkkäinen 2013b, 46; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Moilanen & Räihä 2018, 67.)

Laadullisella tutkimusotteella pyrittiin saamaan parempi ymmärrys sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden käyttäytymisestä tutkittavaa ilmiötä vasten. Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen. Tutkimuksen näkökulmana on merkitysten ymmärtäminen, työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille työntekijöiden näkökulmasta. (Kärkkäinen 2013b, 46; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Moilanen & Räihä 2018, 67.)

Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista päästä jäsentämään todellisuutta, jota tutkitaan luokittelemalla elementtejä ja prosesseja tutkittavien ihmisten näkökulmasta. Näin voidaan muodostaa käsitteitä, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä ja saada siitä ymmärrettävämpi. Laadullisessa tutkimuksessa nojataan tutkittavien havaintojen teoriapitoisuuteen. Tällä tarkoitetaan sitä, että se, millainen yksilön käsitys tutkittavasta ilmiöstä on, vaikuttaa tuloksiin. Tutkimustulokset eivät siis ole irrallaan käyttäjästä tai havaintomenetelmästä. Puhdasta objektiivista tietoa ei ole, vaan subjektiiviseksi tiedon tekee tutkijan oma päätös tutkimusasetelmasta. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003, 609-615; Tuomi & Sarajärvi 2013, 20.)

Laadulliset tutkimukset koostuvat kolmesta osiosta: aiemmin tutkitusta teorioista tai tutkimuksista koskien tutkittavaa aihetta, empiirisestä aineistosta ja tutkijan ajattelu- ja päättelytuloksesta. Kvalitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruuta kuvaa joustavuus. Aineistoa voi tulla runsaastikin ja sen avulla lisätään tietoisuutta aiheesta tutkimusprosessin aikana. Laadullisessa tutkimuksessa etsitään tutkittavasta ilmiöstä säännönmukaisuuksia, eroavaisuuksia ja yhdistäviä asioita, jotta siitä saataisiin laajempi kuva. (Kärkkäinen 2013b, 46; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Moilanen & Räihä 2018, 67.)

4.2 Aineistonkeruumenetelmä

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa kerätään aineistoa yleisimmin haastattelemalla, havainnoimalla, kyselyillä tai keräämällä erilaisiin dokumentteihin perustuvaa tietoa. Niitä voidaan käyttää joko yhdessä tai erikseen riippuen tutkittavasta ongelmasta ja käytössä olevista resursseista. Kun halutaan kerätä aineistoa ihmisten kokemuksista, on tutkimushaastattelu aineistonkeruumenetelmänä hyvä. Yksikin haastattelu voi antaa koko tutkimuksen kannalta tärkeää tietoa, vaikkakaan sen tilastollista yleisyyttä ei ole tarkoitus osoittaa. Aineistonkeruumenetelmä tässä tutkimuksessa on tutkimushaastattelu ja tarkemmin yksilöhaastattelu. Aineistonkeruumenetelmäksi valitaan avoimet, strukturoimattomat haastattelut, jotta saataisiin kerättyä mahdollisimman paljon kokemuksellista tietoa peilaten työni tavoitteeseen ja tarkoitukseen. Tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata sosiaali- ja

terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä työnohjauksesta, tarvetta työnohjaukselle ja työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Tavoitteena on tuottaa tietoa työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnille sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja luoda kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulosten avulla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 209; Eskola & Suoranta 2008, 86-87; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126.)

Haastatteluissa haastattelijan tehtävänä on saada kuva haastateltavan ajatuksista, mielikuvista ja kokemuksista ja välittää ne muille. Haastattelijan omat kokemukset ja käsitykset tutkittavasta ilmiöstä määrittelevät, miten haastatteliija asiaa lähestyy. Käyttäytymisen pitäminen osana ihmismieltä ja käyttäytymisen ymmärtäminen auttavat tässä tehtävässä eteenpäin. Tutkittavaa ilmiötä voi lähestyä joko suorasti tai epäsuorasti. Haastatteluissa kokemusten ja ajatusten kysyminen ovat esimerkki suorasta tavasta lähestyä asiaa. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 41; Eskola & Suoranta 2008, 86-87; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126.)

Tutkimushaastattelun lajit eroavat toisistaan. Eroja syntyy ensinnäkin struktuurin asteesta, miten tiukasti kysymykset on jäsenneilty ja millä asteella tutkija jäsentää tilannetta. Haastattelunimikkeet ovat melko kirjavia ja sekaviakin. Samoilla nimikkeillä saatetaan tarkoittaa täysin eri menetelmiä ja samantyyppisistä menetelmistä puhua eri nimillä. Tutkimushaastattelujen nimiä ovat esimerkiksi teemahaastattelu, puolistrukturoitu haastattelu, strukturoitu haastattelu, syvähaastattelu ja kvalitatiivinen haastattelu. Tässä työssä on kyse strukturoimattomasta haastattelusta, josta käytetään myös nimiä syvähaastattelu, kliininen haastattelu, avoin haastattelu, keskustelunomainen haastattelu ja asiakaskeskeinen haastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 43-45; Eskola & Suoranta 2008, 86-87; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126.)

Avoimessa haastattelussa käytetään avoimia kysymyksiä. Haastatteliija pyrkii syventämään haastattelijoiden antamia vastauksia ja rakentaa keskustelu niiden varaan. Haastattelut muistuttavat keskustelua. Haastattelussa ei tarvitse käyttää varsinaista haastattelurunkoa, vaan haastatteliija voi ohjailta keskustelua aiheen ympärillä. Runkoa voi kuitenkin käyttää hyödykseen. Haastattelijan tehtävänä on rajata keskustelua, mutta myös antaa haastateltavan puhua rajojen puitteissa. Avoimen haastattelun synonyymina käytetään jossain kirjallisuudessa syvähaastattelua, mutta siinä tulisi olla melko tarkka, koska syvähaastattelu ei ole aina niin syvää mitä voitaisiin ajatella. Kirjallisuudessa on esitetty myös väitteitä, ettei täysin strukturoimatonta haastattelua ole mahdollista olla olemassa. Haastattelua strukturoi kuitenkin aina ilmiö, jota siinä tutkitaan. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 45-46; Eskola & Suoranta 2008, 86-87; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126.)

Haastattelu perustuu menetelmänä vuorovaikutukseen, johon vaikuttavat sosiaaliset, fyysiset ja kommunikaatioon liittyvät asiat. Haastattelulle on ominaista se, että se on suunniteltu

etukäteen, sitä ohjaa, motivoi ja ylläpitää haastattelija, ja haastateltavan on luotettava haastattelijan luotettavuuteen. Haastattelut kannattaa esitellä ja hioa sen jälkeen tarpeen mukaan varsinaisia haastatteluja varten. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126; Eskola & Suoranta 2008, 85-87.)

4.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointia kuvaa kvalitatiivisessa tutkimuksessa vähän kerrallaan tapahtuva tutkimuksellinen kehittyminen. Aineiston keräämisvaiheessa tapahtuu jo analysointia, minkä tarkoituksena on olla tutkimuskysymysten kannalta suuntaa antava ja täsmäntävä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineiston analysointi on analyttistä, aineistoa analysoidaan jäsentäen ja luokitellen. (Aarnos & Valli 2018, 67-69.) Aineiston analysointi aloitetaan yleisimmin litteroimalla eli kirjoittamalla haastattelut tekstiksi sanasanaisesti. Litteroinnin tarkkuudesta ei ole yhtä tiettyä ohjetta. Se voidaan tehdä joko valikoiden tai kirjoittaa kaikki nauhalla oleva. Laadullisin menetelmin kerättyä tutkimusaineistoa on mahdollista analysoida erilaisin menetelmin, kuten tekstianalyysin, teemoittelun, sisällönanalyysin tai diskurssianalyysin avulla. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 166-167; Kärkkäinen 2013, 50-51; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 222.)

Sisällönanalyysillä tavoitellaan tutkittavan ilmiön laajempaa esittämistä. Sen tuloksena muodostuu käsitejärjestelmiä, -luokituksia, -karttoja tai malleja. Sisällönanalyysillä voi tiivistää, järjestää ja kuvailla tutkittavaa aineistoa ja ilmiötä, työhönjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Sisällönanalyysi voi olla aineistolähtöinen (induktiivinen) tai teorialähtöinen (deduktiivinen). Tässä työssä käytetään induktiivista lähestymistapaa. Induktiivinen sisällönanalyysi perustuu induktiiviseen päättelyyn, jota ohjaa tutkimuksen tutkimusongelmat. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 166-167; Kärkkäinen 2013b.)

Induktiivisen eli aineistolähtöisen sisällönanalyysin prosessi, joka tässä tutkimuksessa on kyseessä, on jaettavissa kolmeen vaiheeseen: 1) aineiston pelkistämiseen eli redusointiin 2) aineiston ryhmittelyyn eli klusterointiin ja 3) teoreettisten käsitteiden luomiseen eli abstrahointiin. Redusoinnissa aineiston tieto joko pilkotaan tai tiivistetään osiin niin, että tutkimuksen kannalta epäolennainen tieto jää pois. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka avulla litteroidaan tai koodataan olennaiset ilmaisut. Aineistosta nostetut ilmaisut kirjoitetaan ylös. Aukikirjoitetusta aineistosta pyritään löytämään tutkimustehtävän kysymyksillä ilmaisuja, jotka kuvaavat niitä. Ilmauksia voidaan merkitä esimerkiksi eri väreillä, jonka jälkeen niistä voidaan muodostaa lista. Analyysiyksikkö tulee määrittää ennen analyysia. Se voi olla lause, sana, lauseen osa tai ajatuskokonaisuus. Myös analyysiyksikön määrittämistä ohjaa aineiston laatu ja tutkimustehtävä. Haastatteluaineisto analysoidaan aineistolähtöisesti eli induktiivisesti. Analyysin alkuvaiheessa haastattelut luetaan useita kertoja läpi ja merkitseä kohdat, joissa puhutaan työhönjauksesta. Analyysiyksiköksi valitaan

ajatuskokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108-110; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 167.)

Aineiston ryhmittelyssä etsitään eroavaisuuksista ja/tai samankaltaisuuksista kertovia käsitteitä aineistosta nostetuista alkuperäisilmauksista. Aineiston ryhmittelyä ohjaa se, että mitä ollaan aineistosta etsimässä. Tässä työssä etsitään samankaltaisuuksista kertovia lausahduksia. Sen jälkeen muodostetaan ryhmiä käsitteistä, jotka kuvailevat samaa asiaa, muodostetaan niistä yksi luokka ja annetaan luokalle sitä kuvaava nimi. Pelkistetyille ilmauksilla muodostetaan siis alaluokat. Luokitteluyksikkönä voi toimia esimerkiksi ilmiötä kuvaava ominaisuus. Luokittelussa tiivistetään tutkittava aineisto, sillä yksittäiset asiat yhdistetään yleisemmän tason käsitteeseen ja tästä muodostuu perusta tutkimuksen rakenteelle, jota tutkitaan. Sen jälkeen alaluokista muodostetaan yläluokat ja yläluokista muodostetaan päälluokat. Näistä voidaan ryhmitellä vielä yhdistävä luokka. Tässä työssä pelkistetään ja taulukoidaan ilmaukset. Pelkistetyt ilmaukset ryhmitellään alaluokiksi kokemusten ja käsitysten mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-112; Vilka 2015, 104-105.)

Klusteroinnin jälkeen aineisto erotellaan eli abstrahoidaan. Siinä edetään alkuperäisistä ilmaisuista johtopäätöksiin ja teoreettisiin käsitteisiin. Käsitteellistämistä jatketaan yhdistämällä luokituksia siihen saakka kun se on mahdollista aineiston kannalta tehdä. Tässä työssä aineiston kannalta mahdollista on edetä yläluokkiin asti. Käsitteiden yhdistämisen avulla saadaan kuvaus tutkimuskohteesta ja vastauksia tutkimustehtäviin. Ryhmittelyn tuloksena saadaan muodostettua käsitteitä, teoreettinen malli tai luokitteluja. Analyysia jatketaan tarkastellen muodostunutta tulkintaa peilaten sitä teoreettiseen viitekehykseen, aiempaan teoria- ja tutkimustietoon. Tässäkin työssä edetään edellämainitun kuvauksen mukaisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-112; Vilka 2015, 104-105.)

4.4 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuudesta on oltu huolissaan kirjallisuudessa. Tutkija työskentelee monesti yksin, mikä saattaa johtaa siihen, että tutkija voi tulla sokeaksi omalle työlleen. Kirjallisuudessa varoitellaan niin sanotusta virhepäätelmästä, joka tarkoittaa sitä, että tutkija on prosessinsa edetessä yhä enemmän sitä mieltä, että hänen johtopäätöksensä ovat oikeita, vaikka näin ei aina ole. Luotettavuuden kohdalla puhutaan usein validiteetista ja reliabiliteetista. Myös laadullisen tutkimuksen kohdalla tarkastellaan luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole yhtä ainoaa tapaa arvioida luotettavuutta, mutta sitä voidaan arvioida monin eri tavoin. Käyttökelpoisia kriteereitä ovat uskottavuus, totuudellisuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus, joita tässä työssä käytetään. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 232; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

SIIRRETTÄVYYS

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirtämiskelpoisuutta johonkin toiseen kontekstiin (tutkimusympäristöön). Tämä edellyttää huolellista kuvausta tutkittavista, tutkimuskontekstista, taustoista, aineiston keruusta ja analyysistä, jotta prosessia voidaan tarvittaessa seurata. Haastattelututkimuksessa kerrotaan paikoista ja olosuhteista, joissa haastattelut tehtiin, mahdollisista häiriöistä haastatteluissa, virhetulkoinnoista ja itsearviointista. Laadullisessa tutkimuksessa aikaansaatu tulkinta on aina tutkimuksen tekijän oma henkilökohtainen näkemys, jota ohjaa tutkijan intuitiot ja tunteet, joten tulkinta ei ole täysin siirrettävissä toiseen kontekstiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198; Nieminen 1998, 215; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 232.)

Sosiaali- ja terveydenhuoltotyötä tehdään omalla persoonalla ja yksilöllisessä vuorovaikutuksessa hoitajan ja potilaan/asiakkaan välillä. Tällainen hoitosuhde ja myöskin näillä samoilla perusteilla myös työnohjaussuhde on yksilöllinen ja ainutlaatuinen. Jokaiseen suhteeseen vaikuttaa muun muassa osallistujien persoona, kokemukset ja tilanne. Hoito- ja ohjaussuhteen lisäksi myös työnohjaus- ja hoitojärjestelmät ovat erilaisia eri organisaatioissa. Työntekijän kokemusta työnohjauksesta ja työhyvinvoinnista ei voida näin ollen suoraan siirtää ja yleistää toiseen yksikköön tai toiseen ohjaussuhteeseen. Voidaan kuitenkin muodostaa suuntaa-antavia näkemyksiä (Kärkkäinen 2013a, 90.)

VAHVISTETTAVUUS

Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että ohjaileeko tekeillä olevan tutkimuksen tuloksia tutkija vai tutkimus ja se, että saako tutkimuksessa tehdyt tulkinnat vahvistusta muista olemassa olevista tutkimuksista. Tutkijan tulee olla tietoinen edustamistaan arvoista ja oletuksista, ja tutkimusta ja sen tuloksia pitää pystyä seuraamaan ulkopuolelta mahdollisimman objektiivisesti. Vahvistettavuutta saadaan aikaan selkeällä toteutuksella ja dokumentoimalla hyvin tulosten analyysi. (Kärkkäinen 2013a, 89; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 197.)

Koska olen itse työskennellyt psykiatrisena sairaanhoitajana pitkään, on minulla oma pitkä kokemus sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden työnkuvasta ja erilaisista työnohjauksista. Arvotan mielestäni työnohjauksen suurimmalta osin positiivisesti omiin kokemuksiini perustuen. Taustallani on merkitys opinnäytetyön aihetta valitessani ja miten tulkitsen vastauksia. Taustastani on varmasti niin hyötyä kuin haittaakin. Tiedostan, että meillä on sama ammattikieli haastateltavien kanssa, joten ymmärrämme toisiamme hyvin tässä kontekstissa. Toisaalta saatan olla sokea joillekin asioille ja ilmiöille, koska edustan haastateltavien kanssa samaa ryhmää. Saattaa olla, että en havaitse enkä tiedosta joitain oletuksia.

Haastateltavien määrä on pienehkö, 15 henkilöä, mutta laadulliselle tutkimukselle sopivan kokoinen. Suuri määrä ei ole tavoite laadullisessa tutkimuksessa, vaan se, että haastateltavat

ovat tutkittavan ilmiön ja oman kokemuksensa asiantuntijoita. Aineiston riittävyyden yhteydessä voidaan puhua saturaatiosta, jolla tarkoitetaan tilannetta, jolloin haastateltavat eivät tuota tutkimuksen kannalta uutta tietoa, vaan tuottavat aineistoa, joka on jo aiemmin tullut esille. Laadullisen tutkimuksen ollessa kyseessä, aineiston keruu tapahtuu vuorovaikutuksen turvin. Haastateltavat voivat vaikuttaa haastattelijaan antamallaan vastauksilla ja tämän tapaan esittää seuraavat kysymykset tai tarpeeseen tarkentaa asioita. Laadullisessa tutkimuksessa haastattelu perustuu vuorovaikutukselle. Haastateltavasta ja haastattelijasta koostuva pari vaikuttavat toinen toistensa vuorovaikutukseen, vastauksiin, kommentteihin ja kysymyksiin, mihin vaikuttaa myös kehon kieli ja äänen sävy. Nämä tapahtuvat osin myös tiedostamatta. (Kärkkäinen 2013a, 90; Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

USKOTTAVUUS

Uskottavuutta voidaan tarkastella tutkimuksen toteutusta ja tutkimustulosten uskottavuutta sekä niiden avaamista. Uskottavuutta lisää se, että tutkimustulokset on tässäkin työssä tuotu esille niin selvästi, että lukija pystyy ymmärtämään analyysin tekoprosessin ja sen, mitkä ovat tutkimuksen vahvat puolet ja rajoitukset. Tutkimuksen tulosten tulee olla yhtenevät tutkittavien käsitysten kanssa tutkittavasta ilmiöstä ja tutkimustehtävistä ja tutkimuksen tulee olla mielekäs. Tutkimustulosten tulee siis vastata tutkittavaa ilmiötä. Uskottavuutta voidaan lisätä riittävän pitkällä keskustelulla haastateltavien kanssa, mahdollisesti keskustelemalla muiden aihetta tutkivien kanssa ja dokumentoida aineisto ja analyysiprosessi tarkasti. Lisäksi on pyrittävä käyttämään loogisesti luokittelun käsitteitä aineiston analyysissä. Uskottavuutta lisää se, että haastateltavat voisivat lukea tulokset ja kertoa niistä mielipiteensä. Aikaa tulee varata riittävästi haastatteluille, jotta kaikki asiaankuuluva tulee esille. Haastattelujen nauhoittaminen mahdollistaa aineistojen keruun ensisijaisesta lähteestä ja tarkentavat kysymykset korjaavat epäselvyyksiä ja tulkinnanvaraisuuksia. Tutkimuksen tulokset raportoidaan totuudellisesti niitä muuttamatta ja aineisto esitetään loogisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198; Kananen 2015, 353.)

