



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Satu Hietämäki & Suvi Rantamäki

Mielenterveystyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta

”Onhan se kiva puhua ihmisten kanssa omasta työstä, sellasten, jotka on oikeesti kiinnostuneita.”

Opinnäytetyö

Kevät 2021

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijät: Satu Hietämäki ja Suvi Rantamäki

Työn nimi: Mielen terveystyöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta: ”Onhan se kiva puhua ihmisten kanssa omasta työstä, sellasten, jotka on oikeesti kiinnostuneita.”

Ohjaaja: Arja Hemminki, YTT, lehtori

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 74

Liitteiden lukumäärä: 2

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada mielen terveystyötä tekevien työntekijöiden kokemustietoa työnohjauksesta. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, millainen merkitys työnohjauksella on ja miten työnohjaus tukee työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen avulla voidaan kehittää työnohjausta ja laajentaa tietoa työnohjauksen vaikuttavuudesta.

Opinnäytetyössä on käytetty kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta, jossa on hyödynnetty teemahaastattelun menetelmää. Haastateltavina toimivat erään organisaation viisi (n=5) mielen terveystyöntekijää, joilla oli kokemuksia työnohjaukseen osallistumisesta. Aineiston analyysi toteutettiin teemoittelun avulla.

Tutkimustuloksista ilmeni työnohjauksen erilaisia aiheita, jotka liittyivät esimerkiksi asiakastyöhön sekä työnohjaukseen liittyviä vaihtelevia kokemuksia. Työnohjauksen merkitys liittyi ammatillisuuden ja osaamisen kehittymiseen. Työnohjaus mielen terveystyössä koettiin tärkeänä mutta ei välttämättömänä.

Vaikka työnohjauksella huomattiin olevan vaikutuksia kaikki haastateltavat eivät kokeneet työnohjausta merkityksellisenä. Työnohjauksen merkitys vaihteli työntekijän, hänen tarpeidensa ja aiempien työnohjauskokemusten mukaan. Työnohjauskokemukseen vaikuttivat merkittävästi ohjattavan tarve ja työnohjaajan toiminta. Ryhmätyönohjauksesta saatava vertaistuki korostui tutkimuksen tuloksissa. Työnohjauksen ei koettu vaikuttavan vapaa-aikaan. Työnohjaus tuki työhyvinvointia lisäämällä työssä jaksamista ja työmotivaatiota. Työnohjauksessa tulisi olla tavoite, ja sen tulisi olla vapaaehtoista sekä tavoitteellista.

Asiasanat: työnohjaus, työhyvinvointi, mielen terveystyö, sosiaaliala

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Authors: Satu Hietamäki ja Suvi Rantamäki

Title of thesis: Employees' Experiences of Professional Supervision in Mental Health Work: "It is fun to talk about your work with people, people, who are really interested about it."

Supervisor: Arja Hemminki, Senior Lecturer, PhD

Year: 2021

Number of pages: 74

Number of appendices: 2

The aim of this thesis was to explore personal experiences of mental health professionals about professional supervision. The purpose was to research professional supervision topics and different experiences, the meaning of professional supervision, and how it impacts on mental health professionals' well-being at work. With this thesis, professional supervision can progress and improve its efficiency.

This study was carried out by using a qualitative research method. The research material was gathered from five (=5) mental health professionals by using an individual theme interview. Thematic design analysis was used to analyze the data.

The results of the thesis indicated several topics related to professional supervision, such as client services and diverse experiences of professional supervision. The meaning of professional supervision was linked to professional development and competence. Professional supervision was considered important, although not necessary, in mental health work.

Professional supervision affected the professionals, yet it was not meaningful for them. The meaning of professional supervision depended on the professional's needs and earlier experiences of professional supervision. Peer support was emphasized from group supervision experiences. Professional supervision did not affect professionals' spare time. Professional supervision supported professionals' well-being at work by adding motivation and coping at work.

Keywords: work supervision, well-being at work, mental health work, social sector

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	1
Thesis abstract	2
SISÄLTÖ	3
Kuvio- ja taulukkoluetelo	5
1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE	8
3 TYÖ SOSIAALIALALLA.....	9
3.1 Työn kohde	9
3.2 Sosionomin osaaminen	11
3.3 Ammattietiikka.....	12
4 MIELENTERVEYDEN KÄSITE JA MIELENTERVEYSTYÖ.....	14
4.1 Mielensterveys	14
4.2 Mielensterveystyö	16
4.3 Mielensterveystyön palvelujärjestelmä	17
4.4 Mielensterveystyöntekijä	18
5 TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYSTYÖSSÄ	21
5.1 Työkyky.....	21
5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä	23
5.3 Työssä jaksaminen	24
5.4 Työuupumus ja myötätuntouupumus.....	25
6 TYÖNOHJAUS.....	26
6.1 Työnohjauksen kohde ja aihe.....	26
6.2 Työnohjauksen toteutuminen	26
6.3 Työnohjaus yksilöllisenä kokemuksena.....	28
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	31
7.1 Laadullinen tutkimus.....	31

7.2	Haastattelu menetelmänä ja käytännössä	32
7.3	Aineiston analyysi	34
7.4	Eettisyys ja luotettavuus	37
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	39
8.1	Tutkimukseen osallistujat	39
8.2	Työnohjauksen aiheet	39
8.3	Kokemukset työnohjauksesta	43
8.4	Työnohjaukseen vaikuttaneet asiat	47
8.5	Työnohjaukseen liittyvät tunteet	49
8.6	Työnohjauksen vaikutukset	51
8.7	Työnohjauksen kehittäminen	54
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	55
9.1	Työnohjauksen aiheet	55
9.2	Työnohjauskokemukset	57
9.3	Työnohjauksen merkitys mielenterveystyöntekijöille	58
9.4	Työnohjaus työhyvinvoinnin tukena	61
9.5	Kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita	64
10	POHDINTA	66
	LÄHTEET	68
	LIITTEET	74

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Sosionomin kompetenssit	10
Kuvio 2. Työkykytalo	21
Kuvio 3. Työnohjauksen aiheet.....	37
Kuvio 4. Työnohjaukseen vaikuttaneet asiat.....	44
Kuvio 5. Työnohjauksen merkitys mielenterveystyöntekijälle.....	54
Kuvio 6. Työnohjaus työhyvinvoinnin tukena	57
Taulukko 1. Esimerkkejä teemoittelusta.....	10

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aiheen valintaa ohjasi kiinnostuksemme sosiaali- ja terveysalan työhyvinvointia kohtaan. Tilastokeskuksen (2019, 345) työolotutkimuksen mukaan yli puolet palkansaajista kokee vakavan työuupumuksen vaarana työssään, ja Talentian (2019) selvityksen mukaan 44 % vastavalmistuneista sosiaalialan korkeakoulutetuista koki työnsä liian kuormittavaksi. Koimme tilastot huolestuttavina.

Koska sosiaali- ja terveysalan työn luonteen vuoksi esillä on useammin asiakkaiden kuin työntekijöiden hyvinvointi, halusimme kiinnittää huomiota työntekijöihin. Halusimme tutkia, miten työhyvinvointia ja työssä jaksamista voitaisiin tukea, emmekä keskittyä ongelmien tutkimiseen. Löysimme käsitteenä työnohjauksen, joka menetelmänä tuki kiinnostustamme. Rajasimme tutkimuksemme mielenterveystyöhön oman kiinnostuksemme ja työn erityispiirteiden vuoksi. Sosiaali- ja terveysministeriön mielenterveysstrategiassa Vormo ym. (2020) kehottavat entistä paremman mielenterveystyön kehittämiseen, jonka toteutumisen keskiössä on työntekijöiden työhyvinvointi. Mielestämme työnohjaus menetelmänä tukee strategiassa mainittuja tavoitteita, vaikka sen käyttöä ei strategiassa korosteta. Kuvaamme tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita lisää seuraavassa luvussa.

Perehdyimme lähteiden avulla sosiaalialan työhön ja mielenterveystyöhön, joita teoriassa avaamme työntekijän näkökulmasta. Jatkoimme perehtymistä työhyvinvointiin mielenterveystyössä ja kuvaamme työhyvinvointiin liittyviä käsitteitä. Viimeisessä teorialuvussa avaamme työnohjausta käsitteenä ja käytännössä. Emme löytäneet juuri aiheitamme vastaavaa tutkimusta, mutta löysimme tutkimuksia eri ammattilaisten työnohjauksesta sosiaali- ja terveysalan lisäksi myös muilta aloilta. Niiden avulla perehdyimme lisää työnohjauksen kokemuksiin ja vaikutuksiin.

Keräsimme tutkimuksemme aineiston yksilöhaastatteluilla erään organisaation mielenterveystyöntekijöiltä, joilla oli työnohjauskokemuksia. Kuvaamme tutkimusmenetelmiämme ja valintojamme luvussa tutkimuksen toteuttaminen. Esittelemme tutkimuksen tulokset aineistosta nousseiden teemojen mukaisesti. Peilaamme johtopäätöksissä tutkimuksemme tuloksia teoriaan tutkimuskysymyksiemme mukaisesti, sekä esittelemme kehitysehdotuksia ja aiheita jatkotutkimukseen. Pohdinnassa käymme läpi opinnäytetyön toteuttamiseen ja aiheeseemme liittyviä ajatuksia.

Olimme valinneet aiheemme ennen koronapandemian aiheuttamaa poikkeusaikaa, jonka takia aiheemme oli ajankohtainen uudella tavalla. Poikkeusajalla on ollut oma vaikutuksensa työhyvinvointiin, työssä sekä työn ulkopuolella jaksamiseen, mikä tuli ilmi myös tutkimuksestamme, sivuten koko tutkimuksemme toteuttamista.

2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää, miten työnohjausta toteutetaan mielenterveystyöntekijöille. Haluamme tutkia työnohjauksen aiheita ja kokemuksia työntekijöiden näkökulmasta. Tarkoituksenamme on kerätä kokemustietoa työnohjauksen onnistumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Kerätyn tiedon avulla tarkoituksenamme on tutkia työnohjauksen merkityksellisyyttä työntekijöille.

Tarkoituksenamme on tutkia, miten työnohjaus tukee sosiaali- ja terveysalalla mielenterveystyöntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Opinnäytetyömme tavoitteena on saada tietoa siitä, miten mielenterveystyössä hyödynnetään työnohjausta tukemaan työhyvinvointia.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

1. Millaisia aiheita työnohjauksessa on käsitelty?
2. Miten mielenterveystyöntekijät ovat kokeneet työnohjauksen?
3. Millainen merkitys työnohjauksella on mielenterveystyöntekijöille?
4. Miten työnohjaus tukee mielenterveystyöntekijöiden työhyvinvointia?

Tavoitteenamme on saada uutta tutkittua tietoa työnohjauksen kokemuksista, miten työnohjauksella lisätään työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Tutkimuksemme tavoitteena on saada yksilöllistä kokemustietoa työnohjauksen onnistumisesta, merkityksestä ja vaikutuksista. Tutkimuksestamme saatavan tiedon avulla voidaan kehittää työnohjausta ja laajentaa tietoa työnohjauksen vaikuttavuudesta. Tavoitteenamme on lisätä tietoisuutta työnohjauksesta menetelmänä käytettäväksi myös muilla aloilla kuin sosiaali- ja terveysaloilla.

3 TYÖ SOSIAALIALALLA

Mielenterveystyö on moniammatillista työtä, jossa sosiaaliala tekee yhteistyötä muiden ammattialojen kanssa (Vuokila-Oikkonen & Läksy 2010, 243, 246). Tarkastelemme aluksi työtä opintojemme ja tulevan ammattimme kautta sosiaalialan näkökulmasta.

Sosiaali- ja terveysministeriö ([viitattu 4.3.2021]) avaa sosiaalipalveluita verkkosivuillaan. He kertovat sosiaalihuollolla tarkoitettavan ammatillisen henkilöstön sosiaalipalveluja ja niihin sisältyviä tukipalveluja. Sosiaalihuollon tarkoitus on tukea yksilön, perheen ja yhteisön toimintakykyä, heidän sosiaalista hyvinvointiaan, turvallisuutta ja osallisuutta.

Sosiaalihuollon ammattihenkilöitä ovat laillistetut ammattihenkilöt tai nimikesuojatut ammattihenkilöt. Ammatillisen toiminnan päämääränä on hyvinvoinnin lisääminen ja syrjäytymisen ehkäisy edistämällä osallisuutta, yhdenvertaisuutta sekä sosiaalista toimintakykyä. (L 817/2015.) Valviran (24.8.2020) mukaan sosiaalihuollon laillistettuja ammattihenkilöitä ovat sosiaalityöntekijä, sosionomi, geronomi ja kuntoutuksenohjaaja. Nimikesuojattuja ammattihenkilöitä ovat lähihoitaja, kodinhoitaja ja kehitysvammaistenhoitaja.

Sosiaalialan korkeakoulutetut työskentelevät asiakas- ja asiantuntijatyössä julkisella, yksityisellä sekä kolmannella sektorilla. Työ on vaativaa ja vastuullista, ja sitä määräävät lait, asetukset, ohjeet ja suositukset sekä ammattietiikka. Työn vaativuutta lisäävät eri organisaatioiden tavoitteet sekä työn yhteiskunnallinen asema. (Talentia, [viitattu 5.1.2021].)

3.1 Työn kohde

Työ sosiaalialalla on muutostyötä, jossa asiakasta pyritään tukemaan ja auttamaan hänen tarvitsemassaan tilanteessaan. Työn luonne vaihtelee asiakasryhmän, asiakkaan tilanteen, auttamisorganisaation, sekä yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. Asiakastyötä voidaan tehdä ohjaamalla, opettamalla, kulkemalla vierellä, tukemalla, motivoimalla tai kontrolloimalla. Työtä toteutetaan asiakkaiden kotona, toimistoissa, laitoksissa ja muissa erilaisissa tiloissa sekä yhä enemmän internetissä. Tavoitteena sosiaalityöllä on, että asiakas itse pystyy vaikuttamaan hänen toimintakykyään heikentäviin tekijöihin. Asiakkaan

toimintakykyyn voi vaikuttaa lähipiiri, ympäristö, yhteiskunta, yhteisö tai yksilö itse. Toimintakyvyn heikkeneminen ilmenee arjesta selviytymisen, itsestä huolehtimisen, ongelmatilanteiden ratkaisemisen, muiden ihmisten kanssa käydyn vuorovaikutuksen ja omassa ympäristössä selviytymisen vaikeutena. (Mäkinen ym. 2011, 100–101.)