TOTUUDELLISUUS

Totuudellisuuteen tarvitaan mahdollisimman tarkka dokumentointi, joka mahdollistaa vertaisarvioinnin, ulkopuolisten mahdollisuuden arvioida tutkimuksessa tehtyä koodausta, ryhmittelyä ja tulkintaa. Ulkopuolisten tulisi päästä samaan lopputulokseen aineiston pohjalta. Tämä edellyttää tutkijalta dokumentoinnin tarkkuutta menetelmien, aineiston ja analyysin osalta. Menetelmät, aineisto ja analyysi dokumentoidaan tässä työssä tarkasti, jotta ulkopuolisen olisi helpompi seurata mukana ja päästä samoihin lopputuloksiin. Totuudellisuutta arvioitaessa voidaan käyttää myös triangulaatiota. Metodien osalta se

tarkoittaa useiden menetelmien käyttöä, tutkijoiden osalta useiden tutkijoiden käyttöä ja teorian osalta useiden teorioiden käyttöä samassa tutkimuksessa. (Kananen 2015, 353; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 232-233.)

4.5 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyys on tutkimuksen tekemisessä yksi tärkeimmistä asioista. Sitä tulee pohtia jo aihetta valitessa. Hyvän tieteellisen käytännön mukaan tutkijoiden on työskenneltävä noudattaen rehellisyyttä, tarkkuutta ja huolellisuutta, käytettävä eettisiä tiedonhankintamenetelmiä ja kunnioitettava muiden tutkijoiden tekemää työtä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta korostaa tutkimuksen tekemisessä tarkkuutta suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa, rahoituslähteiden ja sidonnaisuuksien ilmoittamista ja kirjaamista. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeiden mukaan loukkaukset hyvää tieteellistä käytäntöä kohtaan voidaan jakaa piittaamattomuudeksi ja vilpiksi. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211.)

Piittaamattomuutta ovat holtittomuus tutkimusta tehdessä ja törkeä laiminlyönti, kuten toisten tutkijoiden vähättely, puutteet tutkimustuloksiin viittaamisessa, huolimattomuus kätetyissä menetelmissä ja tutkimustuloksissa, harhaanjohtaminen, puutteellisuus kirjaamisessa ja aineiston säilyttämisessä. Vilpiksi voidaan lukea väärin tietojen ja tulosten julkaisu tai esittäminen, vääristeleminen, sepittäminen, luvatta lainaaminen ja varastaminen. Edellä lueteltujen ohjeiden lisäksi on kunnioitettava ihmisarvoa ja sosiaalista vastuuta. Toiminnalla ei tule loukata kenenkään ihmisarvoa, moraalista arvoa tai käyttäytyä niin, että tieteellistä informaatiota voitaisiin käyttää epäeettisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211.)

Työhyvinvointi on ollut viime aikoina haasteellista sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, etenkin hoitotyöntekijöiden keskuudessa. Kun työnohjausta ja sen merkitystä työhyvinvoinnille tutkitaan lisää, on mahdollista saada lisää kokemustietoa työntekijöiltä. Tämä taas lisää mahdollisuutta kehittää työnohjauskäytänteitä ja työhyvinvointia. Haastattelunauhoista on mahdollista tunnistaa haastateltavan ääni, joten nauhoitteista muodostuu henkilörekisteri. Tällaista tietoa saa käsitellä vain suostumuksen antaneen luvalla tutkimusta varten. Jokaiselta haastateltavalta on kerättävä vapaaehtoinen suostumus tutkimushaastattelua varten. Nimiä tai muitakaan tunnistetietoja ei tule mainita haastatteluissa. Nauhoiteaineistot tulee säilyttää koneella salasanojen takana tietoturvan takaamiseksi. Haastatteluissa tulee korostaa luottamuksellisuutta ja ammatillisuutta. Työssä tulee noudattaa yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä, tarkkuutta ja avoimuutta ja kunnioittaa muiden tutkijoiden työtä viitaten asianmukaisesti heidän kirjoittamiin teksteihinsä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129-133; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimusetiikka on lähtöisin lääketieteellisen tutkimuksen tarpeista ihmisten ollessa tutkimuksen kohteina. Hoitotieteellisen tutkimuksen eettisissä ohjeissa ohjeistetaan eettisistä periaatteista, jotka otan tutkimuksessani huomioon. Haastateltavien tietoista suostumusta tulee kunnioittaa tutkimukseen osallistumisesta. Haastatteluihin tulee ottaa vain ne, jotka ovat suostumuksensa antaneet ja varmistaa, että suostumus on edelleen voimassa. Haastateltaville on ilmoitettava miten ja missä aineisto säilytetään ja missä tutkimus julkaistaan. Tutkijan tulee estää tai minimoida mahdolliset haittavaikutukset ja edistää toiminnallaan haastateltavien hyvää. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217-218; Krause & Kiikkala 1997, 64-65.)

Haastatteluissa voi nousta arkaluonteisia asioita pintaan ja keskusteluun ja näihin tulisi suhtautua erityisellä luottamuksella ja asiaan kuuluvalla sensitiivisellä vuorovaikutuksella. Haastateltavien persoonalliset erot tulee ottaa huomioon ja arvostaa erilaisuutta toiminnassa, niin että jokainen tulee haastattelussa kuulluksi omana itsenään. Tulee myös varmistaa, että haastateltavat eivät ole eriarvoisia suhteessa tutkimuksen hyöty- ja haittapuoliin. Haastateltavien yksityisyyttä tulee suojella mahdollisimman hyvin, niin että haastateltavien tunnistettavuus pysyy salassa. Mahdolliset virheet tulee myös dokumentoida. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217-218; Krause & Kiikkala 1997, 64-65.)

5 Tutkimuksen toteutus

5.1 Aineiston keruu

Alun perin tämän päättötyön toimeksiantaja oli HUS psykiatrian Lohjan linja. Suunnitelmana oli haastatella Lohjan psykiatrian kuuden yksikön hoitotyöntekijöitä. Tarkoituksena oli toteuttaa haastattelut ryhmähaastatteluina kuudesta kahdeksaan henkilön ryhmissä. Tutkimuslupaprosessin ollessa isossa organisaatiossa melko hidas, tutkimuslupa jouduttiin lopulta perumaan maaliskuussa 2020 koronan vallatessa maailman. HUSilla ei ollut koronan vuoksi enää resursseja käsitellä tutkimuslupia, joten he linjasivat, etteivät myönnä tutkimuslupia kenellekään toistaiseksi. Tutkimusluvan peruuntuessa HUS psykiatria jäi työn empiirisestä osuudesta pois ja uudet haastateltavat tulevat sosiaalisen median eri foorumeiden kautta. Haastateltavat ovat 15 sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaista Uudeltamaalta ja Varsinais Suomesta, jotka saavat työnohjausta. Haastateltavat työskentelevät sekä kunta-alalla että yksityisellä sektorilla lastensuojelussa, päihde- ja mielenterveystyössä sekä psykoterapiatyössä. He esiintyvät anonymeinä tässä työssä.

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin avoimet, strukturoimattomat haastattelut, jotta saataisiin kerättyä mahdollisimman paljon kokemuksellista tietoa peilaten työni tavoitteeseen ja tarkoitukseen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ja kuvata sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä työnohjauksesta, tarvetta työnohjaukselle ja työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Tavoitteena oli tuottaa tietoa työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnille sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja luoda kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulosten avulla. Avoimessa haastattelussa päästiin selvittämään haastateltavan ajatuksia, käsityksiä ja mielipiteitä tutkittavasta ilmiöstä sitä mukaa kun ne tulivat ilmi keskustelussa. Aiheen oli mahdollista muuttuakin haastattelun aikana ja avoin haastattelu onkin kaikkein lähimpänä keskustelua kaikista haastattelumenetelmistä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 209; Eskola & Suoranta 2008, 86-87; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126.)

Avoimessa haastattelussa oli käytössä löyhä runko ja keskustelua ohjailtiin haastatteluissa aiheen ympärillä. Haastatteluissa keskusteltiin haastateltavan kokemuksista ja työnohjauksesta ja työhyvinvoinnista liittyen työnohjaukseen. Haastattelijan tehtävänä oli rajata keskustelua, mutta myös antaa haastateltavan puhua vapaasti rajojen sisällä. Koettiin, että tämän työn haastatteluissa päästiin melko syvälle, koska haastattelujen vuorovaikutus oli onnistunutta ja päästiin syvälle ihmisten mieliin. Haastattelurunkoa käytettiin kuitenkin hyväksi, joka koostui muutamasta kysymyksestä ja se teki tämänkin työn haastattelusta väkisin jonkin verran strukturoidun. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 209; Eskola & Suoranta 2008, 86-87; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126.)

Haastattelun toteutusmuodoksi valittiin yksilohaastattelut, joka näkyy kuviossa 8, koska ryhmähaastattelut eivät olleet mahdollisia vallitsevan koronaepidemian vuoksi. Yksilohaastatteluilla saatiin myös hyvin vastauksia tutkimuskysymyksiin. Haastateltavia kertyi 15 kappaletta työntekijöistä ja yrittäjistä, jotka työskentelivät sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, ja jotka saivat työnohjausta. Haastattelut ja ajat niille sovittiin jokaisen haastateltavan kanssa sosiaalisen median ja sähköpostien kautta. Haastattelut toteutettiin strukturoimattomana avoimena haastatteluna. Haastattelut suoritettiin tietoturvallisen Doxy.me-videoalustan avulla ja haastattelut nauhoitettiin. Yksilohaastattelu soveltuu tutkimusmenetelmäksi varsinkin silloin, jos tutkittava aihe on sensitiivinen eikä haastateltava ole kovin halukas keskustelemaan aiheesta ryhmän kuullessa. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 48-49.)

Lopulta oli ihan hyväkin, että jouduttiin valitsemaan yksilohaastattelut ryhmähaastattelujen sijaan. Näin haastateltavat uskaltavat mahdollisesti puhumaan vaikeistakin asioista ja rehellisemmin ilmiöön liittyen, kun ei ole muita ihmisiä kuulemassa ja haastattelutulokset ovat anonyymeja. Toisaalta ryhmähaastattelun etu, muiden haastateltavien ajatusten herättämät omat mahdolliset ajatukset, jäi uupumaan. Laadullisessa tutkimuksessa

haastateltavien määrä on yleensä pieni. Tässä tutkimuksessa haastateltiin 15 työntekijää sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta. Tutkittavat valikoituivat vapaaehtois pohjalta, kun opinnäytetyötä markkinoitiin sosiaalisessa mediassa eri foorumeilla. Sen avulla saatiin valittua juuri sellaiset henkilöt, jotka ovat tutkittavan ilmiön asiantuntijoita tietoineen ja kokemuksineen. Työntekijöitä, joilla on jo pidempi työkokemus ja työnohjauskokemus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 123; Eskola & Suoranta 2008, 85-87.)

5.2 Tutkimushaastattelut

Haastattelun toteutusmuodoksi valittiin yksilöhaastattelut, joka näkyy kuviossa 8, koska ryhmähaastattelut eivät olleet mahdollisia vallitsevan koronaepidemian vuoksi.

Yksilöhaastattelulla saatiin myös hyvin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Haastateltavia kertyi 15 kappaletta työntekijöistä ja yrittäjistä, jotka työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, ja jotka saavat työnohjausta. Haastateltavat kerättiin sosiaalisen median avulla eri foorumeilta. Haastattelut, ja ajat niille, sovittiin jokaisen haastateltavan kanssa sosiaalisen median kautta. Haastattelut pidettiin välittömästi lähiviikkojen aikana. Haastattelut toteutettiin strukturoimattomana avoimena haastatteluna (liite 1). Haastattelut suoritettiin tietoturvallisen Doxy.me-videoalustan avulla ja haastattelut nauhoitettiin. Yksilöhaastattelu soveltuu tutkimusmenetelmäksi varsinkin silloin, jos tutkittava aihe on sensitiivinen eikä haastateltava ole kovin halukas keskustelemaan aiheesta ryhmän kuullessa. (Hirsjärvi & Hurme 2004, 48-49.)



Kuvio 8: Yksilöhaastattelulla vastauksia tutkimuskysymyksiin

Viikkojen 17-22 aikana oli tarkoitus kerätä tutkimusaineiston ryhmähaastatteluilla. Koska tutkimusasetelma muuttui jonkin verran yhteistyökumppaneiden vaihtuessa, haastattelut päästiin tekemään jo viikkojen 15-18 aikana eli ne aikaistuiivat alkuperäisestä suunnitelmasta. Yksilöhaastattelut järjestettiin kotona tietokoneen välityksellä ja aikataulutettiin ne niin, ettei kotona olisi häiriötekijöitä. Näin pystyttiin parhaiten keskittymään ja syventymään haastatteluihin mahdollisimman hyvin. Tämä onnistuikin oikein hyvin. Vuorovaikutus haastatteltavien kanssa sujui todella hyvin ja monen haastateltavan kanssa päästiin syvälle tunteisiin, ajatuksiin ja mielikuviin ilmiön ympärillä.

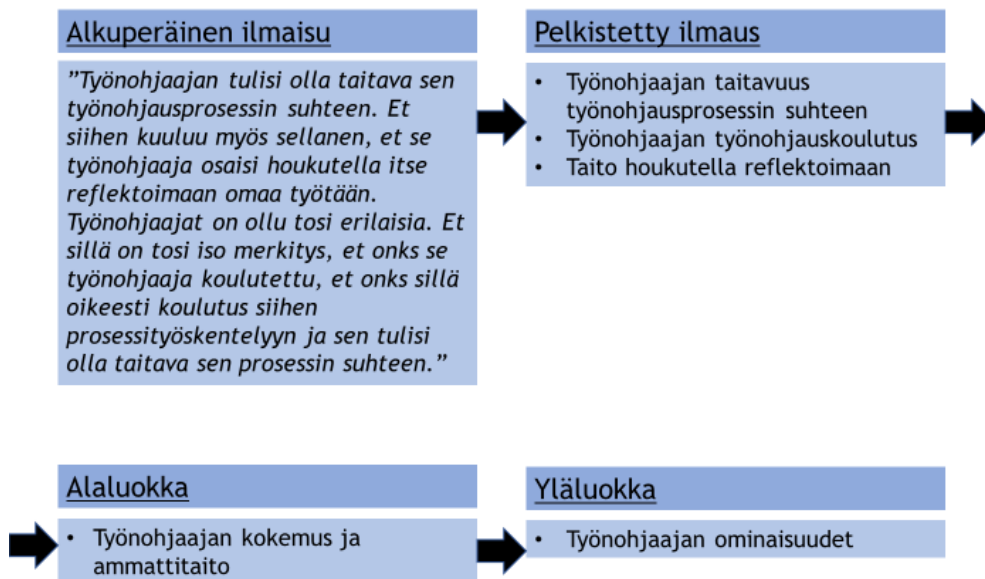
Lopulta oli ihan hyväkin, että jouduttiin valitsemaan yksilöhaastattelut ryhmähaastattelujen sijaan. Näin haastateltavat uskaltavat mahdollisesti puhumaan vaikeistakin asioista ja rehellisemmin ilmiöön liittyen, kun ei ollut muita ihmisiä kuulemassa ja haastattelutulokset ovat anonyymeja. Toisaalta ryhmähaastattelun etu jäi uupumaan, muiden haastateltavien ajatusten herättämät omat mahdolliset ajatukset. Laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien määrä on yleensä pieni. Tässä tutkimuksessa haastateltiin 15 työntekijää sosiaali- ja terveydenhuoltoalalta. Tutkittavat valikoituivat vapaaehtoispuolelta markkinoidessani opinnäytetyötäni sosiaalisessa mediassa eri foorumeilla. Sen avulla saatiin valittua juuri sellaiset henkilöt, jotka olivat tutkittavan ilmiön asiantuntijoita tietoineen ja kokemuksineen. Työntekijöitä, joilla on jo pidempi työkokemus ja työnohjauskokemus. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 123; Eskola & Suoranta 2008, 85-87.)

Haastattelua testattiin yhdellä henkilöllä ennen varsinaisia haastatteluja ja haastattelutapaa muutettiin hieman sen myötä. Haastattelutapa oli aluksi strukturoidumpi ja huomattiin, että enemmän keskustelua saatiin aikaan laajemmilla kysymysalueilla ja tarkentamalla sitten keskustelun edetessä pidemmälle lisää eri asioista. Lisäksi humioitiin, että mitä keskusteleavammaksi haastattelutilanne kävi, sitä enemmän se tuotti sisältöä. Haastattelu ja keskustelu sinänsä ovat kuuluneet ammattini puolesta jo pitkään työkaluihini psykiatrisena sairaanhoitajana, minkä koin eduksi tätä aineistoa kerätessäni. Työnkuvaani on kuulunut potilaiden haastattelut ja potilaiden tilanteiden kartoittaminen ja tutkiminen niin alkutilanteissa, diagnostisissa haastatteluissa, elämäntilanteen kartoittamisessa kuin terapiaprosesseissakin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 126; Eskola & Suoranta 2008, 85-87.)

5.3 Tutkimusaineiston analyysi

Aineisto litteroitiin sanasanaisesti kirjoittamalla ne tietokoneelle. Ennen litterointia on tiedettävä minkä tyyppistä analysointia on tekemässä, koska se ohjaa litteroinnin tarkkuutta. Luin litteroidun aineiston useita kertoja läpi syventyen siihen tarkasti. On mahdollista käsitellä nauhoitukset myös muulla tavalla. Tässä työssä litteroitiin tekstit nauhoituksista. Nauhoitus suoritettiin ulkoiselle ammattimusikkokäyttöön tarkoitettulle nauhurille.

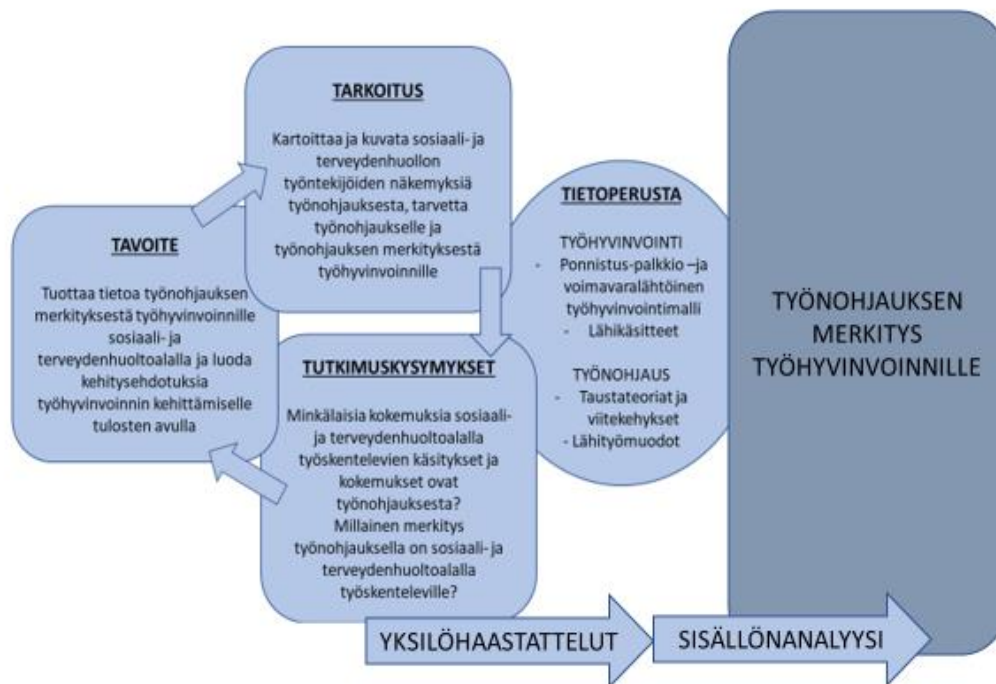
lausahduksia. Sen jälkeen muodostettiin ryhmiä käsitteistä, jotka kuvailivat samaa asiaa, niistä muodostettiin yhden luokan ja luokalle annettiin sitä kuvaavan nimi. Pelkistetyille ilmauksilla muodostettiin alaluokat. Luokittelussa tiivistettiin tutkittava aineisto, jonka avulla yksittäiset asiat yhdistettiin yleisemmän tason käsitteiksi ja tästä muodostettiin perusta tutkimuksen rakenteelle. Sen jälkeen alaluokista muodostettiin yläluokat. Tähän asti tehty luokittelu koettiin olevan riittävä tämän työn kannalta, joten enempää luokkia ei muodostettu. Tässä työssä ilmaukset pelkistettiin ja taulukoitiin. Pelkistetyt ilmaukset ryhmitteltiin alaluokiksi kokemusten ja käsitysten mukaan. Luokittelusta on esimerkkipuolue kuviossa 10. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110-112; Vilka 2015, 104-105.)



Kuvio 10: Esimerkki pelkistämisestä ja ala- ja yläluokkien muodostamisesta. (Mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2013, 118)

6 Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille

Tässä luvussa kerrotaan tutkimusosion tuloksista, työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnille, kuten kuvio 11 osoittaa. Tulokset on jaettu kahteen pääluokkaan: sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien käsitykset ja kokemukset työnohjauksesta ja työnohjauksen merkitys sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskenteleville.



Kuvio 11: Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille

6.1 Sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskentelevien käsitykset ja kokemukset työnohjauksesta

6.1.1 Työhyvinvoinnin käsitys

HYVÄ TYÖILMAPIIRI

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan haastattelijat määrittelevät työhyvinvoinnin sisältävän hyvän työilmapiirin. Ilmapiirin, joka on motivoiva, innostava ja kannustava, ja joka luo sellaisen olon, että työntekijät viihtyvät työssään. Samoin työkavereiden toivotaan olevan sellaisia, joiden kanssa tulee toimeen, ja joiden kanssa parhaimmillaan viihtyy työssä ja kokee tulevansa kuulluksi työyhteisössä. Haastateltavat toivovat työpaikalla ns. hyvää henkeä ja kokemusta, että kaikki olisivat samalla puolella asioiden edessä työyhteisössä. Joidenkin haastateltavien mukaan naisvaltainen ala koetaan olevan esteenä hyvälle työilmapiirille ja lisäävän kuppikuntien muodostumista.

Sellasta, et on hyvä olla ja et siellä on sellanen hyvä henki, et puhalletaan yhteen hiileen. Et on sellanen kannustava, innostava ja motivoiva ilmapiiri. Et se on jotenkin tosi vaikee tällasel naisvaltasella alalla päästä sellaseen.

Työhyvinvointi sisältää lyhyesti sanottuna, et kaikki siellä työyhteisössä olijat viihtyy siinä työssä, et se pitää olla sellasta mistä tykkää ja missä viihtyy. Lähimpien työkavereiden pitää olla sellaisia, kenen kanssa viihtyy ja tulee toimeen, ja et kokee tulleensa kuulluksi siellä työyhteisössä.

TYÖSSÄJAKSAMINEN

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella työhyvinvointiin sisältyy työssäjaksaminen. Työntekijät odottavat työnsä olevan tasapainossa niin, että työ ei kuormita liikaa, jotta he jaksaisivat hyvin. Työntekijät tunnistavat muun muassa tilanteita työssään, jolloin työssäjaksaminen on ollut huonoa liian vastuullisen tilanteen edessä ja tilanteissa, joissa ei ole osannut pitää omista rajoistaan kiinni. Työssäjaksamista edistää myös se, että työntekijä kokee saavansa mielihyvää työstään, että hän kokee olevansa merkityksellinen asiakkaille, yhteiskunnalle ja työnantajalle. Työssäjaksamisen edellytyksenä koetaan olevan oma henkilökohtainen jaksaminen myös vapaa-ajalla ja omien voimavarojen riittäminen. Niin työssä kuin kotonakin jaksaminen nähdään yhdeksi suureksi kokonaisuudeksi, jossa kumpikin tekijä vaikuttaa tiiviisti toiseen. Töissä ei koeta voivan jaksaa hyvin, jos henkilökohtaisessa elämässä on vaikeuksia ja päinvastoin, koska ihminen koetaan kokonaisvaltaiseksi yksilöksi.

Et työnantajan vaatimukset ja tehtävät on tasapainossa osaamisen, kokemuksen ja ajan kanssa, ettei ne kuormita liikaa. Et munkin kollega lähti opintovapaalle, niin mä koin olevani amatööri ja mulle tuli päävastuu ja se vastuu tuntu, et se on liian iso mulle ja mä koin sen raskaaks ja mä olin yksin ennen kuin tuli sijainen ja mä vielä perehdytin häntä, niin musta tuntui, et se mun työhyvinvointi oli nollissa, niin mä koin, et mä tarvitsin siihen jotain tukea työnohjauksesta.

Henkilökohtaisella tasolla työhyvinvointi lähtee siitä, että osaa pitää kiinni omista rajoistaan. Sellanen työn rajaaminen, et osaa pitää omaa puoliaan.

Se on sitä, että mä koen saavani mielihyvää työnteosta, että mun työ on yhteiskunnallisesti merkittävää, ja se on merkityksellistä tälle yritykselle ja näille ihmisille. Et jos mä pystyn auttamaan mun työn teolla näitä ihmisiä ja onnistun siinä, niin se tuo sitä mielihyvää ja lisää työssäjaksamista, mikä taas lisää mun työhyvinvointia.

TYÖHÖN VAIKUTTAMINEN

Tämän työn tulosten perusteella työhyvinvointiin sisältyy työhön vaikuttamisen mahdollisuus. Työhön vaikuttaminen voi olla joko työn sisältöön vaikuttamista tai työaikoihin vaikuttamista. Työntekijät kokevat työhyvinvointinsa paremmaksi, jos he voivat vaikuttaa työnsä sisältöön ja työaikoihinsa. Työn sisältöön vaikuttaminen edesauttaa työntekijän omien taipumusten ja vahvuukisen valjastamista työssään, mikä tekee työstä mielekkäämpää. Työaikoihin

vaikuttaminen mahdollistaa työntekijän paremman työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen, mikä lisää työhyvinvointia kokemusten mukaan.

Aina kun voi vaikuttaa oman työn sisältöön ja työaikoihin, niin kyllähän se aina vaikuttaa tosi paljon siihen työhyvinvointiin. Mä edelleen kannattaisin lyhyempiä työpäiviä- ja viikkoja, ja must on hyvä, et voi vaikuttaa oman työn tekemisen tapaan ja sisältöön. Eihän se kaikkialla ole mahdollista, mutta missä se on, niin vois tehdä sillee, mitkä on itselle sopivimmat.

Et kyl tää omatoimisuus on ihan ykkösjuttu, et välillä kun joku kysyy, että haluaisitko mennä muuall töihin, niin että se, että mä en pystyis vaikuttamaan ei työn sisältöön, ei työaikoihin, ei mihinkään, niin tulee sellanen kauhutilanne, et en mä voi täältä mihinkään lähteä, et näkee, et niitä arvostaa tosi paljon.

ESIMIEHEN TUKI JA ARVOSTUS

Tämän työn tulosten perusteella työhyvinvointiin sisältyy esimiehen tuki ja arvostus.

Työntekijät kokevat esimiehen kannustamisen ja arvostuksen olevan työhyvinvoinnin yksi tärkeä perusta. Hyvä johtaminen ja avoimuus koetaan tärkeäksi, ja että työntekijöitä kohdellaan samantarvoisesti. Kiitoksen antaminen, luottamus ja kuulluksi tuleminen koetaan myös tueksi, jota tarvitaan työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Esimerkiksi käytäntö, jossa esimies varaa kerran kuukaudessa keskustelutunnin jokaiselle työntekijälle, jossa keskustellaan mieltä painavista asioista tai onnistumisista, koetaan arvostavaksi käytännöksi.

Työhyvinvointiin sisältyy esimiehen kannustaminen ja et esimies kokee, et me ollaan tärkeitä, me jotka tehdään sitä työtä. Esimiehen arvostus.

Hyvä työhyvinvointi on hyvää johtamista ja sitä, että on kaikille yhteiset linjaukset. Hyvä työhyvinvointi lähtee kyllä johtamisesta, et se on mun mielestä tärkeitä.

Toimitusjohtaja tukee työhyvinvointia, et se antaa palautetta ja kysyy, et onko työ liian rasittavaa tai onko tarpeeks vapaata, et haluatko pitää vapaapäivän siellä tai tuolla.

6.1.2 Työnohjaajan taustateoria, viitekehys ja taustakoulutus

Haastateltavien kokemusten mukaan työnohjauksen taustateoriat, viitekehukset ja taustakoulutukset ovat monimuotoisia. Toisten haastateltavien mielestä on tärkeää, että työnohjaajalla on sama viitekehys, taustateoria ja taustakoulutus kuin työnohjattavalla, mutta toisten mielestä sillä ei ole merkitystä. Viitekehyksistä haastateltavat mainitsevat muun muassa ratkaisu- ja voimavarakeskeisen viitekehysten ja kiintymyssuhdeteorian. Psykoterapiatyötä tekevät kokevat tärkeäksi sen, että työnohjaajalla on VET-tason psykoterapiakoulutus ja työkokemus psykoterapiatyöstä. Potilas- ja asiakastyötä hoito-,

lastensuojelu-, asumispalvelu- ja järjestötyössä tekevien kesken on eroavaisuuksia sen suhteen, pitäisikö työnohjaajalla olla koulutus ja työkokemus samalta alalta kuin työnohjattavalla. Suurin osa haastateltavista (12/15) pitää sitä tarpeellisena, kun taas pieni osa (3/15) ei näe sille lisäarvoa.

Työnohjaajan viitekehykset on olleet aika toissijaisia asioita. Et viimeks mä kilpailutin tän työnohjaajan, et en mä siihen hirveesti eväitä saanu. Lähinnä se oli sillee, et mä kysyin tältä meidän silloiselta työnohjaajalta, et kuka sun mielestä ois hyvä ja hän neuvo sit yhen, jolta mä kysyin ja se oli ihan ok.

Meillä natsaa työnohjaajan kanssa, kun meidän yrityksen punainen lanka on ratkaisukeskeinen työote ja merkityksellisen ihmissuhteen luominen, niin ne natsaa meidän työnohjaajan ratkaisukeskeiseen ideologiaan, niin saa hirvittävästi työkaluja ja dialogi on sellasta puhtaasti meidän arvoihin sopivaa matskua.

Jos on ryhmätyönohjausta, nii ois tärkeetä meidän työssä ainakin, et ois sama taustakoulutus, et kaikilla ois sama ymmärrys ja sama kieli, mistä puhutaan, mieluiten myös sama suuntaus tolla työnohjaajalla. Varsinkin, jos on alkuvaiheen psykoterapeutti, niin ois hyvä, että ois saman suuntauksen työnohjaaja.

6.1.3 Työnohjaajan ammattitaito

Haastateltavien mukaan työnohjaajalta odotetaan ammattitaitoa työnohjausprosessin suhteen, jotta ohjattavat kokisivat työnohjauksen hyödylliseksi. Työnohjaajalta odotetaan koulutuksen mukaista työnohjausprosessin ammattitaitoista ohjaamista ja luottamuksellisuutta, joka edellyttää pitkää yhteistyötä työnohjaajan ja -ohjattavan välillä sekä työnohjaajan henkistä läsnäoloa. Työnohjausprosessiin liitetään työnohjaajan taito houkuttaa ohjattavaa refleктоimaan omaa työtään, läsnäolo, olennaisten asioiden kuuleminen, ymmärrys, oivaltavuus ja asioiden eteenpäin vieminen.

Työnohjaajan tulisi olla taitava sen työnohjausprosessin suhteen. Et siihen kuuluu myös sellanen, et se työnohjaaja osaisi houkuttaa itse refleктоimaan omaa työtään. Työnohjaajat on ollu tosi erilaisia. Et sillä on tosi iso merkitys, et onks se työnohjaaja koulutettu, et onks sillä oikeesti koulutus siihen prosessityöskentelyyn ja sen tulisi olla taitava sen prosessin suhteen. Työnohjaus edellyttää luottamusta, mikä rakentuu ammattitaitoisen työnohjaajan johdolla ja siitä, että työnohjaaja on ollut pitkään sama, eikä siinä voi olla samaan aikaan 15 muuta työnohjattavaa.

Sillä on tosi iso merkitys, et onks työnohjaaja työnohjauskoulutettu, et onks sillä oikeesti koulutus siihen prosessityöskentelyyn. Vaikka se työnohjaaja olisi kokeneempi kollega samasta substanssista, niin se ei välttämättä osaa sitä työnohjausta.

Se että työnohjaaja on ammattitaitoinen ja valmistautunut. Et hän on siinä meidän kanssa sen hetken käytettävissä ja on niinku henkisesti läsnä. Sil on iso merkitys, millanen se työnohjaaja on. Miten hän niinku tavottaa ja näkee ne tilanteet. Pitää olla ammattitaitoa, et osaa niinku kuulla sen asian.

Perusedellytys on ehkä sellanen oivaltavuus ja ymmärtäväisyys, et pystyy kuulemaan ja pystyy poimimaan ne olennaiset asiat.

6.1.4 Työnohjauksen tehtävä

Haastateltavien mukaan työnohjauksen tehtävänä on vuorovaikutuksen säännöllinen tukeminen asiakkaan ja työntekijän välillä, työyhteisön vuorovaikutuksen ja ryhmädynamiikan tukeminen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen ja työntekijän kehittäminen työssään. Vuorovaikutuksen tukeminen asiakkaan ja työntekijän välillä sisältää haastateltavien mukaan asiakkaan tilanteen ja vuorovaikutuksen tukemista, työntekijöiden itsehavainnoinnin tukemista ja tukea siihen, että työntekijä pysyy erillisenä vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa, eikä samaistu liikaa asiakkaan asemaan. Työntekijät kykenevät auttamaan asiakastaan vain riittävän etäältä, johon he tarvitsevat työnohjauksen tukea.

Saan työnohjaukselta tukea mun itsehavainnointiin ja sen asiakkaan tilanteen havainnointiin ja sen asiakkaan tilanteen havainnointiin ja etenkin meidän välisen vuorovaikutuksen havainnointiin, etten mä ala tippua joihinkin transferenssi-ilmioihin, jossa mä rupeen hukkaa sitä terapeutin kaksoistehtävää, et mä pysyn riittävän erillisenä siitä, mitä on tapahtumassa, mutta et mä kuulisin sitä asiakasta mahdollisimman hyvin tai hänen lähtökohdistaan. Et se on keskeisin, etten mä jotenkin huku jonnekin väärille urille tai samaistun liikaa hänen positioon tai vastaamaan vähän johonkin niinku vähän haitalliseen tanssiin kutsuun ilman, et mä en sitä huomaa.

Haastateltavien mukaan työyhteisön vuorovaikutuksen ja ryhmädynamiikan tukemista tapahtuu, kun heillä on mahdollisuus tarkastella työyhteisön vuorovaikutusta ja tilanteita yhdessä työryhmänä työnohjaajan kanssa keskustellen. Osallistujat kokevat, että työnohjauksessa pääsee keskustelemaan asioista avoimesti ja tilannetta pidetään ns. vapaana alueena. Työryhmän tilanteita ja ongelmia päästään purkaamaan ja käsittelemään työnohjauksessa, jolloin niissä päästään eteenpäin. Jo työnohjaajan läsnäololla on rauhoittava vaikutus osallistujiin.