Sosiaalialaan liittyy monia haasteita, jotka vaikuttavat alalla tehtävään työhön. Yksilöiden ja myös perheiden arki on monimuotoistunut, sekä sosiaaliset tukiverkostot ovat heikentyneet. Kun väestö ikääntyy, palveluntarve kasvaa sekä työntekijöitä eläköityy. Päihdeongelmien lisääntyminen, lasten ja nuorten psykososiaaliset oireet sekä köyhyyteen ja syrjäytymiseen liittyvät kysymykset vaikuttavat sosiaalialan työn käytäntöihin. Palvelurakenteen muutokset, kansainvälistyminen ja globalisaatio sekä asiakasnäkökulman korostuminen vaikuttavat työorientaatioon sekä menetelmälliseen kehittämiseen. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 9.)

Sosionomin työmuotoja aikuisten parissa tehtävässä työssä ovat esimerkiksi asiakkaan aktivointi, talousneuvonta ja ohjaus, voimavaroja vahvistava toiminta sekä vertaisryhmien ohjaaminen. Aikuisten ohjaustyötä toteutetaan hoitolaitoksissa, erilaisissa kuntouttavissa ja tuetun asumisen yksiköissä sekä toimintakeskuksissa. Toiminta ja menetelmät työssä muodostuvat asiakaskunnan tarpeiden perusteella. Yleensä aikuisten parissa toteutettava työ on moniammatillista, jossa yhdessä asiakkaan kanssa luotua palvelusuunnitelmaa sekä sen toteutumista seurataan säännöllisesti. Aikuisten parissa tehtävässä sosiaalityössä korostuu kuntouttava työote. (Mäkinen ym. 2011, 92.)

Yhteiskunnan äkilliset muutokset sekä työ- ja yksityiselämän paineet tuottavat yhä useammin tilanteita, joissa yksittäiset ihmiset tarvitsevat psykososiaalista tukea. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutetut kohtaavat ohjaustyössään erilaisia tilanteita, joissa psykososiaalisen tuen tarve korostuu. Heidän on tunnistettava asiakkaansa psyykkinen pahoinvointi, psyykkisten häiriöiden oireet ja niiden seuraukset. Asiakkaan kanssa on osattava ottaa nämä puheeksi ja ohjattava tilanteen mukaan mielenterveyspalveluihin. (Sayed 2020, 141.)

3.2 Sosionomin osaaminen

Sosiaalialan ammatillisuutta tarkastellessa kuvataan alan ydinosamista kompetenssien kautta. Sosiaalialan osaaminen koostuu yleisistä työelämän vaatimuksista, sosiaalialan työn erityisosaamisesta sekä sosiaalialan kompetensseista eli alan ydinosamisesta. Erityisosaaminen muodostuu eri asiakasryhmäkohtaisesti sekä niissä käytettävien työmenetelmien käyttöön. Erityisosaaminen muodostuu esimerkiksi varhaiskasvatuksen, lastensuojelun, mielenterveys- ja päihdetyön, kriminaalityön sekä vanhustyön erityisten piirteiden ja niihin asennoitumisen mukaan. Työssä tulee sitoutua sosiaalialan arvolähtökohtiin, jolloin pelkkä eettinen ajattelu ja toiminta eivät riitä. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 11–12.)

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry:n (2017, 10) mukaan Sosiaalialan AMK-verkosto on tehnyt viimeisimmän päivityksen sosiaalialan kompetensseihin 2016, joita ammattikorkeakoulut ovat sisällyttäneet omiin koulutuksiinsa. Sosiaalialalla tarvittavat kompetenssit ovat jokaiseen asiakasryhmään sovellettavia. Kompetensseja on kuusi, ja ne ovat esitettyinä kuviossa 1.



Kuvio 1. Sosionomin osaaminen (soveltaen Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry 2017, 10 mukaan Sosiaalialan AMK-verkosto 2016).

Sosiaalialan ammattilaiselle olennaista on asiakkaan olemassa olevien voimavarojen vahvistaminen, osallisuuteen tukeminen sekä kuuleminen, asiakkaan kanssa vuorovaikutuksessa ollessa. Sosionomin (AMK) osaamisessa korostuvat toiminnalliset valmiudet, esimerkiksi ryhmän ohjaaminen tai arjen toimintoihin opastaminen, kuuntelun ja keskustelun lisäksi. Asiakastyön jatkuvat muutokset sekä ihmisten yksilöllisyys velvoittavat ammattilaisia itsensä kehittämiseen ja jatkuvaan oppimiseen. Sosionomin (AMK) osaamiseen kuuluu eri elämäntilanteissa olevien asiakkaiden palvelutarpeen arviointi ja palveluohjaus. Näiden lisäksi huono-osaisuuden ehkäiseminen sekä sitä lisäävien rakenteiden ja prosessien analysointi asiakasnäkökulmasta ovat sosionomin (AMK) työn oleellinen lähtökohta. Työssä osaaminen voi vaihdella kokemusten sekä erilaisten persoonallisten vahvuuksien vuoksi, mutta sosionomien (AMK) ydinosaaminen on vaihtelusta huolimatta yhteinen. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 18–20, 26.)

3.3 Ammattietiikka

Etiikan avulla etsitään vastausta kysymykseen, mikä on oikein. Kun halutaan tehdä päätöksiä, on eettinen harkinta yhdessä tiedon, kokemuksen ja ihmisten tunteiden kanssa osana päätöksen tekoa. Eettinen harkinta luo keskustelua, jolla selvitetään päämäärää ja perimmäisiä arvoja. Eettisellä keskustelulla saadaan selville, mitä halutaan saada aikaan. Vaihtoehdoista ei aina löydy täysin tyydyttävää, mutta keskustelemalla päästään yhteiseen sopimukseen siitä, miten tavoiteltava tulos saavutetaan. Eettinen keskustelu ei perustu pelkkiin tosiasioihin, koska etiikka sisältää arvoja. Arvot nähdään myös yksilöllisinä mielipiteinä, joista voidaan olla montaa mieltä. Tavoiteltavan tuloksen saavuttamiseksi on toiminnan perustuttava perusarvoihin johdonmukaisesti. (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE 2011, 10–11.)

Ei ole olemassa alaa, johon ei kuuluisi eettisyys. Sosiaalialan eettinen osaaminen poikkeaa kuitenkin muista aloista erityispiirteineen. Vahvasti yhteiskunnalliseen näkökulmaan, aidosti asiakkaan tarpeista lähtevään työskentelyyn sekä asiakkaan kunnioittamiseen sitoutuminen ovat ominaisia sosiaalialan etiikalle. Näihin liittyvät myös alan oikeudenmukainen ja tasapuolinen arvopohja. Eettinen osaaminen on myös eri tasolla muiden sosiaalialan kompetenssien kanssa, ollen osana jokaista osaamisaluetta. (Rouhiainen-Valo ym. 2010, 17.)

Eettiset periaatteet ovat arvoja, jotka käytännön toiminnassa muuttuvat teoiksi. Ammatillisuuteen kuuluu oleellisesti ammattieettiset periaatteet, koska ne ohjaavat ammattilaisen toimintaa. Ammattietiikka ohjaa pohtimaan työtä ja ammatillisuutta antamalla suoria vastauksia ja toimintaohjeita työn ristiriitatilanteissa. Ihmissuhdetyön haasteisiin lainsäädäntökään ei aina anna riittäviä vastauksia. Siksi ammattietiikka ohjaa lakiakin laajemmin työtä. Koska sosiaalialalla työn tavoitteena on ihmisten auttaminen ja kärsimyksen vähentäminen, ammattieettinen toiminta on ajoittain haastavaa. Ammattilaisen on kyettävä kriittisesti arvioimaan omaa organisaatiota, yhteiskuntaa, vallankäyttöä, johtamista ja politiikkaa oman etiikan pohjalta. Ammattieettiseen toimintaan liittyy myös työntekijän oma vastuu ammattitaidostaan. (Talentia 2017, 7–8.)

Etiikan merkitys korostuu sosiaali- ja terveydenhuollossa, kun pyritään yhteiseen tavoitteeseen: tarjoamaan hyvää hoitoa ja palvelua. Eettinen pohdinta on laajentunut koskemaan asiakkaiden ja potilaiden kuulemista sekä erityisesti kuuntelemista. Ammattilaiset voivat kohdata samoja ihmisiä, mutta heidän elämäntilanteensa näyttäytyvät hieman eri näkökulmista. Onkin tarpeen arvioida työtä eettisesti, tekemättä rajoja näkökulmien välille. Sosiaali- ja terveydenhuollon toimintakulttuuri ja palvelut eroavat toisistaan. Sosiaalihuollossa puhutaan asiakkaiden hyvinvoinnista ja elämän hallinnasta, terveydenhuollossa potilaiden terveydestä. Potilastermi korostaa terveyttä, ammattilaisen vastuuta palvelun käyttäjästä sekä tämän edun toteutumisen varmistamisesta. Asiakastermi puolestaan asiakkaan omaa päätösvaltaa palvelun käyttäjänä ja tasavertaisena ammattihenkilöstön kanssa. Kummankin palveluissa voidaan joutua toimimaan tahdonvastaisesti, jos asiakkaan tai potilaan etu sitä välttämättä tarvitsee. (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE 2011, 8.)

4 MIELENTERVEYDEN KÄSITE JA MIELENTERVEYSTYÖ

Tässä luvussa kerromme, mitä mielenterveys on, mikä sitä suojaa ja heikentää. Kerromme, mitä mielenterveystyö on, miten ja ketkä sitä toteuttavat. Avaamme mielenterveystyön palvelujärjestelmää Suomessa sekä kuvaamme millainen on sosiaalialan mielenterveystyöntekijä.

4.1 Mielenterveys

Kun maailma muuttuu, se vaikuttaa yhteiskuntaamme sekä ihmisiin. Teknologian kehittyminen, työelämän, arvojen ja elämäntyylin muuttuminen ovat esimerkkejä yhteiskunnan muutoksista, joilla on vaikutuksia yksilöön. Myös jatkuva stressi ja kognitiivinen kuormitus ovat monen työssä yhä enemmän arkipäivää. Näiden asioiden parissa hyvä mielenterveys on jokaiselle entistä tärkeämpi voimavara. Hyvä mielenterveys on osa edellytystä tasapainoisen elämään ja yhteisöihin kuulumiseen. Sen avulla ihminen kykenee toimimaan, joustamaan, mukautumaan, oppimaan uutta ja tekemään päätöksiä elämän eri alueilla. (Vorma ym. 2020.)

Maailman terveysjärjestö WHO:n (30.3.2018) mukaan mielenterveys on olennainen osa terveyttä. Järjestön mukaan terveys on fyysisen, henkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin kokonaisuus eikä pelkästään sairaus tai vaiva. Mielenterveys on keskeistä ihmisen kyvyssä ajatella, tuntea, olla muiden kanssa vuorovaikutuksessa, ansaita toimeentulo ja nauttia elämästä. Siksi mielenterveyden edistäminen ja suojelu on tärkeää yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Mielenterveyden määritelmään kuuluu muutakin kuin mielenterveyshäiriöt ja -ongelmat.

Mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa yksilö selviytyy normaalista stressistä elämässään, työskentelee tuottavasti, pystyy vaikuttamaan yhteisöönsä ja ymmärtää omat kykynsä ja taitonsa. Sosiaalisilla, psykologisilla ja biologisilla tekijöillä on merkitystä yksilön mielenterveyteen missä tahansa elämän vaiheessa. Ihmisen persoona, psykologiset tekijät sekä geenit vaikuttavat eri tavoin yksilön mielenterveyteen ja alttiuteen sen ongelmille. Mielenterveyden heikentymiseen liittyvät stressaavat työolot, eri muotoiset syrjinnän muodot, äkilliset muutokset yksilön elämässä, epäterveelliset elämäntavat, sairaudet ja

ihmisoikeusrikkomukset. Myös esimerkiksi väkivalta ja ympäristön paine vaikuttavat yksilön mielenterveyteen. (WHO 30.3.2018.)

Suomen mielenterveysseura MIELI ry ([viitattu 3.3.2021]) määrittelee mielenterveyttä suojaavia tekijöitä ja jakaa ne ulkoisiin sekä sisäisiin tekijöihin. Ulkoisesti mielenterveyttä suojaavat turvallinen elinympäristö sekä helposti saavutettavat ja lähellä olevat yhteiskunnan auttamisjärjestelmät. Lisäksi koulutus- ja työmahdollisuuksilla, toimeentulolla, vaikutusmahdollisuuksilla sekä kuulluksi tulemisella on vaikutuksia mielenterveyden suojaamiseen. Sisäisesti mielenterveyttä tukevat fyysinen terveys ja perimä, myönteiset varhaiset ihmissuhteet, muu sosiaalinen tuki sekä ystävät. Vuorovaikutus-, ongelmanratkaisu- ja ristiriitojen käsittelyn taidot sekä kyky luoda ja ylläpitää ystävyysuhteita vaikuttavat tekijöinä mielenterveyteen. Sisäisiin mielenterveyttä suojaaviin tekijöihin kuuluvat lisäksi hyväksytyksi tulemisen tunne, riittävän hyvä itsetunto ja mahdollisuus toteuttaa itseään.

Kansallisessa mielenterveysstrategiassa Vormo ym. (2020, 12) mainitsevat mielenterveyteen vaikuttavan lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon hallintoalan ulkopuoliset tekijät. Esimerkiksi sosioekonomisilla tekijöillä, kuten ammattiasemalla, koulutuksella sekä tuloilla on vaikutuksia yksilön mielenterveyteen.

Mielenterveyttä voidaan lähestyä myös negatiivisesta suunnasta. Mielenterveyden ongelmat, häiriöt ja erilaiset oireet sisältyvät negatiiviseen mielenterveyteen. Yksilön pitkäkestoiset, hallitsemattomissa olevat, toimintakykyä alentavat, toimintakyvyttömyyttä aiheuttavat ja syihin nähden suhteettomat oireet ovat perusteina diagnoosiluokituksessa, joka määrittää mielenterveyden häiriöitä. Tällaisia oireita voi esiintyä yksilöllä silloinkin, kun häiriön kriteerit eivät muuten täyty. Mielenterveysongelmiin tavallisten mielenterveyden häiriöiden, kuten masennuksen ja ahdistuneisuushäiriön, lisäksi ongelmiin kuuluvat vakavat psyykkiset häiriöt, joihin liittyy aistiharhoja tai vääristyneitä ajatuksia sekä uskomuksia. Myös psyykinen stressi tietyissä tapahtumissa tai elämäntilanteessa, päihderiippuvuudet sekä poikkeavat luonteenpiirteet, joista yksilö tai toiset kärsivät, kuuluvat mielenterveysongelmiin. (Lavikainen ym. 2004, 16, 32.)