Työnohjauksessa voidaan puhua avoimesti vaikeistakin asioista ja siel pystytyään ratkomaan asioita, niin se edesauttaa sitä, että siel puhutaan ulkopuolisen ihmisen kanssa työyhteisön vaikeista asioista, mitä ei ehkä pystytä työyhteisössä ratkomaan. Niin mä aattelen, et se on jotenkin sellanen vapaa alue, tai sen pitäis olla vapaa alue, missä voidaan puhua vaikeista työyhteisön asioista.

Et saadaa vaan kerran kuussa työryhmän kanssa kokoontua ja puhua mistä tahansa. Se on jo rauhoittava se pelkästään sen työnohjauksen olemassaolo. Et sä tiedät, et jos sul on joku, niin sä voit ainakin yrittää puhua siitä työnohjauksessa.

Se vaikuttaa siihen ihmisten väliseen ja työryhmän dynamiikkaan, että sä kuulet, mitä muut on mieltä, kun sä kuuntelet muita ja sä kuulet, mitkä on ne

muiden kokemukset ja tilanteet ja millai ne näkee asiat. Et se auttaa tosi paljon, miten sä ymmärrät oman roolis työyhteisössä.

Haastateltavien mukaan työnohjauksen tehtävänä on työhyvinvoinnin, työkyvyn ja työssäjaksamisen tukeminen. Työnohjaus lisää työhyvinvointia ja työkykyä, kun työnohjattava keskustelee työhön ja itseensä liittyvistä asioista työnohjaajan ja työryhmän kanssa. Keskustelu työnohjauksessa auttaa jäsentämään ajatuksia, minkä työntekijät kokevat työhyvinvointia lisäävänä.

Työnohjauksen tarkoituksena on lisätä työhyvinvointia ja työkykyä. Tai ainakin viime vuodet mitä on ollu, nii työnohjaus on ollu sitä, että käydään sitä työhyvinvointia läpi. Tai sitä, et miten jaksaa työssä paremmin.

Työnohjauksesta saa tukea sinne työhyvinvointiin. Me ei olla käyty caseja läpi, me ollaan keskitytty vaan työhyvinvointinäkökulmaan, mun työssäjaksamiseen ja et ite saan sen rauhan, vaikka on mieletön kiire koko ajan, mikä onkin auttanu, et tää vuosi onkin alkanu ihan eri tavalla.

Työntekijän kehittäminen sisältää haastateltavien mukaan omaa ammatillista kehittämistä uutta oppimalla ja uusia näkökulmia saamalla reflektiivisen työskentelyn avulla. Uuden oppiminen tapahtuu pääosin mallioppimisen avulla siinä, miten työnohjaaja on vuorovaikutuksessa, miten hän kuuntelee ja reflektoi. Oppimista tapahtuu myös siinä, miten työnohjaajan kanssa käydään läpi asiakas- tai potilassuhteen vuorovaikutusta, miten kuunnellaan muiden kokemuksia ja miten asioita ratkaistaan yhdessä. Työntekijä pystyy siirtämään työnohjauksessa oppimansa asiat suoraan omaan työskentelyynsä, omaan asiakas- tai potilassuhteeseensa.

Varsinkin silloin, kun meillä oli ihan loistava työnohjaaja, niin monesti, jos oli sellanen tilanne, että ei tiedetty, et miten tästä jatketaan, niin sit hei, tää otetaan esille työnohjauksessa, et mä koen, et se on yks väylä kehittyä ja saada uusia näkökulmia. Et työnohjaaja kyseenalaisti meidän tavat toimia tai ajatella ja sai meidät perustelemaan meidän tapaa toimia meille itselle, niin se homma selkiytyi.

Oppiminen tulee sitä kautta, et miten se työnohjaaja mulle puhuu, et mitä siinä vuorovaikutuksessa tapahtuu. Niitä on sitten mahdollista siirtää siihen, mitä itse tekee. Et jos työnohjaaja kysyy jotain sellasta, mikä houkuttelee reflektoimaan. Työnohjaaja kuuntelee, mitä mulla on sanottavaa ja sit hän reflektoi, että mitä hänessä herää erilasesta näkökulmasta. Että minkäköhänlaista mahtaa olla sen asiakkaan mielessä. Et hänestä kuulostaa, et tässä on tällasta ja tällasta. Ja se on monesti mun mielestä sellasta, mikä auttaa mua kehittymään ja vahvistamaan ammatillista identiteettiä.

6.1.5 Työnohjauksen järjestelmä

Haastateltavien työskentelyorganisaatioissa työnohjauksjärjestelmä on keskenään erilainen. Joissain organisaatioissa työnohjaus on järjestetty yksilötyönohjaus käyttämällä sisäistä työnohjaajaa, jota antaa kollega toisesta yksiköstä. Pieni osa kokee tämän hyvänä työnohjauksena ja toiset taas kokevat, että se ei ole oikeaa työnohjausta, vaan enemmänkin jutustelua ja perehdyttämistä. Ne jotka, kokevat tällaisen kollegan antaman työnohjauksen hyödyllisenä, eivät ole koskaan saaneet työnohjausta työnohjauskoulutuksen saaneelta työnohjaajalta. Tällaisella kollegalla ei myöskään ole työnohjauskoulusta, jolloin työnohjausprosessin ohjaamiseen ei ole ammattitaitoa. Toisissa, isoissa organisaatioissa, työnohjaus on järjestetty ryhmätyönohjauksena ja työnohjaaja on valittu kilpailutuksen kautta. Muutamissa, pienemmissä yksityisissä organisaatioissa, työnohjaus on järjestetty etsimällä työnohjaaja itse ilman kilpailutusta. Näissä työnohjaus on joko yksilö- tai ryhmätyönohjausta.

Yksityisellä sektorilla on paremmat mahdollisuudet valita työnohjaaja niin, että voi päättää, että mä maksan tästä tän verran. Jos se on sidoksissa organisaatioon, jossa sanotaan, että tää on tuotettava sisäisesti tai valikoi näistä ihmisistä, niin ne voi olla vaikka kuinka hyviä työssään, mutta siinä ei se itse työnohjaus sillee toteudu.

Joskus sillon nuorempana sairaanhoitajana mulla oli sellanen, et se oli samasta organisaatiosta vanhempi kollega, joka ei ollut ihan samalla osastolla töissä ja silloin mulle ei ollu ihan selvää, mitä työnohjaus on, mutta ei ollu hänellekään, et se oli enemmän sellasta jutustelua jostain potilaasta tai siitä työstä, sellasta työhön perehdyttämistä.

Tutkimukseen osallistuvien mukaan työnohjauskäytäntö on jokaisessa organisaatioissa varsin vakiintunutta. Työnohjausta on tarjolla keskimäärin kerran kuukaudessa, joissain organisaatioissa kolmen ja joissain kahdeksan viikon välein. Haastateltavat toivovat työnohjausvälin olevan enintään yhden kuukauden. Työnohjaus on järjestetty joko ryhmätyönohjauksena tai yksilötyönohjauksena. Se on sisällöltään case-tyyppistä työskentelyä, työskentelyyn tai työyhteisön ryhmädynamiikkaan liittyvää työnohjausta tai jonkin työskentelymenetelmän menetelmätyönohjausta. Pelkkää ryhmätyönohjausta saavista haastateltavista osa toivoo myös yksilötyönohjausta, mutta sitä ei ole monellakaan saatavilla kuin itse maksavana asiakkaana.

Mä käyn yksilötyönohjauksessa ja oon käynyt ryhmätyönohjauksessa. Yksilötyönohjauksista oon aina tykännyt tosi paljon ja kun on saanu ite valita sen työnohjaajan yrittäjänä.

Työnohjaus, mitä se meillä on, meillä on erikseen tommonen psyk. konsultaatio, mikä on sit case-tyyppinen, missä käydään nuorten tilanteita läpi ja sit on meidän työyhteisöön ja ryhmädynamiikkaan, miten me pystytään työyhteisössä toimimaan, niin siihen meillä on oma työnohjaus.

6.1.6 Työnohjausryhmän koko ja ohjattavien taustakoulutus

Haastateltavien mukaan mitä pienempi työnohjausryhmä, sitä paremmaksi työnohjaus koetaan. Isossa työnohjausryhmässä koetaan haasteeksi luottamuksen syntyminen ja yhteisen kielen löytäminen, etenkin jos ryhmän jäsenten taustakoulutus on moninainen. Toiset voivat olla esimerkiksi sairaanhoitajia, toiset psykoterapeutteja ja kolmannet sosionomeja. Vaikeaksi koetaan myös jokaisen näkökulman esiin tulo isossa työnohjausryhmässä, koska aika on rajallinen. Iso työnohjausryhmä koetaan myös liian turvattomaksi omien asioiden jakamiseksi turvallisesti, jolloin työnohjauksessa ei lähde asianmukainen prosessi kehittymään, eikä se tuota työnohjauksesta kaivattua hyötyä.

Riippuu siitä, että millainen se on se porukka, joka on työnohjauksessa. Jos se on hirveän iso se porukka, ei mun kokemuksen mukaan synny sellasta luottamuksellista henkilökohtaisuutta. Et sit se on helposti sellasta, et käsitellään jotain caseiä tai jotain tilannetta. Sit jos taas on pienryhmätyönohjausta, niin siinä on helpompi saada toisiltakin irti, et se työnohjaaja ohjaa sitä ja pitää huolen, et kaikilla on aikaa ja kaikkia kuullaan. Isossa työnohjausryhmässä kestää yhden asian keskustelu aika kauan, että saa kaikki ääneen näkökulman näkyviin.

Et sit jos on hirveest eri taustakoulutuksella ja eri suuntauksilla ja vähän eri tehtävistä, nii sit ei oo sitä samaa kieltä. Sit mä aattelen, et jos kaikki tekis esimerkiksi psykoterapiatyötä ja on tehny sitä sen verran pitkään, et se oma viitekehys on tuttu, nii sit sä voit saada aika paljon, jos on eri viitekehuksesta olevia, mut sit ku oli kunnalla töissä ja teki psykologin töitä ja oli sairaanhoitajia, niin se menee vähän hankalaks ja osa on psykoterapeutteja ja osa ei ja sit työnohjaaja voi olla ihan mitä sattuu, nii se on must liian moninaista sit et, mut jos se tehtävä ois kaikilla sama, nii kaikilla ois tavallaan sama koulutus vaikkakin ois eri viitekehyksistä, nii sit mä aattelen, et se vois toimii ihan niinkun hyvin kuitenkin. Et siel oli hankalaa, kun siellä sääteli raha ja ryhmän koko, jolloin ryhmän koko oli liian iso, nii se oli ehkä enemmän se ongelma kuin se työnohjaajan taito tai kyky siinä, et mä en tiedä missä määrin siellä lähti sitä prosessia ees kehittymään sen takia.

6.1.7 Työnohjauksesta saatavat työkalut

Haasteltavien mukaan työnohjauksesta saatavia työkaluja saadaan oman persoonan tutkimiseen työvälineenä. Työkaluiksi koetaan myös kokonaistilanteen läpikäyminen, jossa selvitetään, että mikä asia työssä vie minkäkin verran aikaa, mallioppimisen kautta saatavat työkalut vuorovaikutukseen, neuvot ammattikirjallisuuteen tai koulutuksiin, ymmärryksen lisääntyminen itseä ja muita työntekijöitä kohtaan, ideat, ehdotukset ja havainnoinnin tukeminen, jolloin työntekijä siirtyy vuorovaikutuksen ulkopuolelle havainnoimaan vuorovaikutustaan suhteessa asiakkaaseen.

Ennen kaikkea sellainen tietynlainen mallioppiminen, mikä siin tapahtuu itsestään. Se tapa miten työnohjaaja puhuu, toivottavasti siirtyy edes jossain määrin mun asiakkaille. Työnohjaaja voi myös antaa sellaisia vinkkejä, että vaikka lue tää kirja, et tässä ois hyvää tästä asiasta. Ja sithän ne välineet

laajenee, et tota kautta mä saan tällaista ajatusta lisää. Tai sit työnhajaaja voi sanoa, että hei mä olin tällasessa hyvässä koulutuksessa, että kuulostaa siltä, että sullekin se vois olla hyvä.

Havannoin tukeminen, palauttaminen sinne jonnekin metatasolle, kun se on notkahtanut johonkin tiettyyn katsontakantaan, mikä on se isoin anti mun mielestä tai se isoin työkalu, koska silloin mä pystyn aina palauttamaan sen asiakkaan kanssa, enkä mä tipahda sinne jonnekin vaan, et ehkä se on se työkalu, et siirtyy jatkuvasti ulkopuolelle havainnoimaan sitä mitä siinä vuorovaikutuksessa tapahtuu sen sijaan, että olis vaan siinä omassa kokemuksessa tai tuntemuksessaan.

6.2 Työnohjauksen merkitys sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla työskenteleville

6.2.1 Työnohjaukseen liitetyt kokemukset

Työnohjaukseen liittyy paljon erilaisia kokemuksia. Työnohjaus saattaa merkitä hieman eri asiaa eri työntekijöille. Siihen vaikuttaa muun muassa työntekijän taustakoulutus ja työnkuva. Työnohjaukselta odotetaan muun muassa tukea oman ja asiakkaan väliseen vuorovaikutukseen ja sen havainnointiin, työyhteisön vuorovaikutuksen ja ryhmädynamiikan tukemista, työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemista ja työntekijän kehittämistä. Toiset pitävät työnohjausta paikkana, jossa voi purkaa ajatuksiaan ulos kuuntelevalle työnhajaajalle.

Työnohjauksen koetaan olevan tärkeä työhön kuuluva tukitoiminto, johon jokaisella työntekijällä on velvollisuus osallistua. Työnohjaus koetaan tarpeelliseksi ja sellaiseksi toiminnoksi, jota ilman olisi suuria vaikeuksia tehdä töitä pitäen asianmukaista distanssia asiakkaasta tai potilaasta ja päästä vaikeista tilanteista itsenäisesti eteenpäin. Työnohjaukselta odotetaan turvallisuuden tunnetta, jota ilman ei koeta pystyttävän puhumaan omista tunteista, omista kehityskohteista ja arkaluontoisista asioista. Työnohjausta koetaan koetaan myös epämiellyttäviä kokemuksia, mikä johtuu yleensä joko työnhajaajan ammattitaidottomuudesta, työnohjattavan epärealistisista odotuksista, liian isosta tai moninaisesta työnohjausryhmästä tai työnhajaajien suuresta vaihtuvuudesta.

Riippuu myös aina siitä, millainen se työnhajaaja on. Tai siitä, millainen se porukka on, joka on työnohjauksessa. Jos se on hirveän iso tai moninainen se porukka, ei mun kokemuksen mukaan synny sellasta turvallisuuden kokemusta ja luottamuksellista henkilökohtaisuutta.

Työnohjauskokemukset saattavat vaikuttaa haastateltavien tämän hetkiseen ja tulevaan työnohjaukseen. Hyvät työnohjauskokemukset kannattelevat luottamaan siihen, että huonojenkin kokemusten jälkeen on vielä mahdollista kokea hyviä kokemuksia työnohjauksessa. Hyvät työnohjauskokemukset lisäävät positiivista suhtautumista tuleviin työnohjauksiin ja halukkuutta hakeutua niihin. Huonot työnohjauskokemukset lisäävät

epäuskoa siihen, että työntekijä voisi enää koskaan kokea hyviä kokemuksia työnohjauksessa ja vähentävät halukkuutta etsiä uutta työnohjaajaa sekä osallistua työnohjaukseen. Toiset haastateltavat eivät olleet kokeneet vielä yhtään hyvää työnohjauskokemusta ja suhtautuvatkin työnohjaukseen tapahtumana, jolloin pääsee omasta työstään hetkeksi pois. Luottamus hyvään työnohjauskokemukseen on kuitenkin mahdollista saavuttaa siinä vaiheessa, kun työntekijä on saanut riittävästi hyviä kokemuksia työnohjauksesta.

Et en mä nyt tiedä antaako tää työnohjaus mulle yhtään mitään, muuta kuin sen, että mä voin poistaa siitä yhden potilaan siltä ajalta, et mun ei tarte tehdä sitä potilastyötä.

6.2.2 Hyvä työnohjauskokemus ja sen merkitys työhyvinvoinnille

Osallistujien mukaan hyvä työnohjauskokemus lisää työhyvinvointia. Haastateltavien mukaan hyvä työnohjauskokemus sisältää ohjattavan motivaation ja tarpeen käydä työnohjauksessa. Työnohjaus koetaan tarpeelliseksi, halutuksi ja jopa välttämättömäksi. Työnohjattava kokee voivansa työstää haastavia tilanteita ammattitaitoisen työnohjaajan kanssa. Työnohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutus koetaan hyvissä työnohjaus kokemuksissa toimivaksi ja sitä siirretään tietoisestikin asiakassuhteen vuorovaikutukseen reflektioineen. Tämä elementti koetaan yhdeksi tärkeimmäksi työnohjauksen ytimeksi, joka auttaa myös asiakassuhteiden vuorovaikutusta ja tilanteissa eteenpäin. Työnohjaus auttaa muun muassa ohjattavaa pysymään riittävän etäällä havainnoivassa positiossa asiakassuhteessaan, antaa lisätyökaluja ja keventää vastuun tunnetta asiakkaan omista prosesseista.

Työnohjaus tukee mun kyllä mun työhyvinvointia. Se on jotenkin sellanen henkireikä. Mä voin luottaa siihen, et mitä tahansa siel tulee ilmi tai mitä tahansa mä sinne vien, nii aina mä saan sieltä sen jonkun havainnoivan katseen, joka kokoo sen yhteen ja pystyy tuomaan mulle jotain lisätyökaluja, et se on sellanen, et silloinki jos tuntuu et hukkuu johonkin, nii se nostaa sua pinnalle ja tuo takas ja se merkitsee mulle sitä, et joku tukee mua siinä, et mä en alkais tekee vääriä valintoja tai imeytyy johonkin haitalliseen siinä prosessissa. Se merkitsee myös sitä, että mä pysyn riittävän erilläni tai et on isoja elämän ja kuoleman kysymyksiä ja niiden välillä, nii ne ei oo kuitenkaan mun vastuulla tai hallinnassa, niin se jotenkin keventää sitä, koska mulle on ainaki tyypillistä lähtee imeytyy vähän sellasee liian vastuuta ottavaan positioon tai ikään kuin lähtee pois siitä havainnoivasta positioista johonkin vastuuta kantavaan positioon, nii mulle se on henkilökohtaisesti tosi tärkeä siinä.

Osallistujien mukaan työnohjauksessa koetaan pystyttävän puhumaan vaikeista asioista, käymään läpi konflikteja ja näyttämään vapaasti tunteita ammattitaitoisen työnohjaajan johdolla. Hyvässä työnohjauksessa ohjattava kokee tullessa nähdyksi ja kuulluksi, mitä on edeltänyt työnohjaajan yritys ymmärtää ohjattavan kokemusta. Hyvänä koettu työnohjaus

koetaan paikaksi, jossa voi rauhassa ja turvallisesti ilmaista itseään, prosessoida työstä aiheutuvia tunteita ja haastavia asioita työssä, minkä koettiin lisäävän työhyvinvointia.

Kyl hyvä työnohjaus lisää työhyvinvointia. Et saa semmosen paikan, et sua kuullaan. Et siin on ihminen vieres, kuka niinku johtaa sitä tilannetta, että siel ei oo niinku esimiehiä eikä mitään valta-asetelmia, vaan kaikki on samalla tasolla ja saa puhua ihan kaikki, mitä itte haluaa, niin se on se tärkein aspekti ja hyvä lähtökohta sille, missä voidaan alkaa puhuu just niistä, mistä sitte, et siel on sellanen rauha, missä voidaan nauraa ja itkee ja tuntee ja käydy oikeesti läpi työn aiheuttamia tunteita ja tyrskyjä ja myrskyjä ja sitten valmistautua tulevaan.

Osallistujien mukaan hyvässä työnohjauskokemuksessa työnohjaajaan pystyy luottamaan. Työnohjaaja tuntuu luotettavalta ja turvalliselta ja hänen kanssaan yhteistyö toimii hyvin. Luottamus rakentuu työnohjaajan ammattitaitoisesta vuorovaikutustavasta ja kokemuksesta, että työnohjaaja on läsnä ja kuulee ohjattavan sanoman. Tämä välittyy ohjattavalle ammatillisten ja neutraalien kommenttien ja reflektioiden kautta. Työnohjauksen tuloksena muodostuu ohjattavalle uusia näkökulmia ja uusi oivalluksia, joita hän voi siirtää työhönsä. Hyvä työnohjauskokemus kannattelee, auttaa sietämään epävarmuutta, synnyttää voimaantumisen ja ymmärretyksi tulemisen tunnetta, lisää voimavaroja ja energiaa, antaa uusia työvälineitä ja auttaa pääsemään asioissa eteenpäin. Nämä yhdessä luottamuksen ja turvallisuuden kokemuksen kanssa lisäävät työnohjattavien työhyvinvointia.

Hyvällä tavalla peilaaminen ja reflektointi. Perusedellytys on luottamus. Hyvä yhteistyösuhde. Ilman niitä ei mikään mitä se sanoo silleen toimi. Eniten se luottamus tulee sellasista ei niinkään salassapitoasioista, jotka pitäis olla itsestään selviä, mut se tulee siitä työnohjaajan tavasta olla vuorovaikutuksessa. Että se oikeesti tuntuu siltä, että se kuuntelee ja et tuntuu siltä, että ne sen kommentit ja reflektiot on sellasia ammatillisia ja neutraaleja, et ne ei oo sen henkilökohtasia mielipiteitä. Nää lisää sitä mun työhyvinvointia.

Osallistujien mukaan hyvä työnohjauskokemus auttaa lisäämään työyhteisön hyvää ilmapiiriä, mikä taas lisää työhyvinvointia. Työnohjauksessa voidaan keskustella asioista, jotka aiheuttavat vaikeita tunteita ohjattaville, ja jotka aiheuttavat konflikteja työyhteisön jäsenten välille. Työnohjaus koetaan sopivaksi paikaksi ja ajaksi käydä läpi työyhteisön ilmapiiriin ja työyhteisön jäsenten välisiin suhteisiin vaikuttavia asioita läpi keskustellen ja saada näihin ammatillista näkökulmaa ja ohjausta työnohjaajalta, joka kuljettaa keskustelua eteenpäin. Ongelmaksi koetaan se, että jos tilanteita ei saadakaan purettua tarpeeksi ja konfliktin toinen osapuoli loukkaantuu työnohjauksessa, jolloin konflikti jatkuu työnohjauksessa edelleen. Tai jos työyhteisön jäsen ei puhu mieltään vaivaavasta asiasta työnohjauksessa, vaan puhuu asioista selän takana työyhteisössä.

Koen, että työnohjauksella on merkitystä ja vaikutusta työilmapiiriin ja sen kautta työhyvinvointiin. Kun sille on aika ja paikka, niin se on sellanen hyvä areena ottaa sitä myös puheeks. Et kun kaikki on siellä läsnä, niin se tavottaa helposti kaikki. Ja yhteisesti voidaan keskustella ja sopia. Kaikki ollaan samoilla langoilla ja tietoisia asioista ja et jos jollain tiimistä on sellanen mikä mietityttää tai tuntuu, ettei oikein toimi, nii sit se kokemus ei välttämättä oo kaikil samanlainen, nii sit keskustellaan ja saa vähän näkökulmaa mitä sit kehittää.

Osallistujien mukaan työnohjaus lisää työhyvinvointia lisäämällä uuden oppimista ja oivalluksia, joita syntyy, kun ohjattava vie työnohjauksesta saatuja uusia näkökulmia käytäntöön. Työn sujuessa paremmin ja ohjattavan huomatessa työssään tuloksia ja toivon lisääntyessä, ohjattavan työhyvinvointi lisääntyy. Työhyvinvointi lisääntyy myös työnohjauksesta saatavan tuen myötä, jolloin ohjattava kokee työnohjaajan kulkevan rinnalla ja auttavan arvioimaan voimavaroja ja toimintatapoja. Työhyvinvoinnille koetaan tärkeäksi omien voimavarojen arvioiminen, omista rajoista kiinni pitäminen ja hallinnan tunteen pysyminen työssä. Mikäli työntekijän voimavarat kuluvat loppuun, kokee hän työhyvinvointinsa laskevan työssäjaksamisen huonontuessa. Työntekijä kokee saavansa työnohjaajalta tukea toimintatapojensa tarkasteluun ja uusia näkökulmia toimintatapoihinsa, minkä työntekijä kokee lisäävän oppimista, ammattitaitoa, työssäjaksamista ja hallinnan tunnetta, mikä taas lisää työhyvinvointia.

Kyl se työnohjaus lisää selkeesti paljon työhyvinvointia. Kun heti sen työnohjauksen jälkeen ja seuraavat kaks viikkoo, kun sä lähet kokeilee niit uusii juttui ja lähestymistapoja ja otat ne sun muistiinpanot ja kokeilet jonkun asukkaan kanssa ja tulee sellasii heräämisii ja tota sellasta uuden oppimista. Ja me aika usein hakataan täällä päätä seinään jonkun kanssa, et tää ei etene, nii sit se työnohjaaja muistuttaa, mikä se lähtökohta oli ja missä on jonkun kanssa menty eteenpäin, niin se tuo sellasta toiveikkautta aika useesti. Se on niinku kaiken a ja o, kuukauden kohokohta. Työnohjaaja on sellanen rinnalla kulkija ja se rauhoittaa mun mieltä ja on opettanu arvioimaan voimavaroja ja toimintatapoja paremmin.

Osallistujien mukaan hyvä työnohjauskokemus lisää työhyvinvointia lisäämällä työssäjaksamista, mielekkyyttä ja vähentää vaativuutta. Työnohjauksen avulla ohjattavan mielenterveys pysyy parempana ja ohjattava jaksaa käydä töissä paremmin ilman työuupumuksesta aiheutuvia sairaslomia. Työnohjauksessa tulee näkyväksi omat onnistumiset työssä ja omat vahvuudet epäonnistumisien lisäksi. Työnohjaus lisää ohjattavan kokemusta oman toimijuuden säilymisestä, jolloin ohjattava kokee olevansa kyvykäs, pystyvä ja kykenevä oppimaan uutta. Työnohjaus pitää myös yllä työn mielekkyyttä, mikä lisää ohjattavan työhyvinvointia. Ohjattava kykenee pitämään työnohjauksen avulla paremmin mielessään työssään olevat hyvät asiat ja siirtämään keskittymisensä sellaisiin asiakkaan asioihin, jotka jo

toimivat toimimattomien asioiden sijaan. Työnohjaus vähentää ohjattavan vaativuutta asiakasta ja itseään kohtaan ja lisää armollisempaa suhtautumista omaan työskentelyyn.

Kyllä se edistää mun jaksamista monin tavoin. Se kannattelee ja etenkin tälleen uran alkuvaiheessa psykoterapeuttina. On sillä myös varmaan valtava merkitys siihen, et pystyy näkee niitä omia onnistumisia ja näkee missä on ne omat vahvuudet. Sen lisäksi et näkee helpommin missä menee metsään. Se tekee näkyväks omia onnistumisia tai vahvuuksia ja sit auttaa sitä työhyvinvointia. Et se säilyy se sellanen toimijuus, et mä kykenen ja pystyn ja mä opin koko ajan. Se pitää mielekkyyttä yllä. Työhyvinvoinnin kokemus tulee varmaan siitä, et pysyy mielessä se kaikki hyvä tai se jos alkaa olee liian vaativa itselleen et katse onkin vaan kaikessa sellasessa mikä ei liiku tai toimi, et pystyy kohdistaa sen sellaseen mikä jo liikkuu ja toimii ja pysymään sen ihmisen lähikehityksen vyöhykkeellä, ettei ala siltä vaatimaan jotenkin niinku liikaa tai liian nopeesti.

6.2.3 Epämiellyttävä työnohjauskokemus ja sen merkitys työhyvinvoinnille

Epämiellyttävään työnohjauskokemukseen liittyy haastateltavien mukaan joko työnohjaajaan, oman motivaation puutteeseen, kokemukseen pakosta tai muihin omiin huonoihin kokemuksiin työnohjauksesta. Pakon kokemus tulee esille ohjattavien kokemuksesta osastojen ryhmätyönohjauksesta, josta työnohjattavat eivät kokeneet saavansa mitään uusia näkökulmia tai työkaluja työhönsä, vaan työnohjaus tuntuu ajanhukalta ja se nostattaa ärtymystä koko työnohjausta kohtaan ja vähentää työhyvinvointia.

Huonoi kokemuksii on sellaset, et se on pakkopullaa. Et sinne mennään, kun on pakko mennä ja sielt ei saa mitään irti. Saman tien kun se ovi laitetaan kiinni, nii se on yhtä tyhjän kanssa. Et sielt ei niinkun saa mitään. Ei ryhmänä eikä yksilönä. Et se on vaan semmonen, et ku teil on sanottu nii menkää ja ihmiset menee ja sit ollaan et äh, meil on taas semmone. Et case-tyyppisetkin on tärkeitä, mut jos se on aina sitä samaa, nii, ehkä ne on ollu niit case-tyyppisii ja ne asiat ei niinkun mee eteenpäin. Vaan todetaan, et on tämmönen ja that 's it. Et siin ei tapahdu niinku mitään. Et siin ei kukaan saa mitään työkaluja.

Huonoja työnohjauskokemuksia on osallistujien mukaan sellaiset, joissa työnohjaaja ei vaikuta ammattitaitoiselta, vaan on osastolla työskentelevät kollega, jolla ei ole työnohjauskoulutusta. Tällaisessa tilanteessa koetaan työnohjaajalta saatavien suorien neuvojen saamisen rajoittavana, eikä niinkään työnohjauselta. Huonoina kokemuksina koetaan myös sellaiset työnohjaukset, joiden antajan ammattitaitausta ja -kokemus ei vastaa ohjattavan taustaa tai kokemusta tai jonka menetelmät eivät vastaa omia tarpeita, kuten vesivärimaalaustyöskentely, askartelu tai kristallihoidot. Näissä tilanteissa ohjattava ei kokenut saavansa tarpeitaan vastaavaa hyötyä työnohjauksesta ja työnohjaus aiheutti ärtymystä ja turhautumista.

Se oli samasta organisaatiosta vanhempi kollega, joka ei ollut ihan samalla osastolla töissä ja silloin mulle ei ollu ihan selvää, mitä työnohjaus on, mutta ei ollu hänelläkään, et se oli enemmän sellasta jutustelua jostain potilaasta tai siitä työstä. Hän antoi hirveen suoria neuvoja, joista mä ajattelen nykyään, että sellainen on monessa tilanteessa jotenkin rajoittavaa ja se ei oikeestaan ole työnohjausta.

Osallistujien mukaan jatkuva vaihtuvuus ja harvajaksoisuus aiheuttaa huonon työnohjauskokemuksen. Etenkin osastotyössä koetaan, että työnohjaaja vaihtuu usein ja sitä on välillä harvoin. Työnohjaaja on saattanut olla kaksi kertaa sama, jonka jälkeen työnohjaaja on vaihtunut. Osallistajat kaipasivat jatkuvuutta ja säännöllisyyttä työnohjaukseen, jotta luottamus syntyisi ja työnohjausprosessi käynnistyisi. Jatkuva vaihtuvuus aiheuttaa osallistujissa turhautumista ja epäluottamusta työnantajaa ja työnohjausta kohtaan.

”Joskus oli ihan äärettömän harvoin. Ja sit ne työnohjaajat niinku, niit oli harvoin ja niit näky kerran kaks ja sit oli taas joku hieno nimi, et se on nyt varmaan tosi hyvä, mut ei täs viimismässä, et semmonen jatkuva vaihtuvuus ja siin tulee semmonen, että se ei keskity meidän ryhmään, se ei tunne meidän ryhmää ja ehkä semmonen, niin siit tulee semmonen, et ihan sama, vaik tos istuis Pertti.”

Huonon työnohjauskokemuksen aiheuttaa vaikutelma työnohjaajan ammattitaidottomuudesta. Ammattitaidottomuudeksi tulkitaan muun muassa se, että työnohjaaja ei ohjaa konflikteissa eteenpäin, vaan samasta asiasta puhutetaan kuukaudesta toiseen. Työnohjaajan hiljaisuus tai teoriapohjainen luennointi toimintatapana aiheuttaa myös osallistujissa vaikutelman ammattitaidottomuudesta ja se nostattaa ohjattavissa ärtymystä sekä tunteen, ettei työnohjaus ole hyödyllinen.

Kun mä menin sinne, niin hän oli hiljaa ja mä sain sitten puhua. Kysyin, että mitä mä teen täällä, niin hän sanoin, että se on ihan susta kiinni. Niin sit me oltiin hiljaa. Mä nyt kävin siellä, kun mä nyt opin, et no mä nyt puhun, mut en mä, kun oli sit niin helppo puhuu kollegoille tai kavereille jaksamisesta, niin se ei niinku tuonu mitään lisäarvoa se, et mä puhun vaan kuuntelevalle korvalle, koska mulla on niitä korvia muuallakin.

Huonoja työnohjauskokemuksia aiheuttavat työnohjaukset, joissa jatkuvana aiheena on asioista ja esimiehistä valittaminen, työnohjattavien motivaation puute, ja työnohjaukset, joissa ei ole mitään struktuuria. Huonoja työnohjauskokemuksia ovat myös työnohjaukset, joissa työntekijät ja työnohjaaja pyörivät avuttomina negatiivisessa kehässä, eivätkä pääse sieltä ulos. Näissä tilanteissa työnohjaus koetaan enemmänkin kuormittavaksi ja työilmapiiriä huonontavaksi tekijäksi, mikä heikentää työhyvinvointia.

”Et se menee siihen, et jokainen tavallaan haukkuu sen oman esimiehensä ja tavan, miten hoidetaan asioita siellä, kun me ollaan eri alueilta. Kaikki paneutuu siihen, et sielläkin tää mättää ja et se on sellasta nurinaa ja nirinää, mihin mä oon kyllästyny, et uhrataan siihen 1,5 tuntia, mitä voitais tehdä ilman sitä ohjaajaakin siinä. Siinä ei oo mitään sellasta struktuuria, eikä eteenpäin vievää, pelkästään nurinaa ja haukkumista ja tääkään ei toimi. Ihan turhaa.”

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelua

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa ja kuvata sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä työnohjauksesta, tarvetta työnohjaukselle ja työnohjauksen merkitystä työhyvinvoinnille. Haastateltavien näkemykset työnohjauksen tarpeellisuudesta olivat pääosin samankaltaisia muutamaa poikkeusta lukuottamatta. Työnohjaus koettiin tarpeelliseksi, koska siitä on saatu hyviä kokemuksia. Ne, jotka eivät kokeneet tämän hetkistä työnohjausta tarpeelliseksi, ovat kokeneet sen aikana pelkästään huonoja työnohjauskokemuksia. Kaikkien osallistujien mielestä hyvä työnohjaus oli kuitenkin aina tarpeellista, ammattitaitoa kehittävää ja työhyvinvointia edistävää, mikäli se oli laadukasta. Osallistujien kokemusten kautta haastatteluissa selvisi työntekijöiden näkemykset työnohjauksesta todella hyvin.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa työnohjauksen merkityksestä työhyvinvoinnille sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla ja luoda kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin kehittämiseksi tulosten avulla. Tavoitteet saavutettiin hyvin ja työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille osoittautui suurimmalta osin hyvin tärkeäksi, mikäli työnohjaus koettiin hyväksi ja ammattitaitoiseksi. Kehitysehdotukset kerrotaan tämän luvun loppupuolella.

Tulosten perusteella työnohjaus on hyvin monimuotoista niin toimintatavoiltaan kuin taustateorioiltaan. Työnohjaukseen liittyy osallistujien mukaan paljon hyviä kokemuksia ja työnohjauksen koetaan tukevan niin ammatillista kehittymistä kuin työhyvinvointiakin. Hyvä kokemus työnohjauksesta lisäsi työhyvinvointia ja huono kokemus saattoi laskena työhyvinvointia. Hyvä työnohjauskokemus syntyi ammattitaitoisesta työnohjaajasta, työnohjauksen jatkuvuudesta ja tarpeeksi pienestä työnohjausryhmästä. Huonot työnohjauskokemukset syntyivät ammattitaidottomasta työnohjaajasta, työnohjaajan puhumattomuudesta, sopimattomista työnohjausmenetelmistä, kuten askartelusta, liian suurista ryhmistä työnohjauksissa ja ryhmätyönohjattavien monimuotoisista taustakoulutuksista, työnohjaajan suuresta vaihtuvuudesta ja työnohjauksen liian pitkistä väleistä.