Lönnqvistin ym. (2019b) mukaan vuonna 2017 psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa julkisen terveydenhuollon puolella kävi noin 3,5 % koko väestöstä. Masennus oli suurin syy psykiatrisen hoidon käynteihin. Sen lisäksi suurimpia mielenterveyden häiriöitä käyntien perusteella oli kaksisuuntainen mielialahäiriö, ahdistuneisuus- ja stressihäiriö sekä psykoosihäiriöt kuten esimerkiksi skitsofrenia.

4.2 Mielenterveystyö

Mielenterveystyön tavoitteena on vahvistaa mielenterveyttä ja vähentää mielenterveyteen kohdistuvia uhkia. Mielenterveystyöhön kuuluvat mielenterveyttä edistävä työ ja mielenterveyden häiriöiden ehkäisy sekä mielenterveyspalvelut. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 14.1.2021].)

Sosiaalihuoltolaissa (L 30.12.2014/1301) kerrotaan mielenterveystyöllä vahvistettavan yksilön ja yhteisön mielenterveyttä suojaavia ja vähennettävien vaarantavien tekijöitä tarpeenmukaisella neuvonnalla sekä ohjauksella. Sosiaalihuollon mielenterveystyö on toteutettava toimivassa kokonaisuudessa muun sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa. Mielenterveyslaissa (L 14.12.1990/1116) tarkennetaan mielenterveystyön koskevan psyykkisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämistä. Lisäksi työllä ehkäistään, parannetaan ja lievitetään mielenterveyden häiriöitä ja sairauksia. Mielenterveystyön tulee kehittää väestön elinolosuhteita niin, että ennaltaehkäistäisiin häiriöiden syntyä, tuettaisiin ja edistettäisiin mielenterveystyötä sekä -palveluita.

Sosiaali- ja terveysministeriön kansallisessa mielenterveysstrategiassa Vormo ym. (2020) tuovat esiin väestön fyysisen terveyden ja elinajanodotteen parantuneen Suomessa. Heidän mukaansa mielenterveydessä vastaavaa suuntaa ei olla otettu. Mielenterveyden häiriöt ovat suuria kansanterveydellisiä haasteita, jopa puolella väestöstä on jossain elämän vaiheessa jokin mielenterveyden häiriö ja lähes puolet työkyvyttömyyseläkkeistä ovat mielenterveyden häiriöistä johtuvia. Vormo ym. (2020) kannustavat suunnittelemaan ja kehittämään entistä parempaa mielenterveystyötä. Strategia korostaa yhteistyötä eri hallintoalojen, julkisen, yksityisen sekä kolmannen sektorin välillä, mikä vaatii yhteistä sitoutumista ja voimavaroja yhteisiin tavoitteisiin. Yhteistyötä sairaanhoidon ja kuntoutuksen, mielenterveyttä edistävän,

sekä häiriöitä ehkäisevän työn välillä tarvitaan, kun pyritään kehittämään yhä vaikuttavampaa mielenterveystyötä.

ETENE (2009, 5) listaa eettisesti hyvän mielenterveystyön periaatteita seuraavasti: mielenterveystyössä itsemääräämisoikeuden ja ihmisyyden kunnioittaminen on kaikkien palveluiden ja hoidon perusta. Työ auttaa ihmisiä selviytymään mahdollisimman itsenäisesti omassa arjessaan, elämässään ja yhteiskunnassa. Jokainen ihminen on oikeutettu saamaan yksilöllisesti, luottamuksellisesti ja tarkoituksenmukaisesti mielenterveyshoitoa sekä -palveluita.

4.3 Mielenterveystyön palvelujärjestelmä

Suomessa sosiaali- ja terveysministeriö on vastuussa mielenterveystyön suunnittelusta, ohjauksesta ja valvonnasta. Kunnan sosiaali- ja terveydenhuolto sekä erikoissairaanhoido ovat tahoja, jotka järjestävät mielenterveyspalveluja ja ovat vastuussa asukkaidensa mielenterveyden palveluista. Palvelut sisältävät ohjausta, neuvontaa, tarpeenmukaista psykososiaalista tukea, tutkimusta, hoitoa ja kuntoutusta. Avopalvelut sekä peruspalvelut ovat ensisijaisia mielenterveyden hoidossa. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 12.1.2021].)

Lönnqvistin ym. (2019a) mukaan suurin osa mielenterveysongelmien tai häiriöiden hoidosta toteutetaan avohoitona. Mielenterveyspalveluita toteutetaan perus- ja lähipalveluina, keskitetysti psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa ja vaativimmillaan erityisosaamiskeskuksissa. Psykiatriset sairaalaosastot ja psykiatrinen asuntolatoiminta täydentävät mielenterveyden avopalveluita. Sairaala- ja laitoshoido keskittyvät vaativampien häiriöiden ja kriisitilanteiden hoitoon.

Julkisen palvelujärjestelmän rinnalla mielenterveystyöhön osallistuvat myös monet yhdistykset, järjestöt ja vapaaehtoiset, joita kutsutaan kolmanneksi sektoriksi. On tärkeää, että julkinen järjestelmä toimii yhteistyössä kolmannen sektorin kanssa, jotta ihmiset saavat tarvitsewansa mielenterveyspalvelut. Jotta yhteistyö toimii, mielenterveyspalveluissa täytyy olla tietoinen paikallisista kolmannen sektorin toimijoista. (Vuorilehto ym. 2014, 239.)

Mielenterveyskuntoutusta toteutetaan monimuotoisesti. Kuntoutuksen tavoitteena on edistää ihmisen toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä, osallistumismahdollisuuksia, työllistymistä sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kuntoutusta voidaan toteuttaa lisäksi tilanteen mukaan lääkinällisesti, kuntoutuspsykoterapialla sekä ammatillisella kuntoutuksella. Psykiatrinen laitoshoidon ja kuntoutusta yleisimmiksi ovat tulleet psykiatrisen avohoidon ja asumispalvelut. Asumispalveluita järjestävät nykyisin suurelta osin yksityiset ja kolmannen sektorin toimijat. Kunnan tehtävänä on varmistaa asumispalveluita tarvitseville asukkailleen palveluiden toteutuminen. Kuntoutuspalveluita mielenterveydellisistä syistä saavien työllistymistä tuetaan kuntouttavalla työtoiminnalla ja aktivoinnilla. Akuutti psykososiaalinen ja moniammatillinen kriisiytyminen on lisäksi osa mielenterveystyötä. Psykososiaalinen ohjaus ja psykoterapia ovat kansainvälisesti käytettyjä työmuotoja mielenterveystyössä. Aikuisten mielenterveystyön kenttä kattaa laajan ja samalla hajanaisen joukon palveluita, joita tuotetaan lakisääteisesti sekä matalalla kynnyksellä. Palveluita tuottavat erikoissairaanhoidon, perusterveydenhuollon, sosiaalihuollon sekä yksityinen ja kolmas sektori. (Sayed 2020, 130–132, 136.)

4.4 Mielenterveystyöntekijä

Mielenterveyden hoidossa käytetään termejä asiakas ja potilas. Sairastunut ihminen on sosiaalihuollon palveluissa ja kuntoutuksessa asiakas, kun taas terveydenhuollossa potilas. Mielenterveystyössä ei kuitenkaan voida erottaa asiakas- ja potilas -termejä toisistaan yhtä selkeästi, kuin muussa sosiaali- ja terveydenhuollossa. Rajaa ehkäisevän, ylläpitävän, hoitavan ja edistävän työn välille on vältettävä muodostamasta enempää, jotta mielenterveyden hyvän hoidon jatkumo turvataan. Mielenterveyspotilaiden kuvaileminen yhtenäisin kriteerein on mahdotonta, sillä se, mikä on toiselle sairauden hoitoa, voi olla toiselle terveyttä ylläpitävää. (Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE 2009, 10–11.)

Mielenterveysongelmien kohtaaminen on keskeistä sosiaalipalveluissa. Sosiaalityössä kohdataan syrjäytyneitä ihmisiä, joilla voi olla psyykkisiä tai fyysisiä hoitamattomia ongelmia. Nämä syrjäytyneet, kuten pitkäaikaistyöttömät, päihdeongelmaiset ja asunnottomat ovat usein pudonneet perusterveydenhuollon palveluista. Sosiaalipalveluissa henkilöstöllä tulisi olla osaamista mielenterveysongelmien tunnistamiseen sekä siihen, milloin ohjata

psykiatriseen tai muuhun erityiseen hoitoon ja miten auttaa ihmisiä ongelmien kanssa. Työntekijöiden tulisi saada neuvontaa, vertaistukea ja työnohjausta tarjotakseen hyviä palveluita mielenterveysongelmista kärsiville. (Lavikainen ym. 2004, 23.)

Mielenterveystyöntekijän ensisijainen työväline on työntekijä itse. Työntekijän ja asiakkaan välinen suhde on usein tiivis mutta yhdensuuntainen. Tämä tarkoittaa työntekijän itsehillintää, käytännössä välttämistä omien tunteidensa ja persoonallisten reaktioiden esiintuomisiksi asiakkaan nähtäville. Esimerkiksi työntekijä harvoin voi näyttää asiakkaalleen, mikäli hän järkyttyy tämän käytöksestä tai sanoista. Työntekijän toiminta suojelee asiakasta, mutta vaikeuttaa työntekijän itsestä huolehtimista. (Kiviniemi ym. 2014, 8–9.)

Moniammatillinen työskentely korostuu mielenterveystyötä tehdessä, ja etenkin vuorovaikutukseen kuuluvat dialogitaidot nousevat työn keskiöön. Moniammatilliseen mielenterveystyöhön osallistuu eri alojen ammattilaisia, kuten sosiaalityöntekijät, sosionomit, muut sosiaalialan työntekijät, lääkärit, sairaanhoitajat, muut terveysalan työntekijät ja psykologit. Vaikka moniammatillisuuteen liittyy sanana ammatti, moniammatilliseen tiimiin kuuluu olennaisesti potilas tai asiakas ja hänen läheisensä. (Vuokila-Oikkonen & Läksy 2010, 243, 246.)

Moniammatillista työtä on kuvattu moraaliseksi velvoitteeksi parhaan mahdollisen tuen tarjoamiseksi asiakkaalle. Kun asiakkaalla on useita erilaisia ongelmia, moniammatillisen työn merkitys korostuu. Asiakas tarvitsee eri ammattilaisten apua, eikä häntä tule juoksuttaa taholta toiselle. On tärkeä kokoontua pohtimaan yhdessä asiaa. Toimiva moniammatillinen työ luo turvallisuuden tunnetta, kun asiakas ei jää palvelujen välille yksin. Yhdessä edistetään parhaiten asiakkaan selviytymistä ongelmiansa kanssa. Eri tahojen tiivis dialoginen yhteistyö mahdollistaa asiakkaan tilanteen kokonaisvaltaisen ymmärtämisen, johon kukaan erityisosaaja ei kykenisi yksin. (Mönkkönen 2018.)

Grossmass (2007) avaa Sayedin (2020, 136–137) kertomana psykososiaalista ohjausta. Mielenterveystyössä psykososiaalisen ohjauksen tehtävänä on asiakkaan kriisin tai ongelmatilanteen käsittely ja tilanteesta selviytymisen edistäminen. Ohjaus keskittyy asiakkaan elämismailmaan, jossa avuntarve ja ongelma ilmenee. Kun ohjaus toteutuu lakisääteisissä palveluissa, sitä määrittävät sopimukset ja suunnitelmat. Matalan kynnyksen

palveluissa psykososiaalisen ohjauksen toteuttaminen on väljempää. Psykososiaalinen ohjaus edellyttää asiakkaan elämän, mielenterveyden, mielenterveyshäiriöihin vaikuttavien tekijöiden ja häiriöiden seurausten tuntemusta. Ammatilaisen täytyy tunnistaa asiakkaan ohjauksen ja tuen tarve. Psykososiaalisessa ohjaustyössä vaaditaan asiakastyön osaamista, muiden palvelujen tuntemusta sekä verkostoyhteistyötä. Ohjauksessa keskitytään asiakkaan esille tuomaan ongelmaan tai tilanteeseen, sen käsittelyyn, tavoitteiden asettamiseen sekä niiden edistämiseen yhdessä.

Sosiaalialan tutkinto-ohjelmassa ei ole suuntautumisvaihtoehtoja, mutta opinnot sisältävät mielenterveystyöhön soveltuvia valmiuksia. Ytimenä opinnoissa on asiantuntijuus ihmisten elämään arjessa, yhteisöissä ja yhteiskunnassa, johon liittyy kyky ymmärtää ihmisten tilanteita, tarpeita, voimavaroja ja niiden yhteyksiä. Tutkinto-ohjelma tarjoaa taitoja edistää ihmisten osallisuutta, toimintakykyä ja hyvinvointia esimerkiksi psykososiaalisilla ja valtaistavilla menetelmillä. (Seinäjoen ammattikorkeakoulu Opinto-opas, [viitattu 31.3.2021].) Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneella lähihoitajalla on perusvalmiudet ammattialan eri tehtäviin ja erikoistuneempi ammattitaito yhdellä osa-alueella. Opinnoissa on mahdollisuus syventää osaamistaan esimerkiksi mielenterveys- ja päihdetyöhön, joka antaa valmiudet toimia mielenterveys- ja päihdetyön asiakas- ja verkostotyössä. (Opintopolku ePerusteet, [viitattu 31.3.2021].)

5 TYÖHYVINVOINTI MIELENTERVEYSTYÖSSÄ

Työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen termi. On mahdotonta selittää yksinkertaisesti työhyvinvointia, koska työstä ja hyvinvoinnista ollaan montaa mieltä. Työhyvinvointi on subjektiivinen käsite ja se voi tarkoittaa monia asioita sen mukaan, keneltä kysytään. Samalla se on aikaan ja kulttuuriin sidonnainen termi. Työhyvinvoinnilla on yhteiskunnallinen merkitys seuraavasti: se vaikuttaa tehokkuuteen ja talouteen, työssä käyvät ovat keskimäärin terveempiä kuin työelämän ulkopuolella olevat, työ antaa merkitystä elämälle ja vahvistaa itsetuntoa. Tyytyväisyys työssä lisää työhön sitoutumista, parantaa palvelualltiutta sekä halukkuutta auttaa työtovereita. Vaikka työhyvinvointi on yksilöllinen kysymys, sen edellytyksiä luodaan työpaikalla. (Virtanen & Sinokki 2014, 28–31, 36.)

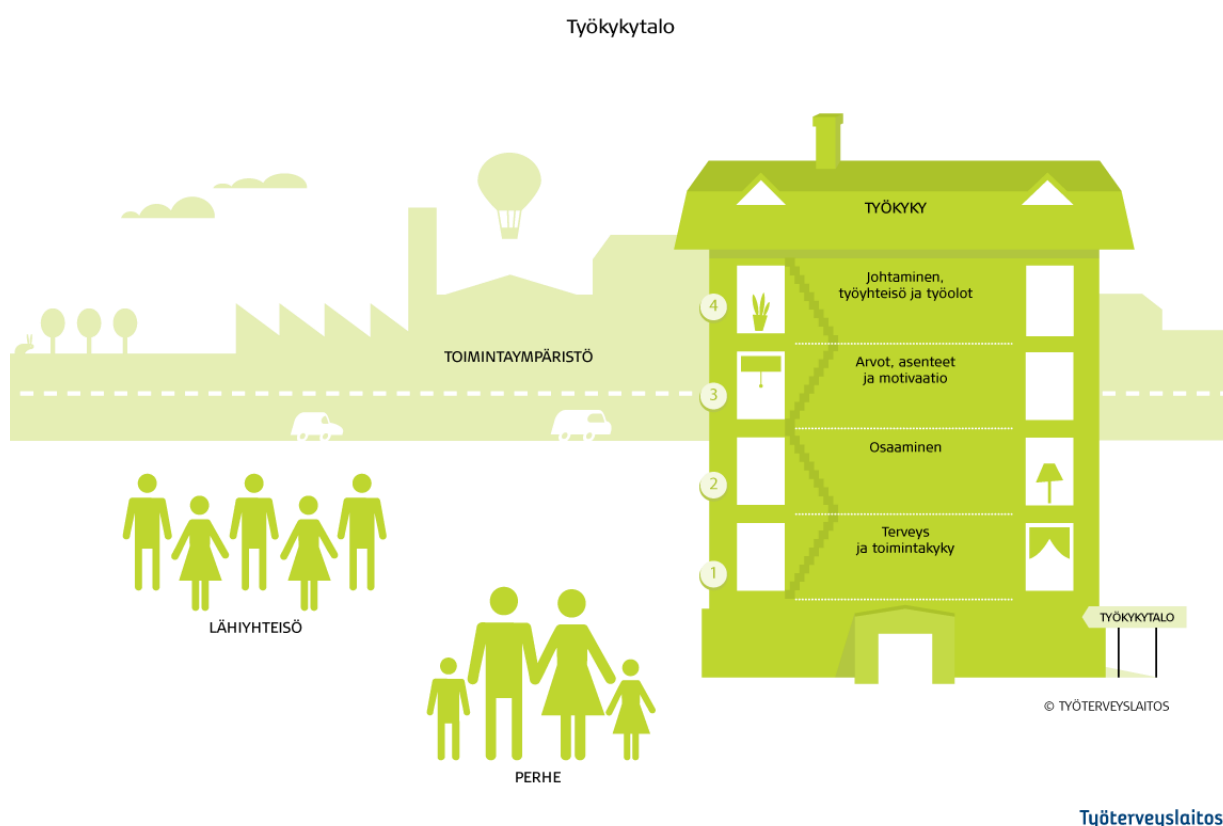
Sanastokeskuksen työsuojelusanasto (2008) tiivistää työhyvinvoinnin sanana seuraavasti: ”Työntekijän fyysinen ja psyykkinen olotila, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen.” Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka (2016, 46) määrittelevät työhyvinvoinnin käsitettä: maailmalla työhyvinvointi liitetään useimmiten työterveyteen ja työkykyyn, mutta suomalainen käsite sisältää myös työn sujumisen arjessa, joka laajentaa käsitettä. Työhyvinvoinnin syntymiseen vaikuttavat siis organisaation johtaminen ja toimintatavat, työyhteisön ilmapiiri, työ ja työntekijän yksilölliset tulkinnat. Tärkeintä on jokapäiväisen työn sujuminen.

Anttonen ja Räsänen (2009, 18) Työterveyslaitoksen julkaisussa laajentavat työhyvinvoinnin määritelmää työntekijän kokemukseen sekä kokemuksen kuvaukseen. Työntekijän kokemukseen vaikuttavat työn terveys ja turvallisuus, organisaation toimivuus, yhteisön antama tuki yksilölle, muutosten hallinta työssä sekä miten palkitsevaa ja merkityksellistä työ on tekijälle. Työntekijän kuvaus näistä kokemuksista on myös osa työhyvinvoinnin määritelmää.

5.1 Työkyky

Talentian Arki, arvot ja etiikka (2017, 47) oppaan mukaan: ”Auttamisaloilla huolen pitäminen itsestä ja omasta työkyvystä on eettinen velvollisuus.”

Työterveyslaitos ([viitattu: 19.1.2021]) kuvaa työkykyä nelikerroksisena talona, kuvion 2 mukaisesti. Työkyvyn perusta eli ensimmäinen kerros muodostuu terveydestä, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä. Toinen kerros liittyy osaamiseen, ammatillisiin tietoihin ja taitoihin, joiden jatkuva päivittäminen korostuu uusien työkykyvaatimusten mukaisesti. Kolmannessa kerroksessa työelämä ja muu elämä kohtaavat, johon liittyvät arvot, asenteet ja motivaatio. Omalla asenteella on vaikutusta työkykyyn, koska mielekkäänä koettu työ vahvistaa ja pakollisena koettu työ heikentää työkykyä. Neljäs eli viimeinen kerros kuvaa työtä konkreettisesti. Siihen kuuluvat työpaikka, -olot, -yhteisö, organisaatio ja johtaminen. Kun kaikki kerrokset tukevat toisiaan, on kysymys voimavarojen ja työn välisestä tasapainosta. Päävastuussa voimavaroista on yksilö itse, mutta neljännestä kerroksesta vastuussa ovat työnantaja ja esimiehet, jotka voivat kuitenkin tukea yksilön voimavaroja. Vastuu työkyvystä jakaantuu yksilölle, yritykselle ja yhteiskunnalle. Työkykyä havainnollistavaa taloa ympäröi verkostot, vaikuttamalla myös työkykyyn kokonaisuutena. Verkostot koostuvat sukulaisista, perheestä, ystävistä sekä muista läheisistä, lisäksi niihin vaikuttavat yhteiskunnan rakenteet ja säännöt.



Kuvio 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos).

5.2 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä

Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka (2016, 47) ovat koonneet työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. He pitävät perustana organisaation kulttuuria ja sen toimintatapoja, sekä lisäksi työn sisältöä vaikutusmahdollisuuksineen, jotka ovat yhdessä rakennetekijöitä. Sosiaaliset tekijät koostuvat johtamisen laadusta ja työilmapiiristä, jotka vaikuttavat kummatkin työyhteisöön. Vaikka nämä tekijät olisivat muodollisesti kunnossa, jokainen työntekijä yksilönä tulkitsee omalla tavallaan työyhteisöään ja organisaatiotaan. Työntekijän asenteet, henkinen ja fyysinen kunto, terveys ja psykologinen pääoma, sisältäen esimerkiksi itseluottamuksen ja optimismin, muokkaavat viimeisimpänä kokemusta työhyvinvoinnista. Lisäksi ulkoisilla tekijöillä, kuten asiakkailla, on hyvinvointia lisäävä tai vähentävä vaikutus.

Kauhanen (2016, 30–31) jakaa yksilön työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät kahteen. Lähtökohtana hänellä on yksilö ja tämän olosuhteet, eli jokaisen oma henkinen ja fyysinen suorituskyky, johon vaikuttavat kasvu- ja työolosuhteet, terveys, asenteet ja arvot, osaaminen sekä motivaatio eri vaiheissa elämää. Toisena on organisaatioon liittyvät tekijät, joita ovat: työaikajärjestelyt, työympäristö, työsuhde, työn kuva, työyhteisön toimivuus ja sen tasa-arvoisuus, kehittymismahdollisuudet, osaaminen ja ammattitaito, osallistuminen päätöksen tekoon sekä esimiestyö ja johtaminen. Näihin tekijöihin yksilöllä ei aina ole vaikutusvaltaa.

Voimavarat voidaan jakaa työn fyysisiin, sosiaalisiin, psykologisiin tai organisaatioon liittyviin piirteisiin, eli ne voivat liittyä työtehtävään, järjestelyihin tai vuorovaikutukseen. Niiden avulla työntekijät saavuttavat työn tavoitteet ja kohtaavat sekä vähentävät paremmin työssä koettuja vaatimuksia. Voimavarat motivoivat työntekijöitä sisäisesti ja ulkoisesti, siksi voimavaroista saa energiaa ja ne tukevat henkilökohtaista kasvua, oppimista ja kehittämistä työssä. Monet voimavarat työssä ovat ilmaisia, olosuhteista riippumattomia, ja niitä voidaan kehittää ja parantaa koska tahansa. Työntekijän yksilöllisillä voimavaroilla on vaikutus työn imuun, joka tarkoittaa parasta mahdollista työn hyvinvointia. Voimavarat ovat tärkeitä hyvän työsuorituksen ja hyvinvoinnin kannalta. (Hakanen 2011, 38, 49–51.)

Laine ym. (2010) ovat tutkineet sosiaali- ja terveysalan työoloja kahdelta vuosikymmeneltä. Mielenterveys- ja päihdetyössä työntekijöiden henkinen hyvinvointi koettiin heikoimmaksi. Kyselyyn vastanneet mielenterveys- ja päihdetyöntekijät kokivat onnistuvansa työssään

harvemmin muihin sektoreihin verrattuna, myös ilon ja mielihyvän tunteita koettiin muita harvemmin. Muita sektoreita yleisemmin mielenterveys- ja päihdetyössä kohdattiin eettisiä ja moraalisia ongelmia asiakastyötä tehtäessä. Mielenterveys- ja päihdetyöntekijät ilmoittivat keskimääräistä yleisemmin saaneensa riittävästi ammatillista täydennyskoulutusta. Sektorilla koetaan työyhteisön toimivuus, kuten joustavuus, työnjaon onnistuminen, yhteistyön sujuvuus sekä tehokkuus, muita toimivammaksi. Vastanneet kuvasivat työn keskeiseksi kuormitustekijäksi asiakkaiden moniongelmaisuuksien ja lisäksi melko yleisesti rasittavaksi koettiin asiakkaiden tunteiden vastaanottaminen ja käsitteleminen.

5.3 Työssä jaksaminen

Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat sosiaalialalla yleisiä, esimerkiksi haastavat asiakastilanteet, väkivallan uhka, aikapaine ja jatkuvat muutokset sivuavat työtä. Työmäärä ja tavoitteet työlle voivat myös aiheuttaa työntekijälle kuormitusta. Eettistä kuormitusta muodostuu työntekijälle, jos hän kokee asiakkaan saaman palvelun ja oman ammattietiikan toteuttamisen puutteellisena. Työntekijä voi kokea riittämättömyyttä tai suorittavansa työn ammatillisten arvojen kanssa ristiriidassa. (Talentia 2017, 55.)

ETENE:n (2009, 5) mukaan eettisesti hyvässä mielenterveystyössä työolot tukevat työntekijöiden jaksamista. Hyvässä työpaikassa mahdollistetaan työntekijöiden ammattitaidon hyödyntäminen ja sen kehittäminen, jolloin työpaikassa on ilo tehdä työtä.

Sosiaalialalla työntekijän on tunnistettava omat ammatilliset ja henkilökohtaiset rajansa, vapaa-aika on työssä jaksamisen kannalta merkittävää. Kun työ ja vapaa-aika tukevat toisiaan, ovat voimavarat ja haasteet työssä todennäköisesti tasapainossa. Jokainen työntekijä on itse tärkeimmässä asemassa työssä jaksamisessaan ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisää työssä jaksamista. Omaan jaksamiseen voi vaikuttaa esimerkiksi ottamalla puheeksi työn kuormituksen. Työtä voi jäsentää esimerkiksi työnohjauksen avulla, joka myös tukee jaksamista. (Talentia 2017, 50–51.)

5.4 Työuupumus ja myötätuntouupumus

Kaikkiin työntekijään kohdistuneisiin vaatimuksiin ja odotuksiin on hankala vastata. Jos itsestä huolehtiminen unohtuu ja työ kuormittaa liikaa pitkäkestoisesti, voi seurauksena olla työuupumus. Uupumus voi olla emotionaalinen, jolloin työntekijä saattaa kokea tyhjyyttä tai tunnevajetta. Tällöin ammatillinen suojauskyky esimerkiksi tunnepaineita sekä työn ja yksityiselämän rajaamista kohtaan heikkenee. Työntekijä voi myös paneutua liikaa ymmärtämään ja auttamaan asiakasta. Siksi työntekijänä ammatillisuuden rajoista ja omasta itsestä huolehtiminen on välttämätöntä. (Kiviniemi ym. 2014, 148.)

Työuupumus ja sen äärimmäinen muoto loppuunpalaminen ovat hitaita prosesseja. Kielteinen työstressi hoitamattomana voi johtaa uupumiseen ja sitä kautta loppuunpalamiseen. Työuupumuksen syyt löytyvät yksilö-, työyhteisö- ja yhteiskuntatasoilta, sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Kun työn vaatimukset ja voimavarat ovat epätasapainossa tarpeeksi pitkään, uupuminen voi vähitellen alkaa ja kehittyä. Työuupumus on hyvinvoinnin häiriö, joka heikentää yksilön terveyttä ja voi vaikuttaa haitallisesti myös työyhteisöön. Ominaisia oireita työuupumukselle ovat kokonaisvaltainen väsymys, ammatillisen itsetunnon heikentyminen, kyyniseksi muuttunut asenne autettavia sekä omaa työtä kohtaan. Uupumukseen liittyy myös muita oireita, joista toipuminen vie aikaa. (Nissinen 2007, 26–28, 30.)

Nissinen (2007) avaa myötätuntouupumusta kirjassaan Auttamisen rajoilla. Auttamistyössä työuupumukseen liittyy erityispiirteitä, jolloin puhutaan myötätuntouupumuksesta. Erityispiirteet liittyvät työn haasteiden kokemukseen sekä ongelmien merkityksiin. Auttaja kuormittuu vuorovaikutussuhteiden määrästä sekä työn raskaasta sisällöstä. Kuten työuupumus yleensä, myötätuntouupumus tunnistetaan aluksi fyysisinä stressioireina. Niiden kanssa ilmenee myös psyykkisiä oireita ja sosiaalisia ongelmia. Auttaja kokee kyvyttömyyttä, ammatillinen itsetunto alkaa heiketä, ammatti voi vaikuttaa vääränlaiselta tai epätarkoituksenmukaiselta tai olotila voi muuttua synkemmäksi. Myötätuntouupumuksessa korostuu uupumisen työperäisyys, joka liittyy työrooliin ja -tehtäviin. Uupuminen on seurausta pitkittyneestä altistumisesta autettavien kärsimykselle. Aiemmat työn ja yksityiselämän kokemukset antavat voimavaroja, mutta myös pahentavat uupumisriskiä. Myötätuntouupumisen riskin tiedostaminen auttaa uupumisen ehkäisyssä.