Tämän työn tulokset työhyvinvoinnin määritelmästä olivat samassa linjassa tämän työn teoriaosuuden määritelmien kanssa, jossa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö määritteli työhyvinvoinnin koostuvan työn mielekkyydestä, hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden muodostamasta kokonaisuudesta. Myös sen määritelmä työhyvinvoinnista: ”Työhyvinvointi tarkoittaa sitä koettua hyvinvoinnin tilaamme, johon ovat vaikuttaneet työkykymme ja terveytemme, työ ja työkonteksti ja -ympäristö laajasti ymmärrettyinä sekä työpaikan ihmissuhteet, johtaminen ja työnantajapolitiikka”, oli saman suuntainen tämän työn tulosten kanssa. Ainoa eroavaisuus näiden määritelmien ja tämän työn tulosten kanssa oli se, että tämän työn tuloksissa ei painottunut fyysisen terveyden vaikutus työhyvinvointiin. Ainoastaan yhdessä haastattelussa tuli esille nimenomaan fyysisen terveyden vaikutus työhyvinvoinnille. Tämä saattaa johtua siitä, että fyysinen terveys koettiin melko itsestään selvyydeksi, mikäli työntekijä oli vielä työelämässä.

Tämän työn teoriaosuudessa kerrottiin ERI-mallista (Effort-Reward-Model), ponnistus-palkkio-mallista, joka perustui työssä tehtäviin ponnistuksiin ja niistä odotettaviin palkkioihin. Jos työntekijän sijoittamat ponnistelut olivat suurempia kuin hänen niistä saamansa palkkiot, syntyi epätasapaino ja työntekijän työhyvinvointi väheni. Myös työntekijän ylisitoutuminen lisäsi mallin mukaan epätasapainoa työntekijän kortisoliarvojen noustessa ja stressin lisääntyessä. ERI-malli näkyi myös tämän työn tuloksissa. Työntekijöiden hyvinvointi oli sidoksissa työn ponnistuksiin ja ylisitoutumiseen. Jos työntekijä koki olevansa kuormittunut työssään, hänen hyvinvointinsa laski, koska palkkiot eivät olleet tasapainossa ponnistusten kanssa. Epätasapainotilaa kuvattiin kokemuksena, jossa oli liikaa vastuuta suhteessa kokemukseen, ammattitaitoon, osaamisen tasoon ja käytettävissä olevaana aikaan. Palkkioita koettiin olevan kannustus ja onnistumisen tunne työssä sekä mielihyvän kokemus.

Työn teoriaosuudessa esitetyn positiivisen psykologian voimavaroihin perustuvan työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden mallin mukaan johtamisen laatu heijastui työyhteisön henkiseen hyvinvointiin. Mikäli esimies-alaisuuden vuorovaikutus oli toimiva, ja siihen kuului luottamus, kunnioitus ja vastavuoroisuus, oli työntekijä myös tämän seurauksena tehokas työssään, tunnollinen ja epäitsekäs. Transformaalisen johtamistyylin, jossa johtaja oli johdonmukainen, palkitseva ja vaikutusmahdollisuuksia lisäävä, todettiin lisäävänä hoitotyöntekijöiden työhyvinvointia. Tämän tutkimuksen tulokset mukailivat tätä teoriaa. Hyvä johtaminen koettiin tärkeäksi työhyvinvoinnin osaksi. Kiitoksen antaminen, kuulluksi tuleminen ja luottamus koettiin tärkeiksi hyvän johtamisen elementeiksi.

Tämän työn mukaan työntekijä koki saavansa työnohjaajalta tukea toimintatapojensa tarkasteluun ja uusia näkökulmia toimintatapoihinsa, minkä työntekijä koki lisäävän ammattitaitoa, oppimista, hallinnan tunnetta ja työssäjaksamista. Myös tässä työssä esitetyt aiemmat tutkimukset tukivat näitä asioita. Niiden mukaan työnohjaus on ammattimainen pitkä tuen prosessi, jossa työnohjattava oppii vuorovaikutuksessa kokemuksellisesti. Tämän

tutkimuksen mukaan yksilöä tukemalla yksilötyönohjauksessa tuettiin myös samalla välillisesti työyhteisöä, mikä taas välittyi työntekijöiden asiakas- tai potilassuhteisiin, jolloin hoidon laatu parantui.

Positiivisen psykologian työhyvinvointiin vaikuttavana yhtenä tekijänä mainittiin aiemmin teoriaosuudessa työn hallinta. Työn hallinnalla tarkoitettiin mahdollisuutta vaikuttaa työn sisältöön, työolosuhteisiin ja työtahtiin. Jotta työ koettaisiin mielekkääksi ja se lisäisi työhyvinvointia, edellyttäisi se kokemusta työn hallittavuudesta. Myös tämän tutkimuksen tulosten mukaan työn hallinnan tunne lisäsi työhyvinvointia. Tämän työn tulosten mukaan hyvä työnohjauskokemus lisäsi työn mielekkyyttä, työssäjaksamista ja vähensi vaativuutta. Työnohjauksen avulla ohjattavan mielenterveys pysyi parempana, uupuminen vähentyi ja työnohjattava jaksoi käydä töissä paremmin. Myös tässä työssä aiemmin esitettyjen tutkimusten mukaan tehokas työnohjaus vähentää stressiä ja työuupumusta lisäämällä työntekijöiden tietoa ja taitoja. Vaikka tutkimukset olivat osittain ristiriidassa työnohjauksen vaikuttavuuden kanssa suhteessa työuupumukseen, oltiin niissä kuitenkin samaa mieltä tehokkaan työnohjauksen positiivisista vaikutuksista. Tämän työn tulosten perusteella voitiin todeta, että työnohjaus ei välttämättä auttanut sellaiseen työuupumukseen, joka johtui työn rakenteista. Samoin työnohjaus, joka koettiin epämiellyttäväksi, ei johtanut hyviin kokemuksiin eikä tuloksiin.

Työn tulosten mukaan työnohjausjärjestelmä oli työnohjattavien työskentelyorganisaatioissa erilainen. Osassa organisaatioita työnohjaus oli järjestetty sisäisesti käyttämällä saman organisaation työntekijää, jolla ei välttämättä ollut työnohjauskoulutusta. Tällainen työnohjaus koettiin lähinnä jutusteluksi tai perehdytykseksi ja ammattitaito työnohjausprosessiin on puuttunut. Suurimmaksi osaksi työnohjaus järjestettiin kilpailuttamalla työnohjaaja ja osa haastateltavista, kuten psykoterapeutit, valitsivat työnohjaajan itse. Työnohjausta järjestettiin joko yksilö- ja/tai ryhmätyönohjauksena. Suurin osa työnohjattavista sai ryhmätyönohjausta. Osa heistä sai yksilötyönohjausta tarvittaessa esimerkiksi kriisin aiheuttamiin vaikeuksiin. Muutama, esimerkiksi psykoterapeutit, saivat yksilötyönohjausta itsemaksavana asiakkaana.

Suurin osa ryhmätyönohjausta saavista kokivat ryhmätyönohjauksen riittävänä. He tosin työskentelivät tiimeissä, jolloin ryhmätyönohjaus oli tarpeellinen ryhmän työskentelyn ja ryhmädynamiikan kehittämiseksi. Näistä kukaan ei ollut koskaan saanut yksilötyönohjausta, mikä mahdollisesti vaikutti tarpeen kokemukseen. Pieni osa ryhmätyönohjausta saavista kaipasi myös yksilötyönohjausta ryhmätyönohjauksen rinnalle ja he olivatkin joskus yksilötyönohjausta saaneet. Yksilötyönohjausta saaneet kokivat tarvitsevansa ja hyötyvänsä yksilötyönohjauksesta. Mikäli työnohjattava oli joskus saanut yksilötyönohjausta, hän koki siitä hyötyvänsä, mikäli työnohjaus oli laadukasta.

Tämän työn tulokset tukivat työhyvinvoinnin tunnekokemuksen teoriaa niin, että mitä enemmän työntekijä koki positiivisia kokemuksia työnohjauksessa, sitä enemmän hän koki työnohjauksella voitavan vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointiin. Ja päinvastoin, mitä negatiivisempia kokemuksia työntekijöillä oli työnohjauksesta, sitä vähemmän hän koki työnohjauksella voitavan vaikuttaa työhyvinvointiin.

Aikaisemmin mainittujen tutkimusten mukaan työnohjaus tuki tehokkaammin työkykyä ja työhyvinvointia, jos sitä oli tarpeeksi usein. Tutkitusti kolmen viikon välein oli paras mahdollinen frekvenssi työnohjaukselle. Tämän työn tulosten mukaan paras mahdollinen frekvenssi työnohjaukselle koettiin olevan kolmesta neljään viikkoon. Toiset saivat työnohjausta jopa kuuden tai kahdeksan viikon välein, minkä koettiin liian pitkäksi työnohjausväliksi. Pitkän työnohjausvälin ei koettu olevan niin tehokas tukemaan työkykyä ja työhyvinvointia kuin lyhyemmän työnohjausvälin.

Työn aikana tultiin siihen johtopäätökseen, että tämän työn perusteella työnohjaus voidaan määritellä tuki- ja kehittämismenetelmäksi, jonka tarkoituksena on edistää asiakas- ja potilastyön laatua. Tätä voitiin tämän työn perusteella edistää kehittämällä työntekijän ammattitaitoa, tukemalla säännöllisesti asiakas-/potilassuhteen vuorovaikutusta, tukemalla työnohjattavan itsehavainnointia, tukemalla työhyvinvointia, työkykyä ja työyhteisön ryhmädynamiikkaa työnohjauksessa. Työnohjattavien ammatillinen kehittäminen tapahtui työnohjauksessa uusia näkökulmia saamalla ja uutta oppimalla. Uuden oppiminen tapahtui pääosin mallioppimalla työnohjaajalta reflektiivisessä työskentelyssä, jossa käytiin asiakas- tai potilastilanteita läpi ja ratkaistiin asioita yhdessä. Työnohjattava siirsi oppimansa asiat omaan työskentelyynsä.

Työnohjaus antoi mahdollisuuden tarkastella omaa työskentelyä, sietää paremmin vaikeita tilanteita työssä ja tukea distanssin säätelyyn eli siihen, että työnohjattava pysyi henkisesti riittävän etäällä asiakkaasta, jotta hän ei samaistuisi asiakkaan tilanteeseen liikaa ja kykenisi olemaan avuksi. Työnohjauksissa käsiteltiin työntekijän tekemiä ratkaisuja asiakassuhteessaan ja työntekijän tapaa olla vuorovaikutuksessa asiakkaansa kanssa, mitkä vaikuttivat työn tulokseen ja laatuun. Näitä tarkasteltiin dialogissa työntekijän reflektoidessa tapahtumia työnohjaajan kanssa tai ryhmätyönohjauksessa myös muun ryhmän kanssa.

Tulosten perusteella osa työnohjattavista koki tärkeäksi sen, että työnohjaajalla oli sama viitekehys, taustateoria ja taustakoulutus kuin työnohjattavalla, jotta kummallakin osapuolella olisi sama ymmärrys asioista, joista puhuttiin ja joita käsiteltiin. Etenkin psykoterapeutit kokivat tämän tärkeäksi. Osa työnohjattavista ei taas antanut tälle lisäarvoa, vaan kokivat sen toissijaiseksi asiaksi, jos työnohjaaja oli kuitenkin ammattitaitoinen. Työnohjattavat odottivat työnohjaajalta vahvaa ammattitaitoa työnohjausprosessin suhteen, mikä edellytti työnohjaajalta työnohjauskoulutusta. Työnohjaajalta odotettiin myös

luottamuksellisuutta ja henkistä läsnäoloa työohjauksissa, jotta työohjattava uskaltautui avautumaan ja kertomaan työhön liittyvistä asioistaan ja tunteistaan vapaasti ja työohjausprosessi pääsi käynnistymään.

Työohjattavat kokivat, että ryhmätyöohjaus oli onnistuneempaa, jos työohjausryhmä oli pienehkö. Isossa ryhmässä kesti kauan käydä kaikkien näkökulmia läpi ja luottamuksellisuus kärsi. Lisäksi ryhmän ohjattavien taustakoulutusten moninaisuus vaikeutti yhteisen kielen muodostumista, jos ryhmässä oli esimerkiksi psykoterapeutteja, sairaanhoitajia ja sosiaalityöntekijöitä. Yhteisen kielen ja ymmärryksen puute haattasi myös työohjausprosessin käynnistymistä.

Työn tulosten mukaan työohjauksesta saatavia työkaluja olivat vinkit kirjallisuuteen ja koulutuksiin, kokonaistilanteen ja haastavien tilanteiden läpikäymisestä saatavat uudet näkökulmat ja jäsennykset, uudet työkalut asiakassuhteen vuorovaikutukseen, ymmärryksen lisääntyminen itseä ja muita kohtaan ja havainnoinnin tukeminen. Havainnoinnin tukemisen avulla työohjattava oppi paremmin siirtämään itsensä asiakassuhteen vuorovaikutuksen ulkopuolelle. Tämä auttoi työohjattavaa havainnoimaan vuorovaikutuksen tapahtumia objektiivisesti.

Työn aikana tultiin myös siihen johtopäätökseen, että hyvä työohjauskokemus on lisäksi työhyvinvointia. Hyvä työohjauskokemus sisältyi niin työohjattavan tarpeen kuin motivaationkin käydä työohjauksessa. Hyvä työohjauskokemus johti kokemukseen työohjauksen tarpeellisuudesta ja välttämättömyydestä. Työohjattava koki kykenevänsä työstämään työhönsä ja työyhteisöönsä liittyviä asioita tuottavasti turvallisessa ympäristössä, jos työohjaaja oli ammattitaitoinen, työohjausryhmä oli pieni ja ohjattavien taustat olivat samankaltaiset. Työohjattava siirsi työohjauksen toimivan vuorovaikutuksen mallia omaan asiakassuhteeseensa, mikä auttoi häntä työskentelyssä eteenpäin. Hyvässä työohjauskokemuksessa työohjattava kykeni ilmaisemaan turvallisesti tunteitaan ja prosessoimaan työstä nousevia tunteitaan. Lisäksi työohjaaja tuntui turvalliselta ja häneen pystyi luottamaan. Luottamuksen tunne nousi työohjaajan ammattitaitoisesta vuorovaikutustavasta ja ohjattavan läsnäolon ja kuulluksi tulemisen kokemuksesta. Nämä välittyivät työohjattavalle neutraalien ja ammatillisten kommenttien ja reflektioiden kautta.

Hyvä työohjauskokemus auttoi kannattelemaan, sietämään epävarmuutta ja synnytti voimaantumisen ja ymmärretyksi tulemisen kokemusta, lisäsi energiaa, voimavaroja, oppimista ja auttoi pääsemään asiakas- tai työyhteisön tilanteissa eteenpäin. Hyvä työohjauskokemus auttoi lisäämään työyhteisön hyvää ilmapiiriä. Työohjauksessa voitiin keskustella vaikeita tunteita herättävistä asioista ja saatiin keskusteluun ammatillista ohjausta, jonka avulla asioita voitiin prosessoida. Nämä, kuten myös uuden oppiminen ja

työnohjauksesta saatava tuki lisäsi työhyvinvointia, koska ne helpottivat työnohjattavan henkistä taakkaa ja työtä arjessa.

Hyvä työnohjauskokemus lisäsi työhyvinvointia ylläpitämällä työssäjaksamista ja työn mielekkyyttä ja vähentämällä työnohjattavan vaativuutta itseä ja asiakkaita kohtaan. Työnohjaus vähensi sairasloman tarvetta työuupumuksen takia ja auttoi ohjattavaa lisäämään kokemusta omasta kyvykkyydestä ja pystyvyydestä, sekä auttoi keskittymään hyviin asioihin työssä. Asioihin, jotka jo toimivat hyvin.

Epämiellyttävät työnohjauskokemukset vähensivät työhyvinvointia tämän tutkimuksen mukaan. Epämiellyttävä työnohjauskokemus syntyi joko työnohjaajan ammattitaidottomuudesta, hänen käyttämistään epäsopivista menetelmistä, pakon kokemuksesta, työnohjattavan motivaation puutteesta, työnohjaajan jatkuvasta vaihtuvuudesta tai työnohjauksen epäsäännöllisyydestä. Epämiellyttävät työnohjauskokemukset aiheuttavat työnohjattavassa muun muassa ärtymystä ja turhautumista.

Pakon tunne nousi kokemuksesta, jossa työnohjattava ei halunnut osallistua työnohjaukseen sen vuoksi, että ei kokenut hyötyvänsä työnohjauksesta joko työnohjaajan ammattitaidosta johtuvista syistä tai työnohjaajan jatkuvasta vaihtuvuudesta. Työnohjaajan ammattitaidottomuuden koettiin johtuvan työnohjaajan kouluttamattomuudesta, erilaisesta kokemustaustasta tai sopimattomista työmenetelmistä, joita mainittiin muun muassa kristallilla ja yksisarvishoidot. Työnohjaajan ammattitaidottomuudeksi tulkittiin esimerkiksi työnohjaajan puhumattomuus työnohjauksissa, ja se että työyhteisön konflikteissa ei päästy eteenpäin. Tällainen työnohjaajan toimintatapa saattoi johtua työnohjaajan psykoanalyttisesta viitekehyksestä, jossa työnohjaaja tai psykoterapeutti pysytteli hyvin taka-alalla peilaten työnohjattavan kokemuksia aika ajoin kooten ne harvajaksoisesti sanallisesti yhteen. Psykoanalyttiseksi menetelmäksi mahdollisesti tulkittava menetelmä ei tämän tutkimuksen haastateltavien kokemusten perusteella sopinut työnohjauksiin.