6 TYÖNOHJAUS

Borgman ja Packalén (2002, 62) toteavat, että ei ole olemassa yhteistä määritelmää tai rajattua näkemystä siitä, mitä työnohjaus on tai voi olla. Sanana työnohjaus ei anna selkeää kuvaa toiminnasta. Työnohjausta käyttävät ammattialat ovat moninaisia, minkä vuoksi käsitteen määrittely vaihtelee. Yhtä mieltä ollaan siitä, että kyseessä on ammatissa kehittymistä tukevaa toimintaa.

6.1 Työnohjauksen kohde ja aihe

Suomen työohjaajat ry ([viitattu 21.1.2021]) kertoo työnohjausta toteutettavan eri muodoissa. Sitä voidaan toteuttaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Työnohjausryhmä voi koostua samaa työtä, samassa tiimissä, työyhteisössä tai työpaikassa työskentelevistä ammattilaisista. Ryhmä voi myös koostua eri työtä, eri tiimissä, työyhteisössä tai työpaikassa työskentelevistä. Ryhmä koostuu ihanteellisesti alle kuudesta henkilöstä. Mielenterveyspalveluiden laatusuosituksen (2000) mukaan asiakastyötä tekeville tulisi turvata mahdollisuus säännölliseen työnohjaukseen, jota järjestetään tarpeen mukaan yksilö- tai työyhteisökohtaisesti.

Työnohjaus voidaan nähdä työhön asennoitumisen ja suhtautumisen tarkasteluna, jonka tavoitteena on reflektion ja harkinnan kautta kehittää työtä. Jokaisessa työnohjausprosessissa vaihtelee kolme työnohjauksen elementtiä, jotka ovat hallinnollinen, opetuksellinen ja tukea antava. Työnohjaustilanteen aineistona voidaan käyttää yksittäisen työn osa-alueen ongelmia, hankalaksi koettuja työtilanteita, työtilanteista nousseita tunteita, arvoja ja normeja, omaa roolia, toimintaa ja asemaa sekä omia vahvuuksia ja kehittämismahdollisuuksia. Työnohjaus voi olla asiakas-, metodi- tai prosessikeskeistä sekä painottua työn kehittämiseen. Keskiössä voivat olla asiakkaat tai asiakkaiden ongelmat, työntekijät, työyhteisö tai hallinnolliset aiheet. (Borgman & Packalén 2002, 62–64, 68–69.)

6.2 Työnohjauksen toteutuminen

”Mielenterveyspalvelujen antaminen edellyttää toimivaa työnohjauksen järjestelmää.” (L 14.12.1990/1116). Mielenterveysasetuksessa (A 29.12.2009/1646) täsmennetään

työnohjauksen sisällön oltavan laadukasta ja henkilöstön valmiuksia edistävää niin, että mielenterveyspalveluiden järjestäminen toteutuu tarvittavalla tavalla.

Punkanen (2009, 130, 136) osoittaa, että työnohjaajalla on oltava erillinen koulutus työnohjaukseen sekä riittävä pohjakoulutus. Joskus ohjaajan on tarpeen tuntea ohjattavien työn sisältöä ja joissain tilanteissa sillä ei ole merkitystä. Kuitenkin ohjaajan on tärkeä sitoutua toimimaan ohjaajana, mikä käytännössä tarkoittaa omien tarpeiden siirtämistä takalalle ja olemaan ohjattavien käytettävissä. Ohjattavien tarpeista riippuu, kuka heidän ohjaajakseen sopii. Työnohjaaja voi ottaa erilaisia rooleja ohjaajana. Hän voi olla auktoriteetti, kaikkietävä, aito, rehellinen, näkymätön, sitoutumaton, puolueeton, torjuja, ymmärtäjä tai tukija. Erilaiset piirteet ja rooli ohjaajalla vaikuttavat yksilöön yksilöllisesti ja vaikuttavat ryhmäilmiöihin sekä lopulta työnohjauksen onnistumiseen, toteutumiseen ja koko prosessiin.

Borgman ja Packalén (2002, 81–83) listaavat työnohjauksen kokonaisuuteen vaikuttavia tekijöitä, joita ovat ohjattavat, organisaatio ja sen työskentelyilmasto, työnohjaaja, työnohjaukselle määritetty tarve ja tavoite, työnohjausmuoto, käytetyt menetelmät sekä käytännön järjestelyt. Jos ryhmässä on hankaluuksia ohjattavien välillä, voivat osallistujat joutua miettimään liikaa sanojaan, jotta ne eivät käänny itseä vastaan. Siksi luottamuksellisuus on ehdotonta onnistuneelle työnohjaukselle. Vaikuttavuutta on vaikeaa tehdä näkyväksi tai mitata, koska muutokset vaativat aikaa, eli ne tapahtuvat hitaasti. Usein tulos on vain työntekijän yksilöllinen kokemus. Voi olla, että työnohjauksella parannetaan asiakastyytyvyyttä, vähennetään sairauspoissaoloja tai säästetään toimintaresursseja, mutta näitä ei voida laskea tuloksiksi, koska ne ovat monen asian summa.

Työnohjaus ei ole työn opetusta, perehdyttämistä, konsultaatiota, työnjohtoa, valvontaa, kontrollia, työsuojelua, terapiaa tai muuta hoitoa. Työnohjausta pidetään ammatin sekä työn tutkimisen ja kehittämisen välineenä. Työnohjausprosessi on ensisijaisesti oppimista työntekijän omista kokemuksistaan. Prosessia voidaan verrata oppimisprosessiin, koska molemmissa on kyse muutoksista, niihin valmistautumisesta ja niiden esiin saamisesta, joka on hidasta. Työnohjauksen voidaan olettaa, tai jopa toivotaan, ratkaisevan nopeasti työntekijän kokemia haasteita, joka on ongelmallista prosessin näkökulmasta. Siksi

suositellaan, että prosessi kestää noin kaksi vuotta, jotta voidaan havaita joitakin tuloksia. (Borgman & Packalén 2002, 68–69, 77.)

Luukon (2017) Talentian jäsenten osallistumisesta työnohjaukseen -tutkimuksen mukaan työnohjaukseen on oltu yleisesti tyytyväisiä. Tutkimukseen oli osallistunut 1330 sosiaalialalla työssä käyvää Talentian jäsentä. Tutkimuksessa osallistujista 68 % oli sitä mieltä, että työnohjaus oli vastannut tarpeitaan täysin tai melko hyvin viimeisen kahden vuoden aikana. Tyytyväisyyttä työnohjaukseen oli tukenut vastaajilla mahdollisuus työnohjaajan valitsemiseen itse. Tutkimukseen osallistuneista 65 % kertoi työnohjaukseen osallistumisella olleen vaikutusta työhyvinvointiin. Tutkimuksessa mainitaan, että työnohjaus ei yksin riitä työhyvinvoinnin tukemiseksi sosiaalialan työpaikoilla. Tutkimuksessa oli tullut esiin osan osallistuneiden kustantaneen työnohjauksen itse.

6.3 Työnohjaus yksilöllisenä kokemuksena

Halton ym. (2014, 105–121) tekemään tutkimukseen työnohjauksesta osallistui yli 200 Irlannin Sosiaalityöntekijäyhdistyksen (Irish Association of Social Workers) jäsentä. Yleisesti tyytyväisiä työnohjaukseen oli 60 % vastaajista, ja 90 % on kokenut työnohjauksen auttaneen työssään. Tutkimukseen vastanneista 75 % oli saanut yksilötyönohjausta, vain 3 % ryhmätyönohjausta ja loput vastaajista molempia tai muita muotoja. Noin 70 % kertoi työnohjauksen auttaneen ammatillisessa kehitymisessä, mutta 20 % oli sitä mieltä, että ammatillinen kehittyminen ei ole ollut ohjaustapaamisten aiheena.

Työnohjaus käsitteenä merkitsi eri asioita tutkimukseen osallistuneille. Tulokset osoittavat, että työnohjauksen toteutuminen käytännössä on vaihtelevaa ja epäsäännöllistä, johon vaikuttavat useat eri tekijät. Esimerkiksi organisaation kulttuuri, johtajien asenteet ja sosiaalityöntekijöiden oma sitoutuminen työnohjausprosessiin vaikuttivat tuloksiin. Moni haastateltavista kertoi kokemuksiinsa vaikuttaneen lisäksi heidän tarpeitaan vastaavan työnohjausmuodon löytämisen ja valitsemisen hankaluus. (Halton ym. 2014, 123–124.)

Mertalan ja Terävän (2016, 87) tutkimuksessa työnohjauksesta psykiatristen asumispalvelujen työntekijöille havaittiin kokemusten työnohjauksesta paranevan, kun opittiin tietämään ohjauksesta enemmän. Työnohjaukseen osallistuvilla oli yksilöstä

riippuvia odotuksia työnohjauksen virkistämiseen, sen keveyteen ja välittömästi koettavaan hyötyyn. Jos työnohjaus koetaan merkityksellisenä, on sillä myös vaikutuksia. Mertalan ja Terävän (2016, 92–93) mukaan fyysinen tila työnohjaustapaamisten järjestämiseksi vaikuttaa paljon onnistumisen kokemukseen. Tarvitaan asukastyöstä irrallinen, rauhallinen tila sekä mahdollisimman vähän häiriötekijöitä. Tutkimuksessa huomioitiin työnohjaukseen osallistuneiden sen hetkisen mielentilan, eli millaisena päivän oli kokenut, vaikuttavan ohjaustilanteeseen. Lisäksi osallistujien valmistautuminen vaikutti työnohjaukseen.

Korhonen ja Lång (2006, 78–79, 81) tutkivat sosiaalialan työntekijöiden työnohjausta. Heidän tutkimuksensa mukaan työnohjauksesta oli apua oman rajallisuuden ymmärtämisessä, jonka avulla työmäärää ja kaaoksen tunnetta kuormittavissa tilanteissa pystyttiin hallitsemaan paremmin. Tutkimukseen osallistuneet olivat huomioineet työnohjaukseen ja sen sisältöön liittyvän ennakkoluuloja ja ristiriitaisuuksia, pohtien eroja terapian ja työnohjauksen välillä. Haastateltavien kokemusten mukaan yleensä ajatellaan työnohjaukseen jouduttavan, kun työntekijä ei hallitse työtään, ammattitaidossa on puutteita tai työssä ilmenee vaikeuksia.

Eskelisen (2013) tutkimuksessa työhyvinvoinnista sosiaalialan ohjaajien mielestä työnohjaus koettiin toisinaan turhaksi, jos työnohjauksessa käytiin läpi tai pyöriteltiin samoja asioita. Suoraan puhumisella ja mieltä kuormittavien asioiden käsittelyllä oli työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistävä vaikutus. Positiivista kokemusta vahvisti ryhmätyönohjauksessa saatava ryhmäläisten tuki ja vertaisten kokemusten jakaminen. Työnohjauksen vaikutuksia huomattiin työn ulkopuolella siten, että jaksettiin paremmin huolehtia esimerkiksi omasta fyysisestä kunnosta.

Kärkkäisen (2013) tutkimus työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa osoitti, että työnohjauksesta voi olla huonoja ja epäonnistuneita kokemuksia, vaikka työnohjauksen ajatellaan lähtökohtaisesti tuottavan hyvää. Työnohjauksen onnistuminen, miellyttävyys sekä tuloksellisuus yhdistettiin työnohjaajaan ja tämän toimintaan, eikä osallistujien omaa vastuuta ohjaukseen tullut esiin haasteltavilta. Vastaajat kokivat henkilökunnan välien kiristyvän tilanteissa, joissa työnohjaukseen ei osallistuta tai sitä ei järjestetä, syystä tai toisesta.

Työnohjauksen vaikutukset nähdään vaikeana erottaa, koska ne liittyvät ammatilliseen osaamiseen ja kietoutuvat toisiinsa. Osaamisen kehittyessä työntekijän itsetunto vahvistuu. Itsetunnon vaikutus on siinä, miten työntekijä tekee ja kokee työnsä, joka yhdistyy työnhyvointiin. Tutkimukseen osallistuneet olivat sitä mieltä, että psykiatrisessa hoitotyössä työnohjauksen ei pitäisi olla vapaaehtoista. Työnohjauksen pitäisi heidän mukaansa olla työn osa, mutta ohjattavilla täytyisi säilyä mahdollisuus valita työnohjaajansa tilanteensa ja tarpeidensa mukaan. (Kärkkäinen 2013, 91–94, 100.)

7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Kuvaamme tässä luvussa tutkimusprosessiamme. Kerromme valitsemistamme tutkimus-, aineistonkeruu- sekä analyysimenetelmistä ja miten olemme niitä käyttäneet tutkimuksessamme. Lisäksi perustelemme tutkimuksemme eettisyyttä ja luotettavuutta.

7.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimuksemme tavoite on ohjannut meitä valitsemaan menetelmäksemme laadullisen, toisin sanoen kvalitatiivisen, tutkimuksen. Halusimme saada mahdollisimman paljon tietoa yksilöllisistä työnohjauskokemuksista, joka ei esimerkiksi kyselytutkimuksella olisi ollut mahdollista. (Kananen 2017, 33, 36.) Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään löytämään ja paljastamaan tosiasioita, ei todentaa jo olemassa olevaa totuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 36).

Laadullisen tutkimuksen välineenä toimii tutkija itse. Laadullisella tutkimuksella pyritään saamaan ilmiöstä ymmärrys tutkimalla perusteellisesti yksittäistä tapausta, ja siksi tutkimustulosta ei voida yleistää koskemaan muita kuin tutkimukseen osallistuneita. Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden myös syvällisen näkemyksen muodostamiseen. (Kananen 2017, 32–36; Kiviniemi 2018, 62–74.)

Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä on tavoittaa sen kohde ja siihen johtavat ideat sekä ratkaisut. Tutkimusongelma ohjaa siis tutkimusmenetelmien valintaa. Laadullisessa tutkimuksessa mielenkiinto voi kohdentua uusiin kohteisiin tutkimuksen edetessä, joten tutkimuksen kohde ja rajaukset ovat välttämättömiä tutkimusongelman selkeyttämiseksi. Tavoitteena tutkimusotteella on ymmärtää paremmin, uudella tai tutkittavien omalla tavalla, antaa tulkinta tutkittavasta ilmiöstä tai kuvata tutkittavien merkityksen antamista. Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruu sekä teoria ovat luontevasti vuorovaikutuksessa. Jos tutkitaan ilmiötä, josta ei ole valmiita teorioita, tarpeeksi tietoa tai tutkimuksia, täytyy laadullisella tutkimuksella selvittää ensin, mistä ilmiö koostuu, mistä siinä on kyse ja mitkä tekijät vaikuttavat suhteessa siihen. Aineiston keruu tapahtuu lähellä tutkittavaa ilmiötä. (Kananen 2017, 32–36; Kiviniemi 2018, 62–74.)

7.2 Haastattelu menetelmänä ja käytännössä

Sosiaalialalla tutkimuksia tehtäessä haastattelut ovat yleinen tapa kerätä tietoa. Alalla työskennellessä haastattelun kaltaiset kanssakäymiset ovat viikoittaista, joten on luonnollista käyttää tätä menetelmää tutkimuksessa. Yksinkertaisimmillaan laadullinen tutkimus toteutuu kysymällä ilmiöstä asianomaisilta. (Carey 2012, 108–109; Kananen 2010, 38.) Tutkimuksemme etsimme tiedonantajia tietyn organisaation työntekijöistä. Lähetimme sähköpostilla tiedotteen, jossa kerroimme tutkimuksemme aiheesta ja tutkimusmenetelmästä. Tiedotteen ohessa pyysimme kiinnostuneita tiedonantajia ottamaan yhteyttä meihin tutkijoihin.

Kanasen (2010, 53) mukaan haastattelu voidaan suorittaa yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Yksilöhaastattelut tuottavat tarkempaa ja luotettavampaa tietoa, koska ryhmähaastattelussa ryhmän vaikutuksia haastattelutilanteeseen on haastavaa kontrolloida. Haastattelut aineistonkeruumenetelmänä oli luontainen valinta, koska tarkoituksenamme oli kerätä kokemustietoa. Valitsimme yksilöhaastattelun varmistaaksemme henkilökohtaisen tiedon saannin.

Haastattelun hyötynä on se, että haastatteluun voidaan valita henkilöitä, jotka tietävät aiheesta. Koska on tärkeää saada halutusta aiheesta mahdollisimman paljon tietoa, haastateltavien on hyvä tietää haastattelun aiheesta etukäteen. Etuna haastattelussa on myös joustavuus. Haastattelijalla voi toistaa kysymyksen, valita kysymysten järjestyksen, selkeyttää sanamuotoja, oikaista väärinkäsityksiä ja keskustella haastateltavan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–86.)

Haastatteluissa on myös heikkouksia ja uhkia. Haastattelu tilanteena on herkkä haastattelijan omille oletuksille ja kokemuksille, jotka voivat vaikuttaa haastattelun ilmapiiriin ja kysymysten johdatteluun. Haastattelijan ja haastateltavan kohtaamisella on myös vaikutuksia haastatteluun ja sen tuloksiin. Kokemattomalla haastattelijalla voi olla vaikeuksia pitää haastateltava aiheessa tai haastattelijalla voi antaa liian vähän tilaa haastateltavan puheelle. Haastattelijalla voi myös unohtaa haastattelun tarkoituksen ja tarkentavat kysymykset haastattelun edetessä. Haastatteluista voidaan saada myös liian suuri määrä tietoa, jota on vaikea analysoida tarkoituksenmukaisesti. (Coombes ym. 2009, 202.) Harjoittelimme haastattelutilannetta ennalta, jolloin pyrimme ottamaan huomioon

haastateltavien erilaiset vastaustavat. Haastattelijoiden omien kokemusten vähyys vaikutti haastatteluissa johdattelevien kysymysten käyttöön sekä omien kokemusten heijastamattomuuteen.

Teemahaastattelusta puuttuu tarkat kysymysmuodot ja järjestys, mutta se ei silti ole täysin vapaamuotoinen keskustelu. Haastattelu etenee aiheeseen liittyvien keskeisten teemojen mukaisesti. Teemahaastattelu tuo haastateltavien äänen kuuluviin ja erottaa tutkijan näkökulman. Se huomioi, että ihmisten tulkinnat ja asioille antamat merkitykset voivat muodostua vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 48.) Teemahaastattelussa haastattelijä kysyy mahdollisimman avoimia kysymyksiä, joihin haastattelijä kertoo omalla tavallaan näkemyksensä ja kokemuksensa aiheesta (Kananen 2017, 98). Avoimet kysymykset edellyttävät vastaajalta selittämistä. Ne sisältävät kysymyssanoja mitä ja miksi, joten niihin ei voida vastata yhdellä sanalla. Johdattelevilla kysymyksillä saadaan tulokseksi haluttu vastaus, joka on epäeettistä. Johdatteleva kysymys koostuu vastausvaihtoehdoista, jolloin haastateltava voi ajatella tehneensä valinnan itse. (Kananen 2010, 57.)

Haastatteluita varten kokosimme haastattelurungon, jonka teemojen avulla haastattelumme etenivät. Avointen kysymysten varmistamiseksi muodostimme teemoihin liittyvät vaihtoehtoiset kysymykset, joita käytimme haastattelujen mukaan vaihdellen. Haastattelurungon avulla varmistimme jokaisen haastattelun sisällön samankaltaisuuden ja tarvitsemamme tiedon saannin. Hyväksytimme haastattelurunkomme ohjaajallamme ennen haastattelujen toteuttamista. Haastattelurungon teemat liittyivät työnohjauksen aiheisiin, kokemuksiin ja vaikutuksiin. Runko on liitteenä 1.

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 53) kuvaavat haastattelun olevan vuorovaikutustapahtuma, johon vaikuttavat vaihtelevasti haastattelijan ja haastateltavan kyvyt ja tyyli. Heidän mukaansa haastattelu vaatii haastateltavalta joustavuutta kielellisten ja ei-kielellisten keinojen käytössä tutkimuksen kannalta merkityksellisen tiedon saamiseksi. Haastattelijalta voidaan odottaa neutraalia käytöstä haastattelutilanteessa. Haastattelijalta ei odoteta mielipiteitä, mutta jos hän ei reagoi millään tavalla, voi tämä antaa kuvan kiinnostuksen puutteesta, tietämättömyydestä ja ammattitaidottomuudesta. Kysymykset tulisi esittää tehokkaasti ja tarkasti tiedon saamiseksi, mutta samalla hänen tulisi auttaa vastausten antamisessa.

Haastattelijan tavoitteena voi olla kommunikaation luontevuus. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 102, 97–98.)

Pyrimme muodostamaan tilanteesta rennon, mutta luotettavan, joten toteutimme haastattelut jokaisen työntekijän omalla työpaikalla. Haastateltavat olivat erityyppisten asumispalveluiden työntekijöitä. Haastateltavien kertoessa henkilökohtaisista aiheistaan, tuimme heitä elein, vaikuttamatta kerrontaan. Maanlaajuisten toimintasuositusten mukainen suojamaskin käyttö haastattelutilanteessa vaikutti kasvojen ilmeiden näkyvyyteen, joten koimme tärkeäksi tuoda ilmi läsnäoloamme tilanteessa. Huomasimme haastateltavien rentoutuvan haastattelun loppua kohden, joka kertoi mielestämme luottamuksen rakentumisesta.

7.3 Aineiston analyysi

Analyysissä pyritään selittämään ja ymmärtämään löydöksiä sekä erittelemään merkityksiä. Analyysi on keino paikantaa, kerätä, hallita, näyttää ja arvioida tietoa, sekä yleisiä havaintoja, joita käytetään johtopäätösten tekemiseen. Tavoitteena analyysissä on tehdä johtopäätöksiä, jotka ovat tutkimuksen perusteella tehtyjä. Koska sosiaalialalla opiskellaan ihmisten käyttäytymistä ja sen ymmärtämistä, riskinä analyysiä tehdessä voi olla tulkitseminen aiempien kokemusten perusteella. Analyysi aloitetaan tyypillisesti haastattelujen litteroinnilla, jonka jälkeen luetaan aineistoa useasti ja etsitään tutkimuskysymyksiin liittyviä löydöksiä. Analyysi ei ole kuitenkaan täydellisen tarkka, koska siinä käytetään lähteenä ihmisten tapaa puhua ja käyttää kieltään. (Carey 2012, 217–218.)

Aloitimme aineiston analyysin litteroimalla eli haastatteluäänitteiden muuntamisella tekstiksi. Litteroinnin tarkkuus määräytyy tutkimusongelman mukaan. Koska halusimme tietää tapahtumasta ja sen kokemuksesta, haastateltavien äänenpainolla tai puheen tauoilla ei ollut väliä, joten siltä osin vähemmän tarkka litterointi riitti. (Ruusuvuori 2010, 424–425.) Litteroitua materiaalia aineistostamme kertyi lopulta 30 tekstisivua.

Hirsjärvi ja Hurme (2009, 173) kuvaavat teemoittelua: se tarkoittaa analyysivaiheessa aineistosta nousevien piirteiden tarkastelua. Piirteet voivat olla yhteneväisiä haastattelun teemojen kanssa, mutta myös muita teemoja nousee tavallisesti esiin. Esiin nostetut ilmaisut

ovat yhteisiä usealle tai yhdelle haastateltavalle, jotka tutkija tulkitsee teemoiksi. Tuomi ja Sarajärvi (2018) lisäävät teemoittelun olevan luokittelun kaltaista, siinä pilkotaan ja ryhmitellään aineistoa aihepiirien mukaan. Ruusuvuoren ym. (2010, 12) mukaan aineiston luokittelu, analysointi sekä tulkinta ovat erilaisia vaiheita, tai tehtäviä, jotka liittyvät aineiston käsittelyssä toisiinsa. Näiden kolmen tehtävät vaihtelevat tutkimuksesta toiseen. Luokittelu itsessään ei ole vielä analysointia, vaan ennemminkin materiaaliin tutustumista ja haltuunottoa, siksi jokaisen vaiheen tehtävät olisi hyvä tunnistaa.

Muodostimme yläteemat aineistostamme yhdistämällä taustatiedot erilleen, lukemalla aineistoa, karsimalla epäolennaista tietoa sekä peilaamalla ilmauksia haastattelurunkoon. Yläteemoiksi muodostuivat seuraavat viisi teemaa: työnohjauksen aiheet, kokemukset työnohjauksesta, työnohjauskokemukseen vaikuttaneet asiat, työnohjaukseen liittyvät tunteet ja työnohjauksen vaikutukset. Lisäksi saimme toiveita ja tietoa työnohjauksen kehittämiseen. Alateemat muodostimme yläteemojen mukaisesti alkuperäisilmausten perusteella aineistoa lukiessa. Esimerkkejä teemoista sekä ilmauksista on näkyvillä taulukossa 1.

Taulukko 1. Esimerkkejä teemoittelusta.

Yläteema	Alateema	Alkuperäisilmaus
Työnohjauksen kokemukset	Onnistuneet kokemukset	"Luottamus siinä ryhmässä toimii, ja se että myös on lupa kysyä ja on myös lupa ihmetellä, et pystytään oikeesti saamaan ja antamaan." "Kun ne (työnohjaukerrat) on ollu hyviä, niin sit on aivan huokaisut sellaisista asioista pois, mitkä on mietityttänyt."
	Epäonnistuneet kokemukset	"On ollu tosi huonoja kokemuksia, se on harmi, koska silloin miettii, et onko näitä hyviä olemassakaan, et kannattaako tähän tuhlata rahaa ja työaika." "Mä mittaan sitä niin, että silloin ollaan mettässä, jos on huonompi olo sieltä lähtiessä, kun sinne mentäessä ja semmosiakin on ollu."
Tunteet työnohjauksesta	Positiiviset tunteet	"Mun mielestä kivoja tilanteita, että on aina mukava mennä niihin." "kivalta ja hedelmälliseltä, niistä saa aina tosi paljon perspektiiviä omaan ajatukseen"
	Negatiiviset tunteet	"osa (työnohjauksista) on ollu ihan liibalaabaa, siitä ei oo ollut mitään hyötyä" "Kun miettii ryhmätyönohjausta, siellä on enemmänkin hiukan varautunut, ettei ehkä niin rohkeesti kaikkia asioita sano, mitä ehkä pitäis pystyäkin sanomaan, mut on jollain lailla vähän varautunut."
Työnohjauksen vaikutukset	Ammatillisuuteen ja työhön	"sitten kun sinne pääsee ja hetken höpöttelee, niin vitsi kun siitä oikeesti saa perspektiiviä omaan työhön" "Sitten se on myös opettavainen tilanne, koska kyllähän me pystytään jakamaan ihan tietoakin siellä, et kuinka te ootte toiminut tälläsen asiakkaan kanssa, kehenkä kannattais ottaa yhteyttä."
	Työssä jaksamiseen	"kyllä mä väitän, että se (työnohjaus) omaan työssä jaksamiseenkin vaikuttaa sillä lailla, että se tuo työmotivaatiota lisää" "Ei sitä välttämättä ees aattele, että tän takia mä oon nyt pirteä, kun mä viime viikolla olin työnohjauksessa. Tulee vähän niinku puoli huolimattomasti, ettet sä huomaakaan."

Koska aineisto ei tarjoa itsestään vastauksia tutkimusongelmaan, tarvitaan analyttisiä kysymyksiä. Tutkijan tutkimuskysymys, lukemisen tapa, tulkinta ja valinnat vaikuttavat aineiston antiin. Luokkia vertailemalla ja miettimällä jäsennyksiä, aineisto muotoutuu tuloksia muistuttavampaan muotoon. Visualisoimalla aineistoa esimerkiksi matriiseihin, käsitekarttoihin tai taulukoihin, voidaan helpottaa analyysiä käytännössä. Niistä nähdään, kuinka tutkija käyttää aineistoaan. (Ruusuvuori ym. 2010, 13, 15, 25–26.) Pilkoimme aineistomme matriisiin Eskolan (2018, 190) mallin mukaan. Alateema kerrallaan laskimme haastateltavien käyttämien ilmaisujen kappalemäärät matriisiin. Matriisi on liitteenä 2. Matriisin avulla hahmottuivat yleisimmät ja laajimmat alateemat. Saimme esiin myös poikkeavuuksia haastateltavien ja heidän ilmaustensa välillä, sekä esiin nousi uusia alateemoja aineistostamme.

7.4 Eettisyys ja luotettavuus

Tässä luvussa olemme kertoneet tutkimusprosessistamme sekä perustelleet valintojamme. Kanasen (2017, 176) mukaan laadullisessa tutkimuksessa valittujen toimintatapojen täytyykin olla perusteltuja. Luotettavuuden lähtökohtana on riittävä dokumentointi tutkimuksen toteuttamisesta perusteluineen, jonka olemme ottaneet huomioon aloittaessamme tutkimuksemme toteutuksen. Koska tutkija päättää, mitä ja ketä tutkitaan, mitä kysytään ja jätetään kysymättä sekä miten kerättyä aineistoa analysoidaan ja tulkitaan, on hän vastuussa tutkimuksen luotettavuudesta. Luotettavuutta lisää ongelman määrittely, oikea tutkimusmenetelmän valinta ja tieteen sääntöjen mukaan toteutettu prosessi.