Työnohjaajan jatkuva vaihtuvuus ja työnohjauksen harvajaksoisuus aiheuttivat huonoja työnohjauskokemuksia. Tämä oli tavallista etenkin osastotyössä, mitä edesauttoi työntekijöiden vuorotyö, jolloin kaikki työntekijät eivät päässeet joka kerta työnohjaukseen. Jatkuva vaihtuvuus ja harvajaksoisuus aiheutti turhautumisen ja ärtymisen lisäksi epäluottamusta työnantajaa ja työnohjaajaa kohtaan. Työnohjattavien motivaation puute aiheutti jatkuvaa valittamista työnohjauksissa, minkä toiset työnohjattavat kokivat ryhmätyönohjauksissa raskaina ja työhyvinvointia laskevin tekijöinä. Myös työnohjauksen struktuurin puute lisäsi työhyvinvoinnin kokemuksen laskua.

Se, miten paljon työnohjattavalla täytyi olla epämiellyttäviä työnohjauskokemuksia, että työhyvinvoinnin kokemus olisi huono, ei voitu tämän tutkimuksen perusteella sanoa. Eikä

myöskään sitä, että miten laaja ja miten pitkäkestoinen työhyvinvointia huonontava vaikutus oli. Sellaisen selvittämiseen tarvittaisiin lisää tutkimuksia ja ennen kaikkea vaikuttavuustutkimuksia.

7.2 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan edelleen suositella aiempien tutkimustulosten mukaan sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöille työnohjausta, jonka avulla voidaan edesauttaa työntekijöiden työhyvinvointia ja työssäjaksamista. Tämän työn tulosten mukaan työnohjauksen voidaan katsoa edistävän työntekijöiden ammatillisia valmiuksia mielenterveysasetuksen mukaisesti, mikäli työnohjaus on ammattitaitoisesti tuotettua ja työnohjaaja on työnohjaajakoulutettu. Kehitysehdotuksena työnantajan tulisi varmistaa työnohjaajan ammattitaito ja asianmukainen työnohjaajakoulutus. Mikäli työnohjattava itse ostaa työnohjauspalvelut, olisi hänen varmistettava työnohjaajan ammattitaito ja työnohjaajakoulutus. Nämä ehdotukset lisääisivät työnohjauksen hyvän kokemuksen mahdollisuutta ja työnohjauksesta saatavaa hyötyä. Kehitysehdotuksena voidaan todeta, että toimiva työnohjaus vaatii taustalle hyvän suunnitelman siitä miten työnohjaus toteutetaan ja kenelle kaikille työnohjaus on tarkoitettu missäkin työryhmässä. Tätä tarvetta vastaamaan tarvitaan myös työnohjaajille työnohjauskoulutus. Vain työnohjauskoulutuksen saaneita työnohjaajia tulisi käyttää organisaatioissa työnohjaajina. Organisaatioiden esimiesten tulisi ymmärtää hyvän työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille, jotta työnohjausjärjestelmä toimisi hyvin ja olisi laadukasta.

Tämän tutkimuksen mukaan liian suuret työnohjausryhmät ja liian moninaiset työnohjattavien taustakoulutukset ryhmätyönohjauksessa koetaan esteeksi työnohjausprosessin ja turvallisuuden tunteen syntymiselle, mikä vaikeuttaa tunteiden ja kokemusten esiin tuomista. Työnohjaajan suuri vaihtuvuus ja työnohjauskertojen harvajaksoisuus koettiin myös ongelmiksi työnohjaukseen sitoutumiseen ja työnohjauksesta hyötymiseen. Osastojen vuorotyöläiset eivät aina päässeet työnohjauksiin mukaan vuorojen vaihtuvuuden vuoksi. Lisäksi työnohjausten struktuurin puute koettiin haittaavan työnohjausprosessia. Työnohjauksen työmenetelmien suhteen koettiin ongelmalliseksi ns. luovat menetelmät, yksisarvishoitomenetelmät ja työnohjaajan jatkuva hiljaisuus. Nämä nostattivat ärtymystä ja turhautumista työnohjattavissa. Kehitysehdotuksena on pienet työnohjausryhmät, työnohjauksen säännöllisyys, työnohjaajan pysyminen samana tarpeeksi pitkään ja struktuurin lisääminen työnohjaukseen, jotta työnohjaus koettaisiin hyväksi kokemukseksi ja se koettaisiin hyödylliseksi.

Voidaan kuitenkin todeta, että tämä on laadullinen tutkimus, jossa haastateltiin 15 työnohjattavaa, joten tuloksia eikä kehitysehdotuksia voida laajasti yleistää. Nämä kokemukset ovat 15 henkilön subjektiivisia kokemuksia, eivätkä kata kaikkien sosiaali- ja

terveydenhuoltoalan työntekijöiden tai yrittäjien kokemuksia. Haastateltavilla on jokaisella omat kokemuksensa ja omat mieltymyksensä, ja jos olisin haastatellut joitain muita henkilöitä, olisi tulokset voineet olla erilaisia, ainakin joiltain osin. Työntekijöillä on muun muassa eri mieltymykset sen suhteen, pitääkö enemmän strukturoidummasta ratkaisukeskeisestä lähestymistavasta vai psykoanalyttisemmasta lähestymistavasta, joka ei ole niin strukturoitua ja työnohjaaja pyrkii antamaan enemmän tilaa työnohjattavalle. Mitä tulee pienen työnohjausryhmän kokoon, on se todennäköisesti aina hyödyllinen, mutta siinä on se vaikeus, että jos yksikön tiimi on kovin suuri, ei koko tiimi pääse kerralla työnohjaukseen.

Työnohjaukseen liittyen tarjoutuu paljon erilaisia tutkimuskohteita. Tulevaisuudessa voitaisiin tutkia työnohjaajan ja työnohjattavan välistä vuorovaikutusta, työnohjauksen vaikutusta työn laatuun ja työnohjauksen viitekehysten ja työnohjaajan ammattitaidon vaikutusta työnohjauksen prosessiin, laatuun ja tuloksiin. Mielenkiintoista olisi myös tutkia työnohjattavan koulutuksen vaikutusta työnohjaukseen hakeutumiseen ja siitä hyötymiseen. Jatkotutkimuksia olisi mielenkiintoista tehdä siitä, että miten paljon työnohjattavalla tulisi olla epämiellyttäviä työnohjauskokemuksia, että työhyvinvoinnin kokemus olisi huono, ja että miten laaja ja miten pitkäkestoinen työhyvinvointia huonontava vaikutus olisi. Lisäksi olisi tärkeää jatkaa yleisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalan henkilöstön saamaa työnohjausta.

7.3 Tämän tutkimuksen luotettavuuden tarkastelu

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole yhtä ainoaa tapaa arvioida luotettavuutta, mutta sitä voidaan arvioida monin eri tavoin. Käyttökelpoisia kriteereitä ovat uskottavuus, totuudellisuus, siirrettävyys ja vahvistettavuus. Näitä käytetään myös tässä työssä. (Kananen 2015, 353; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

SIIRRETTÄVYYS

Siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirtämiskelpoisuutta johonkin toiseen kontekstiin (tutkimusympäristöön). Tämä edellyttää huolellista kuvausta tutkittavista, tutkimuskontekstista, taustoista, aineiston keruusta ja analyysistä, jotta prosessia voidaan tarvittaessa seurata. Aikaan saatu tulkinta on henkilökohtainen näkemys, jota ohjaa omat tunteet ja intuitiot. Näin ollen tämänkään työn tulokset eivät ole täysin siirrettävissä toiseen kontekstiin. Haastattelut tehtiin useiden eri päivien aikana, joten myös oma tunne- ja vierystila vaihteli eri päivinä. Tämä taas vaikutti vuorovaikutukseen ja haastatteluihin väkisin, vaikka pyrittiinkin olemaan niistä tietoinen ja siirtämään esimerkiksi väsymystä taka-alalle haastattelun ajaksi. Tässä onnistuttiin kuitenkin hyvin, vuorovaikutus oli laadukasta ja haastattelut onnistuivat oikein hyvin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198; Nieminen 1998, 215; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 232.)

Haastattelut tehtiin omassa kodissa tietokoneen välityksellä omassa rauhassa yksin ollessa. Mitään häiriöitä ei haastattelutilanteissa ollut omassa ympäristössä, mutta osan haastatteltavien kotiympäristössä oli lapsia, jotka välillä häiritsivät keskittymistä. Osan työympäristössä oli myös samaan aikaan monitoreista seurattavia ympäristöjä, työkavereita, jotka kävivät paikalla ja työpuhelimia, jotka soivat välillä. Nämä häiritsivät välillä keskittymistä. Virhetulkintoja ei tullut esille haastatteluissa, mutta ei voida olla täysin varmoja, onko kaikki haastattelujen viestit tulkittu oikein.

Sosiaali- ja terveydenhuoltotyötä tehdään omalla persoonalla ja yksilöllisessä vuorovaikutuksessa hoitajan ja potilaan/asiakkaan välillä. Tällainen hoitosuhde ja myöskin näillä samoilla perusteilla myös työnohjaussuhde on yksilöllinen ja ainutlaatuinen. Jokaiseen suhteeseen vaikuttaa muun muassa osallistujien persoona, kokemukset ja tilanne. Hoito- ja ohjaussuhteen lisäksi myös työnohjaus- ja hoitojärjestelmät ovat erilaisia eri organisaatioissa. Työntekijän kokemusta työnohjauksesta ja työhyvinvoinnista ei voida näin ollen suoraan siirtää ja yleistää toiseen yksikköön tai toiseen ohjaussuhteeseen. Voidaan kuitenkin muodostaa suuntaa-antavia näkemyksiä (Kärkkäinen 2013a, 90.)

VAHVISTETTAVUUS

Vahvistettavuus tarkoittaa sitä, että ohjaileeko tekeillä olevan tutkimuksen tuloksia tutkija vai tutkimus ja se, että saako tutkisessa tehdyt tulkinnat vahvistusta muista olemassa olevista tutkimuksista. Arvoista ja oletuksista, joita edustettiin, oltiin tietoisia, ja tätä tutkimusta ja sen tuloksia voidaan pyrkiä seuraamaan ulkopuolelta objektiivisesti. Tässä opinnäytetyössä pyrittiin edistämään seurattavuutta tuomalla esiin käsitteet, jotka tehtiin alkuperäisistä ilmaisuista. Käsitteellistämistä esitettiin esimerkki tässä työssä. Vahvistettavuutta saatiin aikaan selkeällä toteutuksella ja dokumentoimalla tulosten analyysi hyvin. Tämän opinnäytetyön loppuvaiheessa analyysin valmistuttua nähtiin, että tehdyt tulkinnat saivat vahvistusta aiemmista tutkimuksista. (Kärkkäinen 2013a, 89; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 197.)

Koska olen itse työskennellyt pitkään psykiatrisena sairaanhoitajana, on minulla oma kokemus sosiaali- ja terveydenhuoltoalan työntekijän työnkuvasta ja erilaisista työnohjauksista. Arvotin mielestäni työnohjauksen positiivisesti omiin kokemuksiini perustuen. Taustallani oli suuri merkitys opinnäytetyön aihetta valitessani, miten tulkitsin vastauksia ja minkälaisia tulkintoja tein. Ne ovat kuitenkin varmasti jossain määrin erilaisia, mitä muulla alalla työskennellyt teisi. Koin, että omasta taustastani oli hyötyä haastatteluissa, työntekijöiden kohtaamisessa ja vuorovaikutuksessa, koska ammattikieli ja kokemusrakenteet yhdistivät meitä. Koin, että pääsin haastatteltavien kanssa hyvään vuorovaikutukseen ja rakensin heidän kanssaan hyvän luottamussuhteen olosuhteiden ympärille.

Saattaa myös olla, että asemastani oli sellaista haittaa, jota en välttämättä itse tiedostanut niin haastattelujen aikana kuin tulkintoja tehdessäni. Suurin osa haastateltavista oli myös minulle entuudestaan tuttuja, joten ennakkokäsitys heistä on voinut vaikuttaa jonkin verran keskinäiseen vuorovaikutukseemme ja tulkintoihini. Tiedostin myös sen, että aiheen näkökulma on suuntautunut sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöihin siksi, koska se on minulle tuttu alue, jolloin siitä on helppo kirjottaa ja sitä on helppo käsitellä. Saatoin tiedostamattani myös tulkita tuloksia perustuen omiin näkemyksiini ja kokemuksiini aiheesta. Tein kuitenkin voitavani pysyäkseni niin objektiivisena kuin mahdollista tarkastellen omaa käyttäytymistäni ja omia ajatuksiani koko prosessin aikana.

Haastateltavien määrä oli pienehkö, 15 henkilöä, mutta laadulliselle tutkimukselle oikein sopivan kokoinen. Aineiston riittävyyden yhteydessä voidaan puhua saturaatiosta, jolla tarkoitetaan sitä, että haastateltavat eivät tuota uutta tietoa enää tutkimuksen kannalta uutta tietoa, vaan aineisto toistaa itseään. Saturaatiota alkoi tapahtumaan 12 haastattelun jälkeen jossain määrin. Tosin täydellistä saturaatiota ainakaan tämän tyyppisessä tutkimuksessa ei tule tapahtumaan. Jokaisella haastateltavalla oli oma kokemuksensa kerrottavana työhajauksesta, ja siitä mitä se merkitsee omalle työhyvinvoinnille. Laadullisen tutkimuksen ollessa kyseessä, aineiston keruu perustui vuorovaikutukselle. Haastateltavasta ja haastattelijasta koostuva pari vaikutti tässäkin työssä toinen toistensa vuorovaikutukseen, kysymyksiin ja vastauksiin väistämättä. Nämä tapahtuivat osin myös tiedostamatta, vaikka pyrin kiinnittämään näihin asioihin huomiota. (Kärkkäinen 2013a, 90; Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tiedostettiin, että haastatteluissa haastattelijalla on olla oma tapa olla vuorovaikutuksessa. Tämä ja esiin tulevat asiat ohjasivat vuorovaikutusta ja keskusteltavia kokonaisuuksia eteenpäin. Vuorovaikutuksessa annettiin hyvin tilaa toisen osapuolen sanoittaa ajatuksiaan, mutta pienen tauon jälkeen kysyttiin jo tarkentavaa tai seuraavaa kysymystä, jos haastateltava ei tuottanut enempää sisältöä. Näin keskustelun rakenne oli tasapainoinen, rauhallinen ja jouheva. Haastatteluilmapiiri pyrittiin luomaan luottamuksellisesti, tilaa-antavaksi, kiinnostuneeksi ja miellyttäväksi, jotta haastateltavan olisi helpompi olla ja antaa mielen tuottaa vapaasti mielikuvia, joita sanoittaa. Viestittiin rauhallisella ja lempeällä äänensävyllä ja kehonkielellä hyväksyntää ja sitä, että oltiin kiinnostuneita toisen ajatuksista. Näitä viestitettiin myös lisäkysymyksillä, joita esitettiin tarvittaessa. Haastattelukysymykset pysyivät lähes tulkoon samanlaisina jokaisen kohdalla tarkentavia kysymyksiä lukuunottamatta, koska jokaisen tuottama sisältö oli ainutlaatuinen. Koettiin, että omat tiedot ja taidot johdattelivat keskustelua hyvin eteenpäin ja oma intuitio kertoi, milloin oli syytä siirtyä eteenpäin ja milloin taas antaa haastateltavalle tilaa kertoa vielä lisää. (Kärkkäinen 2013a, 90; Tuomi & Sarajärvi 2009, 87; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

USKOTTAVUUS

Uskottavuutta voidaan tarkastella tutkimuksen toteutusta ja tutkimustulosten uskottavuutta sekä niiden avaamista. Uskottavuutta lisää se, että tutkimustulokset on tuotu tässäkin työssä esille sen verran selvästi, että lukija kykenee ymmärtämään analyysin tekoprosessin ja sen, mitkä ovat tämän työn vahvat puolet ja rajoitukset. Tutkimuksen tulosten ovat tässä työssä yhtenevät tutkittavien ilmiöiden ja käsitysten kanssa. Tutkimustulokset vastaavat tässä työssä tutkittavaa ilmiötä. Uskottavuutta on lisätty riittävän pitkällä keskustelulla haastateltavien kanssa. Muiden aihetta tutkivien kanssa ei ole tässä prosessissa keskustellut, mutta aineisto ja analyysiprosessi on dokumentoitu tarkasti. Vieläkin tarkemmin analyysiprosessia olisi voitu kuvata. Luokittelun käsitteitä on pyritty käyttämään loogisesti tämän työn aineiston analyysissä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198; Kananen 2015, 353.)

Haastattelut mahdollistivat haastateltavien aiheesta kertomisen heidän toivomassaan laajuudessa rauhallisesti, koska aikaa oli varattu riittävästi. Haastattelujen nauhoittaminen mahdollisti aineiston keruun ensisijaisista lähteistä ja tarkentavien kysymysten tekeminen tutkittavasta aiheesta lisäsi myös uskottavuutta. Niiden avulla epäselvyydet ja tulkinnanvaraisuudet tarkentuivat ja korjaantuivat. Haastateltavat eivät enää lukeneet tämän työn tuloksia läpi, vaikka se olisi lisännyt luotettavuutta, koska sellaiseen minulla ei ollut resursseja. Tutkimuksen tulokset raportoitiin totuudellisesti niitä muuttamatta ja suoria lainauksia käytettiin myös haastatteluvastauksista. Aineiston analyysi esitettiin loogisesti käyttäen käsitteitä alkuperäinen ilmaisu, pelkistetty ilmaus, alaluokka ja yläluokka. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

Analyysiä ohjasi tutkimustehtävät ja raportoinnissa noudatettiin laadullisen raportoinnin ohjetta. Aineiston kerättiin 15 eri henkilöltä ja 15 eri työnohjauskokemuksista, jotka olivat jokainen yksilöllisiä. Tuloksia ei voida yleistää muihin työkuultuureihin tai työnohjauksiin, koska jokainen työnohjaus on oma ainutlaatuinen tapahtumansa ja vuorovaikutussuhteensa. Tulokset ovat kuitenkin olennaisia ja merkityksellisiä kaikille sosiaali- ja terveydenhuollossa työskenteleville ja niitä voidaan hyödyntää työnohjausta käytettäessä, suunnitellessa ja kehitettäessä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 142; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 198.)