Tutkimuksen luotettavuutta tulisi pohtia, esimerkiksi termien validius tai validiteetti ja reliaabelius tai reliabiliteetti kautta. Vaikka ne liitetään yleisemmin määrällisiin tutkimuksiin, niitä sovelletaan myös laadullisiin tutkimuksiin. Reliabiliteetti liitetään tutkimuksen toteuttamiseen, sitä arvioidaan tutkimustulosten toistettavuuden ja tulosten pysyvyyden kautta. Validiteetti liittyy tutkimusasetelmaan sekä aineiston analyysiin. Validiteetin arvioinnissa pohditaan tutkimuksen kykyä tutkia oikeita asioita. (Hirsjärvi ym. 2009, 231–232; Kananen 2017.) Tutkimuksemme tulokset eivät ole tilastollisesti yleistettäviä, mutta voimme todeta tuovamme tutkimuksellamme uutta tietoa tutkimusjoukkomme kokemuksista. Tutkimuksemme toteuttamiseen olemme valinneet tutkimusongelmaamme mielestämme sopivimmat menetelmät. Haastateltavaksi valitsimme aiheestamme tietäviä työntekijöitä, jotta aineisto vastaa tutkimuksemme tarkoitusta. Tutkimuksemme pysyvyyttä tutkimuksemme tarkoituksessa on edistänyt yhteistyönä tehty opinnäytetyö, jonka avulla myös aineiston analyysi on tutkimuksemme mukaista ja luotettavaa.

Hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluu, että ennen tutkimusta on hankittu tarvittavat tutkimusluvut, jotka haimme yhteistyöorganisaatioltamme ennen tutkimuksemme aloittamista. Hyväksytimme tutkimussuunnitelmaamme ohjaajallamme, joka sisälsi tutkimuksen eettisen arvioinnin, mikä kuuluu hyvään tieteelliseen käytäntöön. Tutkimuksessa käytettävien menetelmien täytyy olla eettisesti kestäviä, esimerkiksi kun haetaan tietoa ja arvioidaan sitä. Tutkimuksessa tulisi arvostaa myös muiden tutkijoiden tietoa ja käyttää sitä asianmukaisella tavalla. Olemme pyrkineet etsimään uusinta ja luotettavinta tutkimustietoa sekä käyttämään lähteitä perustellusti aiheemme ympäriltä. Tiedon kriittiseen arviointiin olemme saaneet valmiuksia opinnoistamme. Tutkimuksen

eettisiä käytäntöjä ovat yleinen tarkkuus, avoimuus ja rehellisyys, jotta tutkimus on luotettava. Yhteistyönä tehty opinnäytetyö ja sen vaiheet ovat lisänneet tarkkuutta sekä tulkinnan vähäisyyttä sopimattomissa tilanteissa. Olemme pyrkineet tuomaan avoimesti ja rehellisesti tutkimukseemme sisältyviä vaiheita ja valintoja. (TENK 2012, 6.)

Osallistujilla täytyy olla tiedossa ennen tutkimukseen osallistumista sen tarkoitus, menetelmä, tutkimuksen julkaisua sekä tulosten käyttöä koskevat tiedot. Tutkimukseen osallistuminen täytyisi olla vapaaehtoista. Osallistujien anonymiteetti tulee tiedottaa heille ja huolehtia sen säilymisestä tutkimuksen eri vaiheissa, raportointiin saakka. (Carey 2012, 101–102.) Vapaaehtoisia ja tutkimukseemme soveltuvia haastateltavia tiedustelimme sähköpostilla tutkimusluvan saatuaamme. Varmistimme henkilöiden tietävän aiheestamme ja olevan tarkoitukseemme sopivia, kun haastateltavat saivat itse ottaa yhteyttä osallistuakseen tutkimukseemme. Tiedotimme haastateltavia tutkimukseemme liittyvistä oleellisista asioista sähköpostilla sekä ennen haastattelua. Tiedotteessamme kerroimme itsestämme tutkijoina, tutkimukseemme tarkoituksesta, tutkimusmenetelmistä ja haastattelutilanteesta tarvittavat tiedot.

Tutkimustulosten kannalta litterointi on välttämätöntä. Kun haastatteluaineisto muutetaan tekstimuodoksi, tunnisteiden säilyttäminen ei ole pakollista. Aineisto anonymisoidaan poistamalla tunnistetiedot tekstimuodosta. (Kuula & Tiitinen 2010, 452.) Litteroimme kaiken puheen tekstiksi ja poistimme litteroinnista kaikki tunnistettavat tiedot. Litteroinnin jälkeen poistimme haastattelujen äänitteet. Numeroimme haastateltavat selkeyttämään litteroitua tekstiä, mutta emme viittaa haastateltaviin tuloksissamme. Näin säilytämme osallistujien anonymiteettiä paremmin, eikä lainauksia pystytä yhdistämään tiettyyn haastateltavaan. Kun kaikkea aineistoa ei voi lukijalle näyttää, tekstiksi purettu pure tuo laadullisen aineiston lähelle lukijaa, lisää läpinäkyvyyttä ja mahdollistaa lukijan tekemään uuden analyysin tai tulkinnan. Tulkintojen kiinnittäminen aineistoon parantaa laadullisen tutkimuksen validiteettia. (Nikander 2010, 433). Tutkimusten tuloksissa esitämme suoria lainauksia aineistostamme, jolloin lukijalla on mahdollisuus uudelleen tulkitsemiseen. Vuoropuhelu tulosten ja lainausten välillä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa kerromme taustatietoja tutkimushaastatteluihin osallistuneista ja esitämme tutkimuksemme tulokset muodostuneiden yläteemojen mukaisesti. Lisäksi kerromme haastateltavien toiveita ja kehitysehdotuksia työnohjauksen toteutumiseen.

8.1 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimukseemme osallistui viisi mielenterveystyöntekijää. Koulutukseltaan he olivat mielenterveyshoitajia ja lähihoitajia, joista yksi oli sosionomi (AMK) ja yksi sairaanhoitaja (AMK). Kaikki haastateltavat olivat tehneet yli 20 vuotta mielenterveystyötä. Heidän nykyinen työnsä sisälsi kuntouttavaa ja ohjaavaa työtä, jolla tuetaan mielenterveyskuntoutujia osallisuuteen omassa elämässään. Kahdella haastateltavista työnkuvaan kuului lisäksi esimiestyötä.

Kaikki haastateltavat olivat osallistuneet ryhmämuotoiseen työnohjaukseen ja kaksi heistä lisäksi yksilötyönohjaukseen. Haastateltavien viimeisimmät työnohjauskokemukset olivat ryhmätyönohjauksesta, joissa ryhmät muodostuivat samaa työtä tekevästä henkilöstä, jotka kuuluivat eri työyhteisöihin. Haastateltavilla oli kokemuksia työnohjaukseen osallistumisesta vaihdellen viidestä vuodesta yli kahteenkymmeneen vuoteen.

8.2 Työnohjauksen aiheet

Haastatteluissa kysyimme työnohjauksessa käsiteltäviä aiheita. Jaoimme työnohjauksen aiheet kuvion 3 mukaan. Työnohjauksen aiheet olivat yhteneväisiä niin ryhmä- kuin yksilötyönohjauksessakin.



Kuvio 3. Työnohjauksen aiheet.

Aiheet ryhmätyönohjauksessa. Haastattelussa kysyimme, mitä aiheita työnohjauksissa oli käsitelty. Käsiteltävät aiheet vaihtelivat ohjaukseen osallistuvien tilanteiden, työn kuvan sekä työnohjaajan mukaan. Yhdellä työnohjauskerralla voitiin käsitellä useampia aiheita. Haastateltavat kertoivat, että he eivät itse tienneet työnohjauskertojen aiheita ennen tapaamisia. He kertoivat, että heillä saattoi olla tilanteen mukaan itsellään aihe tai työnohjaajan esittävän tapaamiskerran keskusteluaiheet.

Se on niin laaja. Kaikkea maan ja taivaan välillä, välillä mennään johtoporrasta ja välillä ihan omaan työn ihan sille ruohonjuuritasolle, et mikä millonkin, milläkin hetkellä on tapetilla niin sanotusti.

Aiheet yksilötyönohjauksessa. Yksilötyönohjauksen aiheet keskittyivät suuremmin ohjattavaan, tämän työhön ja henkilökohtaiseen kehittymiseen.

Yksilössä mietitään sitä omaa henkilökohtasta, omaa käyttäytymistä ja niitä kehityskohtia, mitä haluaa itessään kehittää.

Yksilötyönohjauksessa on se, että mä pystyn niinkö henkilökohtasemmin vielä keskustelemaan, periaatteessa ittestänikin ja omista haasteista, mitkä itte kokee haasteiksi ja sellasiksi asioiksi mitä haluais vielä kehittää, niinku ammatillisesti.

Asiakastilanteet. Kaikki haastateltavat kertoivat asiakastilanteiden olleen aiheena työnohjauksessa. Asiakastilanteet esitettiin yleisimmin case-tapauksina, ja ne olivat yleensä haastavia tai ongelmallisia. Myös onnistuneita ja edenneitä asiakastilanteita käytiin läpi työnohjauksessa. Ohjauksessa jaettiin toimintatapoja ja pohdittiin yhdessä eri näkökulmista ratkaisuvaihtoehtoja asiakastilanteisiin. Haastateltavat kertoivat mahdollisuudestaan avata asiakastilanteita, joita työssään olivat kohdanneet.

Ryhmässä enemmänkin sitä, että mennään asiakaskeissejä ja tälläisiä asiakastapauksia sitten, et mietitään niitä ja saadaan vinkkejä muilta, et miten muut näkee sen tilanteen. Ja ne on yleensä haasteellisia tilanteita mitä ollaan käsitelty.

Työnohjaaja yleensä kysyy ryhmän aluksi, onko jollain joku asiakastapaus tai joku mielessä mikä vaivaa tai mietityttää tai haluais käsitellä sen tässä.

Kehittyminen. Haastateltavat kertoivat työnohjauksessa aiheena olleen ammatillisuus ja itsensä kehittäminen. Tämä ilmeni haastateltavien kertomuksista, miten he olivat pohtineet itseään ja omaa rooliaan työssään. Työnohjauksessa oli käsitelty omia vahvuuksia ja heikkouksia, luonteenpiirteitä, omaa käyttäytymistä sekä sitä, miten niitä voisi kehittää.

Työnohjaaja oli ottanut sellasen paperin ja paperista mentiin asioita läpitte, elikkä mitkä kokee omiksi vahvuuksiksi, ja mitkä on omia kehitettäviä asioita. Siinä oli lueteltu ihan asioita, elikkä vuorovaikutustaidoista puhuttiin, rehellisyys, ihan tälläisiä perusasioita ja jokainen sai vuorotellen kertoa, miten itse kokee ne asiat ja onko niissä jotain hankalaa tai kehitettävää tai jotain muuta vastaavaa.

Tosiaan meidän työnohjaaja kyllä keksii jotakin tällasia, missä joutuu peilata omaa itteänsä. Tehtiin läheiskarttoja ja mietittiin niitä ihmisiä, jotka on vaikuttanut meidän työuraan tai siihen minkälaisia me ollaan ihmisinä. Siitä sai sit kertoa muille, jos halus.

Työnkuva ja työtavat. Haastateltavat kertoivat tehneensä oman työnohjausryhmänsä kanssa samankaltaista työtä, joten he olivat jakaneet työnohjauksessa työtapoja ja vinkkejä työn tekemiseen.

Plus sitten mikä on vielä yks osa-alue, on ihan siihen meidän työhön liittyvä, et eri tehtäviin ja uusiin toimintatapoihin ja muihin, kuinka te ootte tän tehny ja kuinka usein te teette näin.

Se keissihomma on ollu aika tärkeä osa, että on tuotu jonkun yksikön joku vaikea tilanne ja sit on mietitty yhdessä, miten se kannattas ratkasta.

Työyhteisö ja organisaatio. Kaikki haastateltavista olivat olleet työnohjausryhmissä, jotka muodostuivat oman työyhteisön ulkopuolisista henkilöistä. Tämän vuoksi työnohjauksessa voitiin keskustella omaan työyhteisöön liittyvistä asioista.

On saanu sit joskus purkaa jotakin asiaa, joka on saattanut liittyä jollain tapaa siihen toiseenkin (työpari) myös vähän siinä ammatillisessa ilmapiirissä, ei mitään negatiivista välttämättä, mut kuitenkin.

Oli meillä yhdellä jäsenellä sellanen tilanne et oli aika monenmoista, oli henkilökunnan vaihtuvuutta ja kaikenmoista.

Yksi haastateltavista toi esiin koko organisaatiota koskevat asiat, joka oli ollut aiheena työnohjauksessa.

Tää viimeinen vuosi on aika paljon tietysti - aika paljon oli sellasta muutoksia, mitä organisaatiossa on tullu.

Vapaa-aika. Työnohjauksessa oli vaihtelevasti esillä haastateltavien oma elämä ja vapaa-aika. Kolme viidestä haastateltavasta kertoi kuulumisten vaihdon olleen osana työnohjaustapaamista. Työnohjauksessa haastateltavien mukaan pääasiassa olivat kuitenkin olleet työhön liittyvät asiat.

Tottakai sellaset päällimmäiset voidaan käydä siellä työnohjauksessa, jos on jonkun ihmisen elämäntilanne muuttunu, et kyllähän me joskus voidaan niitäkin käydä läpi jotenkin. Kyllä se semmosessa sivuroolissa on, et kyl se niinkun työhön liittyvät asiat on se työnohjauksen pointti ollu aina.

Yksi haastateltavista kertoi työnohjauksessa käsiteltävän jonkin verran osallistujien henkilökohtaista elämää. Hän kertoi myös jäävänsä työnohjaustapaamisen jälkeen keskustelemaan omista asioista ryhmäläistensä kanssa.

Kyllä me jonkun verran. Toki se työnohjaaja on ruvennut sit vähän keskeyttämäänkin, että vähän rönstyilee, mutta että jonkun verran. Sitten usein, kun se puoltoista tuntia on ohi, niin on jääty siihen ulos vielä juttelemaan niistä ei niin tärkeistä asioista.