TOTUUDELLISUUS

Totuudellisuuteen tarvitaan mahdollisimman tarkka dokumentointi, joka mahdollistaa ulkopuolisten mahdollisuuden arvioida tutkimuksessa tehtyä ryhmittelyä, koodausta ja tulkintaa. Ulkopuolisten tulisi päästä aineiston pohjalta samaan lopputulokseen. Tämä edellytti tarkkaa dokumentointia aineiston, menetelmien ja analyysin osalta. Totuudellisuutta arvioitaessa voidaan käyttää myös triangulaatiota, mutta tässä työssä sitä ei käytetty. Useita eri metodeja ei myöskään käytetty eikä myöskään useita eri tutkijoita, koska sellaiseen ei ollut resursseja eikä tarvettakaan. Työn osa-alueet dokumentoitiin tarkasti, jotta työtä olisi

helppo seurata ja päästä samoihin johtopäätöksiin. Avattiin myös sitä, että miten päädyttiin luokitteluihin, ja tulkinnat ja päätelmät perusteltiin. (Kananen 2015, 353; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2014, 232-233.)

7.4 Tämän tutkimuksen eettisyyden tarkastelua

Eettisyys on tutkimuksen tekemisessä yksi tärkeimmistä asioista. Sitä pohdittiin jo aihetta valitessa. Kun työnohjausta ja sen merkitystä työhyvinvoinnille tutkittiin lisää ja tutkitaan edelleen, saadaan sen avulla lisää kokemustietoa työntekijöiltä työnohjauksesta ja sen merkityksestä työhyvinvoinnille. Myös työnohjausta tutkimalla tullaan yleisesti yhä tietoisemmaksi työnohjauksesta. Tässä työssä työskenneltiin noudattaen tarkkuutta, rehellisyyttä ja huolellisuutta hyvän tieteellisen käytännön mukaan ja käytettiin eettisiä tiedonhankintamenetelmiä. Muiden tutkijoiden tekemiä töitä kunnioitettiin. Suunnittelussa, toteutuksessa ja raportoinnissa noudatettiin tarkkuutta ja sidonnaisuus alaan ja haastateltaviin työntekijöihin ilmoitettiin. Rahoituslähteitä ei käytetty. Työskentelyssä ei oltu piittaamattomia tai holtittomia, muita tutkijoita ei vähätelty, oltu huolimattomia käytettävissä menetelmissä tai tutkimustuloksissa, johdettu harhaan, viitattu puutteellisesti käytettyihin lähteisiin tai oltu holtittomia säilytettyä aineistoa kohtaan. Vilppiä ei harrastettu ja ihmisarvoa kunnioitettiin ja käyttäytyttiin vastuullisesti ja eettisesti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 211.)

Haastattelunauhoista on mahdollista tunnistaa haastateltavan ääni. Itse toimittiin näistä muodostuneen aineiston rekisterinpitäjänä. Jokaiselta haastateltavalta kerättiin vapaaehtoinen suostumus haastattelua, nauhoittamista ja aineiston käyttöä varten. Nimiä tai muitakaan tunnistetietoja ei kerätty, eikä niitä mainittu haastatteluissa. Aineistot säilytettiin tietokoneella salasanojen takana tietoturvan takaamiseksi. Haastatteluissa korostettiin ammatillisuutta ja luottamuksellisuutta. Jokainen haastatteluun osallistunut sai etukäteen kysymyslomakkeen, johon oli koottu aiheet, joista keskusteltiin ja lisäksi haastateltavat saivat tiedotteen tutkimuksesta (liite 1). (Tuomi & Sarajärvi 2009, 129-133; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastateltavien tietoista suostumusta tutkimukseen osallistumisesta kunnioitettiin. Jokainen haastatteluun alun perin ilmoittautunut myös haastatteluun lopulta osallistui. Vain niitä haastateltiin, jotka olivat suostumuksensa antaneet ja varmistettiin, että suostumus oli edelleen voimassa haastattelun alkaessa. Haastateltaville ilmoitettiin, että aineisto hävitetään lopputyön julkaisun jälkeen. Tutkimuksen aihe ei ollut arkaluontoinen, joten oletettiin, että siitä ei tullut haittaa kenellekään, eikä se loukannut kenenkään ihmisoikeuksia. Oletettiin myös, että jokainen alalla toimiva kykeni itse päättämään mitä aiheesta kertoo ja mitä halusi pitää omana tietonaan. Tässä voi kuitenkin olla joillakin vaikeuksia etenkin, jos luottamus rakentuu haastattelijaan, ja kertookin arkaluontoisia

asioita, joita myöhemmin katuu. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217-218; Krause & Kiikkala 1997, 64-65.)

Tiedostettiin, että yksilöhaastatteluissa voi nousta arkaluonteisia asioita keskusteluun. Näihin suhtauduttiin erityisellä luottamuksella ja asiaan kuuluvalla sensitiivisyydellä. Lisäksi jokaiselle ilmoitettiin, että haastattelut on aina poistettavissa aineistosta missä vaiheessa prosessia vain. Haastateltavien persoonalliset erot otettiin huomioon ja heidän erilaisuuttaan arvostettiin toiminnassa, niin että jokainen tuli haastattelussa kuulluksi omana itsenään. Varmistettiin myös, että haastateltavat eivät ole eriarvoisia suhteessa tutkimuksen hyöty- ja haittapuoliin. Haastateltavien yksityisyyttä suojeltiin mahdollisimman hyvin, niin että haastateltavien tunnistettavuus pysyi salassa. Tietoturvan varmistamiseksi aineisto oli vain tutkijan käytössä olevalla tietokoneella salasanojen takana tunnistamattomilla koodeilla. Tutkimushaastatteluaineistot soitouduttiin hävittämään tutkimusprosessin ja julkaisuseminaarin päätyttyä. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2013, 217-218; Krause & Kiikkala 1997, 64-65.)

Lähteet

Painetut

- Addo, M., Stephen, A., Kirkpatrick, P. 2012. Acute mental health/psychiatric nurses' experiences of clinical supervision in promoting their wellbeing in their workplace: a systematic review. *JB I Database of Systematic Reviews and Implementation Reports*, 2012 10, 909-921.
- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O.-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: Tammi.
- Buus, N. & Gonge, H. 2009. Empirical studies of clinical supervision in psychiatric nursing: A systematic literature review and methodological critique. *International Journal of Mental Health Nursing*, 2009, 18, 4, 250-264.
- Berry, S. & Robertson, N. 2019. Burnout within forensic psychiatric nursing: Its relationship with ward environment and effective clinical supervision? *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 2019, 26, 212-222.
- Borgman, M. & Packalen, E. 2002. *Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen*. Helsinki: Tammi.
- Brunero, S. & Stein-Parbury, J. 2008. The effectiveness of clinical supervision in nursing: an evidenced based literature review. *The Australian Journal of Advanced Nursing: Publication of the Royal Australian Nursing Federation* 2008, 25, 2, 86-94.
- Clark, M., Smith, R. & Haynes, N. 2020. The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism. *Journal of Applied Psychology* 2020, 2, 10, 1-71.
- Clark, M., Zhdanova, L., Michel, J. & Baltes, B. 2014. All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 2014, 2, 1-38.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- De Oliveira, S., de Alcantara Sousa, L., Vieira Gadelha, M. & do Nascimento, V. 2019. Prevention Actions of Burnout Syndrome in Nurses: An Integrating Literature Review. *Clinical practice and epidemiology in mental health*. 2019, 15, 64-73.
- Delgado, C., Roche, M., Fethney, J. & Foster, K. 2020. Workplace resilience and emotional labour of Australian mental health nurses: Results of a national survey. *International Journal of Mental Health Nursing*, 2020, 29.

- Edwards, D., Burnard, P., Hannigan, B., Cooper, L., Adams, J., Juggessur, T., Fothergil, A. & Coyle, D. 2006. Clinical supervision and burnout: the influence of clinical supervision for community mental health nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* 15, 1007-1015.
- Ensio, A., Suomalainen, S., Lammintakainen, J. & Kinnunen, J. 2014. Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.
- Feldt, T., Kinnunen, U. & Mauno, S. 2017. Työstressin teoreettisia malleja. Kolme klassikkoa ja yksi tulokas. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Gonge, H. & Buus, N. 2011. Model for investigating the benefits of clinical supervision in psychiatric nursing: A survey study. *International Journal of Mental Health Nursing*, 20, 102-111.
- Hahtela, N. 2014. Hyvän työpaikan kriteerit. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) *Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot*. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.
- Hakanen, J. 2011. *Työn imu*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J. & Mäkikangas, A. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*.
- Hakanen, J. & Seppälä, P. 2013. Työn imu, psykologisten perustarpeitten tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen muokkaus. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiömäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. &
- Harju, L., Hakanen, J. & Schaufeli, W. 2014. Job Boredom and Its Correlates in 87 Finnish Organizations. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 2014, 56, 9, 911-918.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2014. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.
- Hyrkäs, K. & Munnukka, T. 2002. Kansainvälisen työnohjaustutkimuksen kehityslinjat. Teoksessa Hyrkäs, K., Munnukka, T. & Sorsa, M. (toim.) *Työnohjaus hoitotyössä: Pysyvä perusta vai turha taakka?* Tampere: Tampereen yliopiston hoitotieteen laitos. Perhekeskeisen hoidon tutkimus- ja opetuskeskus julkaisuja 4.

Hyrkäs, K., Munnukka, T. & Sorsa, M. 2002. Työnohjaus hoitotyössä: Pysyvä perusta vai turha taakka? Tampere: Tampereen yliopiston hoitotieteen laitos. Perhekeskeisen hoidon tutkimus- ja opetuskeskus julkaisuja 4.

Häggman-Laitila, A. 2014. Sairaanhoidajan hyvinvointi ja johtaminen. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.) Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.

Hämäläinen, A. & Kiiskilä, P. 2010. Työnohjaajien viitekehykset. Tampere: Studio Mielikuva.

Johnson, J., Hall, L., Berzin, K., Baker, J., Melling, K. & Thompson, C. 2018. Mental healthcare staff well-being and burnout: A narrative review of trends, causes, implications, and recommendations for future interventions. *International Journal of Mental Health Nursing*. 2018, 27, 1, 20-32.

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ. Uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kankkunen, P. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki: SanomaPro.

Kinnunen, U. & Hättinen, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Krause, K. & Kiikkala, I. 1997. Hoitotieteellisen tutkimuksen peruskysymyksiä. Helsinki: Kirjayhtymä.

Kärkkäinen, M.-L. 2012. Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.L. 2012 (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro.

Kärkkäinen, M.-L. 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Laadullinen haastattelututkimus. Väitöskirja. University of the Eastern Finland: Publications of the University of Eastern Finland.

Kärkkäinen, M.-L. 2013. Tilan luomista mieleen vai pakkoa? Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. *Osviitta*, 2013, 4.

Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen K. & Lähdevirta J. 2003. Laadullinen terveystutkimus - mitä, miten ja miksi? *Duodecim* 2003, 609-615.

- Kyrönseppä, U. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M.L. 2012 (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro.
- Laine, P. 2013. Työhyvinvoinnin kehittäminen. Väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen - mission impossible? Ranta, I. & Tilander, E. Hoitotyön vuosikirja 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Helsinki: Suomen sairaanhoitajaliitto.
- Lehtonen, J. & Lönnqvist, J. 2007 Mielenterveys. Teoksessa Lönnqvist, J., Heikkinen, M., Henriksson, M., Marttunen, M. & Partonen, T. (toim.) Psykiatria. Jyväskylä: Gummerus.
- Lyth, G. 2000. Clinical supervision: a concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 2000, 31, 3, 722-729.
- Manka, M.-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOY.
- Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum.
- Mauno, S. & Ruokolainen, M. 2005. Organisaatiokulttuurin yhteys henkilöstön työhyvinvointiin ja työasenteisiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Moilanen, P. & Rähä, P. 2018. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II.
- Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet.
- Mäkikangas, A., Feldt, T., Huhtala, M. & Hyvönen, K. 2017. Persoonallisuuden merkitys työhyvinvoinnissa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. 2017. Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nieminen, H. 1998. Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. (toim.) Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. Helsinki: WSOY.
- Paunonen-Ilmonen, M. 2005. Työnohjaus. Toiminnan laadun varmistaja. Helsinki: WSOY.

- Paunonen-Ilmonen, M. & Heinonen, U. 2015. Työnohjaus- ja coachingtoiminnan vaikuttavuus. Helsinki: Sued Management.
- Piispanen, R. & Sannamo, M. 2010. Työnohjauksen ABC. Helsinki: Tmi Ritva Piispanen.
- Rauhala, I., Leppänen, M. & Heikkilä, A. 2013. Organisaation psykologinen pääoma. Helsinki: Talentum.
- Rugulies, R., Aust, B. & Madsen, I. 2017. Effort-reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2017, 43, 4, 294-306.
- Siegrist, J. Adverse health effects of high effort -low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, 1, 27-41.
- Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. 1983. Työnohjaustyöryhmän muistio. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus.
- Sorsa, M. & Sundström, R. 2002. Työnohjauksen teoreettisen perustan tarkastelua. Teoksessa Hyrkäs, K., Munnukka, T. & Sorsa, M. (toim.) Työnohjaus hoitotyössä: Pysyvä perusta vai turha taakka? Tampere: Tampereen yliopisto, hoitotieteen laitos, perhekeskeisen hoidon tutkimus- ja opetuskeskus, julkaisuja 4.
- Tamski, E.-L. 2016. Työnohjaus. Tietäjien kohtaamisia. Mikkeli: Tamski.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Van Bogaert, P., Wouters, K., Willems, R. & College, B. 2012. Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: Nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 2013, 20, 8, 679-686.
- Vartiainen, M. 2017. Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa Mäkikangas, A., Mauno, S. & Feldt, T. (toim.) Tykkää työstä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valli, R. & Aarnos, E. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.
- Ven, V. 2002. The benefits of using clinical supervision. *Mental Health Nursing*, 2002, 22,1, 18-23.
- Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus.

White, E. & Roche, M. 2006. A selective review of mental health nursing in New South Wales, Australia, in relation to clinical supervision. *International Journal of Mental Health Nursing* 2006, 15, 209-219.

Sähköiset

Mielenterveysasetus. Finlex.fi. Viitattu 15.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901247?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=mielenterveysasetus>

Hakanen, J. 2020. Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 1.5.2020.

<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Morenolainen viitekehys. Ihmissuhdetyö ry. Viitattu 28.2.2020.

<https://www.ihmis.fi/koulutus/Morenolainen-viitekehys>

Mielenterveysasetus 21.12.1990/1247. Finlex.fi. Viitattu 15.3.2020.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901247?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=mielenterveysasetus>

Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116. Finlex.fi. Viitattu 15.2.2020.

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

Puttonen, S. 2020. Stressin fysiologiset vaikutukset. Suomen työterveyslääkäriyhdistys.

Viitattu 15.2.2020. https://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=ttl00352

Psykologiliitto 2020. Pykoterapia. Viitattu 4.2.2020.

https://www.psyli.fi/psykoterapeuttiluettelo/tietoa_psykoterapiasta

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 10.4.2020.

<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>

Suomen Työnohjaajat Ry 2020. Työnohjaus. Viitattu 30.4.2020.

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

Vilkkä, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus. Viitattu 10.4.2020.

<https://www.ellibslibrary.com/book/978-952-451-756-0>

Kuviot

Kuvio 1: Tutkimuksen tarkoitus, tavoite, tutkimuskysymykset ja tietoperusta. **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 2: Työhyvinvoinnin tunnekokemukset (Virolainen 2012, 14.) **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 3: Ponnistus-palkkio-malli, ERI-malli (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 56.) **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 4: Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Mukaillen Manka & Manka 2016, 76.) **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 5: Työhyvinvoinnin lähikäsitteet (mukaillen Mäkikangas & Hakanen 2017, 105.) **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 6: Työnohjauksen lähityömuodot (mukaillen Paunonen-Ilmonen 2005, 34-35.) **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 7: Työnohjauksen viitekehykset (mukaillen Kärkkäinen 2012, 19.) **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 8: Yksilöhaastattelulla vastauksia tutkimuskysymyksiin. .. **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 9: Yksilöhaastattelut analysoidaan sisällönanalyysillä. **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 10: Esimerkki pelkistämisestä ja ala- ja yläluokkien muodostamisesta. (Mukaillen Tuomi & Sarajärvi 2013, 118.) **Error! Bookmark not defined.**

Kuvio 11: Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille. **Error! Bookmark not defined.**

Liitteet

Liite 1: HAASTATTELURUNKO	79
Liite 2: TIEDOTE TUTKIMUSHAASTATTELUUN OSALLISTUVALLE	80

Liite 1: HAASTATTELURUNKO

1. Miten ymmärrät, mitä työnohjaus on?
2. Miten ymmärrät, mitä työhyvinvointi on?
3. Mitä työnohjaus sinulle merkitsee?
4. Mihin asioihin työnohjaus vaikuttaa kohdallasi?

Liite 2: TIEDOTE TUTKIMUSHAASTATTELUUN OSALLISTUVALLE

Hyvä sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammattilainen

25.3.2020

Teen LAUREAssa päättötyötä aiheesta työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille. Kerään haastatteluilla sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten kokemuksista työnohjauksesta. Tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata työntekijöiden tämän hetkistä työnohjausta ja kuvata näkemyksiä työnohjauksesta, sen tarpeesta ja merkityksestä työhyvinvoinnille.

Haastattelut toteutetaan etäyhteyden kautta käyttäen Doxy.me-alustaa. Haastattelen kaikki haastattelut itse. Haastattelut ovat vapaamuotoisia keskustelutilaisuuksia. Keskustelun aiheena on kokemukset työnohjauksesta ja mikä merkitys sillä on omalle työhyvinvoinnille. Haastattelut nauhoitetaan ja ne säilytetään tietokoneellani salasanoilla turvaten. Koko haastatteluprosessi perustuu luottamukseen ja vapaaehtoisuuteen. Voit milloin tahansa perua osallistumisesi haastatteluun. Haastateltavien nimiä tai yhteystietoja ei kerätä. Nimeäsi ei myöskään tulla mainitsemaan raportissa. Analysoin haastattelut itse ja hävitän tutkimusmateriaalin julkaisuseminaarin jälkeen. Julkaisu tulee löytymään Theseus-tietokannasta sähköisenä.

Ystävällisin terveisin

Soile Joutsen, psykiatrinen sairaanhoitaja

Tradenomi-opiskelija

puh. 050-3609966

Soile.Joutsen@student.laurea.fi