Työssä jaksaminen. Haastateltavat kertoivat työnohjauksessa heillä olleen mahdollisuus kertoa mietityttävistä asioista ja kuormittavista tilanteista työssään. Yksi haastateltavista toi esiin, että työnohjauksessa oli pohdittu, miten oma elämä voi tukea työssä jaksamista.

Aluksi (työnohjaaja) kysyy, onko mielenpäällä jotain minkä haluais käsiteltävän.

Muutamia kertoja on ollu niin, et jollakin on ollu joku tilanne oikeen päällä, ni ollaan saatettu käsitellä koko aika hänen asiaansa.

Ja tietenkin sitä pohdiskelua, että mikä siellä muuten elämässä vaikka tukee sitä työssä jaksamista. Mitä siellä omassa elämässä voi tehdä asioita, mitkä tukee sitä työssä jaksamista.

Ei selkeää aihetta. Haastateltavat kertoivat välillä työnohjauksessa keskustelun olleen vapaata, jolloin aihe oli voinut muodostua itsestään. Yksi haastateltavista kertoi työnohjauksen toteutuneen kokonaan ilman aihetta.

Se on vähä semmonen et mikä sieltä nousee milläkin kerralla, et sit sieltä nousee joku, niin lähetään sitä työstämään, se voi ihan oikeesti olla mikä vaan. Eihän siinä oo sellasta runkoa, että tänään käsitellään tätä ja sitä, se on aika laaja skaala.

On sellasiakin työnohjaajia ollu, et siellä puhutaan ihan niitä näitä.

8.3 Kokemukset työnohjauksesta

Haastateltavat kertoivat omia kokemuksiaan työnohjauksista. Haastateltavilla oli kokemuksia työnohjaukseen osallistumisesta viidestä kahteenkymmeneen vuoteen. Jaoimme kokemukset työnohjauksesta onnistuneisiin ja epäonnistuneisiin työnohjauskokemuksiin.

Onnistunut työnohjauskokemus. Työnohjauksen koettiin onnistuvan, kun sille oli tarve ja tarpeeseen vastattiin. Onnistunut työnohjaus oli riittävän pitkäkestoinen, eikä se ollut loppunut liian aikaisin. Tilanteena hyvä työnohjaus koettiin rennoksi ja keventäväksi. Onnistunut työnohjaus koettiin hyvänä tukena työssä jaksamiseen. Yksilötyönohjaus koettiin hyväksi, kun ohjattavalla oli ollut asia, jonka hän oli kokenut tarpeelliseksi käsiteltävän.

Se tilanne mikä siellä on, on aina erilainen, koska siellä puhutaan oikeesti ja uskalletaan pohtia ja uskalletaan vähän vaihtaa kokemuksia, mitä nyt ei tuu smalltalkina keskusteltua.

Haastateltavat kertoivat työnohjaajan vaikuttaneen merkittävästi onnistuneeseen työnohjaukseen. Työnohjaajan joustavuutta pidettiin tärkeänä. Onnistuneissa kokemuksissa työnohjaaja oli kysynyt ohjattavilta aiheita ja toiveita ohjaukseen. Jos osallistujilta ei ollut tullut keskusteluaiheita, työnohjaajalla oli ollut itsellään vaihtoehtoisia tehtäviä ja aiheita ohjauskerroille. Työnohjaaja oli kuunnellut ja mukautunut työnohjaukseen osallistujien mukaan, joka vaikutti työnohjauksen onnistumisen kokemukseen. Kaikki haastateltavat pitivät erityisen tärkeänä työnohjaajan keskustelutilanteen rajaamista ja ohjaamista. Osa haastateltavista piti onnistuneena työnohjaajan antamaa tilaa keskustelulle, kun taas osa haastateltavista piti onnistuneena työnohjaajan rohkeutta puuttua keskusteluihin.

Mä meen ihan mielelläni siihen ryhmään. Mulla on siihen ihan selkee syy miksi se on näin, eli meillä on tosi hyvä työnohjaaja. Sillä työnohjaajalla on valtava merkitys, sillä on niin suuri merkitys et sillä työnohjaajalla on se ammatillinen ote siihen työnohjaukseen.

Onnistunut kokemus työnohjauksesta liittyi työnohjausryhmään. Kaikki haastateltavat kokivat osallistuvansa mielellään työnohjausryhmiinsä. Onnistuneesta työnohjauksesta haastateltavat kokivat saaneensa jotain. Haastateltavat kokivat saaneensa onnistuneesta työnohjauksesta työkaluja, vinkkejä ja näkökulmia, joko työnohjaajalta tai muilta ryhmäläisiltä. Onnistunut työnohjauskokemus oli opettavainen tilanne.

Ryhmäohjauksessa on mun mielestä tosi hyvä, et kuulee ulkopuoliselta niitä vinkkejä ja sellasia. Kun mä kerron sen tapauksen tai keissin, niin ne ihmiset miettii sitä ihan eri tavalla, sieltä voi tulla hyviä vinkkejä tai näkemyksiä.

Siinä vaihetaan myös tapaa tehdä työtä, vinkkejä ja kuinka te teette, kehen te ootte yhteydessä ja miten, ettei tarvi ite pähkäillä. Plus sitten kaikki me ryhmässä olevat tehdään suunnilleen samaa työtä, niin tällasia ihan mitä meidän asiakkaiden kanssa tässä arjessa tulee tilanteita. Kun kerron et me ollaan yritetty sitä ja tätä ja tuota, niin sitten saattaa tulla ihan vinkkejä muiden yhteisistä sopimuksista tai et meillä tehdään niin. Tulee siellä sellasia ihan et ai hitto ne tekee siellä niin, et otetaanpa meidän kokouksessa, et jos me kokeiltais näin.

Onnistunut ryhmätyönohjauskokemus vaati haastateltavien mielestä sopivan kokoisen ryhmän. Onnistunut ryhmä koostui tutuista tai omantyyppisistä ihmisistä, jotka olivat olleet samassa tilanteessa tai muuten vertaisia. Työnohjausryhmä koettiin hyväksi, kun osallistujat olivat valmiita antamaan itsestään ryhmälle ja olivat motivoituneet työnohjaukseen. Osalle oli tärkeintä vertaistuki ja ryhmän vertaisuus onnistuneessa ryhmätyönohjauksessa.

-- onhan se kiva puhua ihmisten kanssa omasta työstä, sellasten, jotka on oikeesti kiinnostuneita.

Osa haastateltavista koki saaneensa purkaa asioitaan, osa saaneensa vahvistusta ja palautetta ryhmäläisiltä. Onnistuneissa ryhmätyönohjauskokemuksissa osa haastateltavista piti tärkeänä kuulumisten vaihtoa ja juttelua. Kokemus ryhmän luottamuksesta tuli esiin neljältä haastateltavalta. Luotettava ja avoin ilmapiiri ryhmässä oli tärkeää työnohjauksen onnistumisen kannalta.

Kun ne (työnohjauskerrat) on ollu hyviä, niin sit on aivan huokaissut sellaisista asioista pois, mitkä on mietityttänyt.

Kyllä mä täs joku vuosi sitten, kun oli vähän sellanen hankala tilanne, niin mä mietin jonkun aikaa, että uskallanko mä puhua siitä. Mut kyllä mä sitten uskalsin ja huomasin, että sainkin yhtäkkiä ymmärrystä siihen muilta, mitä en ois uskonutkaan. Ne tavallaan tiesi siitä asiasta enemmän kun minä, olin luullu että muut ei tiedä, mutta tiesikin, näin ympäripyöreesti sanottuna.

Sen mä oon huomannu, et sillon, jos on se vaikea tilanne, miettii jotakin asiaa niin se on mahtava, et on sellanen paikka, missä voi kertoa luottamuksella. Sitä ei välttämättä omalla työpaikalla pysty avata.

Epäonnistunut työnohjauskokemus. Kaikki haastateltavat olivat joskus kokeneet työnohjauksen epäonnistuneen. Haastateltavien mukaan epäonnistuneet kokemukset

liittyivät ryhmään tai työnohjaajaan. Yksi haastateltava toi esiin työnohjauksen epäonnistuneen sopimattoman menetelmän vuoksi.

On ollu tosi huonoja kokemuksia, se on harmi, koska silloin miettii, et onko näitä hyviä olemassakaan, et kannattaako tähän tuhlata rahaa ja työaikaa.

Mä mittaan sitä niin, että silloin ollaan mettässä, jos on huonompi olo sieltä lähtiessä, kun sinne mentäessä ja semmosiakin on ollu.

Epäonnistuneet työnohjauskokemukset liittyivät osalla työnohjaajaan. Epäonnistuneilla työnohjauskerroilla työnohjaaja ei ollut rajannut keskustelua tai puuttunut osallistujien kerrontaan. Työnohjaaja ei ollut miettinyt ohjaustapaamisen aihetta ennalta tai ei ollut tarttunut osallistujien tarjoamiin aiheisiin. Kaksi haastateltavaa kertoi epäonnistuneissa kokemuksissa työnohjaajan olleen ottaneen suurimman roolin työnohjaustilanteessa, kertoen liikaa omia asioitaan.

On sellasiakin työnohjaajia ollu, et siellä puhutaan ihan niitä näitä ja mä en koe sitä, mä en saa siitä yhtään mitään.

Työnohjaajia oli sellasia, jotka puhu omista terveyshuolistaan aika pitkäänkin, mun mielestä se ei todellakaan kuulu sinne. Meni varmaan puolet ajasta, ku se kertoi omista ripuleistaan ja muusta vastaavasta. Se oli aika järkyttävä kokemus ja muistan, kun kateltiin vähän toistemme päälle, et tällästkö sen kuulu olla.

Sit yks kokemus ollu sellanen että työnohjaaja on puhunut omista ulkomaanmatkoista, reissuistaan ja lisäksi juteltiin niitä näitä, sitä ei ollu mitenkään rajattu, eikä mietitty, ei ollu mitään teemaa tai ajatusta. Siinä vaiheessa, kun se rupeaa rönsyilemään, mulla tulee tosi epämiellyttävä olo ja sellanen et mun tekis mieli lähteä pois siitä työnohjauksesta.

Epäonnistuneeseen ryhmätyönohjauksen kokemukseen liittyivät ryhmän jäsenten paikalle pääsemisen esteet, kuten työvuorot. Yhden haastateltavan mielestä liian suuri ryhmä vaikutti siihen, että jokaiselle osallistujalle oli jäänyt liian vähän aikaa ohjauksessa. Toisen haastateltavan mielestä työnohjaus taas epäonnistui, koska ryhmään ei ollut päässyt paikalle tarpeeksi osallistujia. Yksi haastateltavista koki olleensa varautunut ryhmätyönohjauksessa, jolloin hän ei ollut pystynyt puhumaan.

Epäonnistuneessa yksilötyönohjauksessa vastuu ohjauksesta oli siirtynyt ohjattavalle.

Mulla oli sellanen tunne et se yksilötyönohjaaja ei ollu oikeen kartalla kunnolla, vaan tuntu et se vastuu siirtyy mulle. Kun mä ajattelin näin, että se ohjaaja ottaa vastuun siitä ja se vie sitä ja se keksii niitä asioita mistä keskustellaan ja puhutaan, eikä niin että mun täytyy ruveta keksimään et mitä tässä nyt.

8.4 Työnohjaukseen vaikuttaneet asiat

Haastateltavat toivat esiin asioita, jotka olivat vaikuttaneet heidän työnohjaukseensa, sen sisältöön, kokemukseen, tunteisiin sekä vaikutuksiin. Aiheet on avattu kuviossa 4.



Kuvio 4. Työnohjaukseen vaikuttaneita asioita.

Yksilö. Haastateltavilla työnohjaukseen oli vaikuttanut heidän oma tarpeensa tapaamiselle. Heillä oli tilanteidensa mukaan ollut mielessään aihe tai asia ja tarve sen käsittelylle. Vuorostaan välillä ennen tapaamista heillä ei ollut mielessä mitään aihetta tai tarvetta työnohjaukselle. Haastateltavat kokivat, että työnohjaukselle täytyi olla tarve tai jokin ongelma. Yksi haastateltava ei ollut kokenut työnohjausta tärkeänä, joten ei ollut osallistunut siihen työuransa alussa. Aiemmillä työnohjauskokemuksilla oli ollut vaikutusta

työnohjaukseen osallistumiseen. Myös omalla persoonalla ja luonteenpiirteillä oli ollut vaikutusta työnohjauskokemuksiin. Haastateltavista kaksi toi esiin oman fiiliksen ja päivän kulun vaikuttaneen työnohjaustapaamiseen. Välillä työnohjaustapaamisiin oli tympinyt lähteä omalta työpaikalta.

Joskus on ollu semmonen tilanne et, kun jokasella meillä on vähän erilainen fiilis joka päivä, et ei oo ollu mitään asiaa mitä haluais käsitellä.

Työ. Yksi haastateltavista kertoi olleensa sijaisena, joka oli vaikuttanut oikeuteen osallistua työnohjaukseen. Vuorotyön haasteet ja vaikeus osallistua työnohjaustapaamiseen tietynä päivänä tulivat esiin haastatelluissa. Työnkuva vaikutti haastateltavien mukaan työnohjaustapaamisten aiheisiin.

Kun on kolmivuorotyö, että kun ei voi olla aina työnohjauspäivänä se tietty työvuoro. Että voi olla et pitää tulla työvuoron jälkeen vapailta, mutta vaikka parhaansa mukaan yrittää järjestellä, siinä on aina oma haasteensa.

Työnohjausryhmä. Ryhmätyönohjaukseen isona tekijänä vaikutti haastateltavien mukaan ryhmä. Luottamus ryhmän välillä koettiin tärkeäksi, ja se vaikutti tapaamisen kulkuun, aiheisiin ja keskusteluihin. Luottamus vaikutti siihen, että työnohjauksessa oli lupa kysyä ja ihmetellä. Pelisääntöjen selkeys ryhmätyönohjauksessa vaikutti ryhmän luottamukseen keskenään, mutta myös työnohjaajaan. Ryhmän osallistuminen tapaamisiin ja osallistuminen tapaamisissa vaikuttivat ohjauksetoihin. Ryhmäläisten motivaatio ja kiinnostuneisuus ohjasivat aiheita ja tapaamisia.

Se, että luottamus siinä ryhmässä toimii, että on lupa kysyä ja on lupa ihmetellä, niin kun et hetkinen, miksi sä teet noin, mä en oo ikinä ees ajatellu. Et pystytään oikeesti saamaan ja antamaan.

Työyhteisö. Neljä viidestä haastateltavasta koki, että ei välttämättä tarvitsisi työnohjausta työyhteisönsä tuen vuoksi. He kertoivat pystyvänsä tarvittaessa purkamaan kuormittavat tilanteet ja keskustelemaan hyvin työyhteisössään. Haastateltavista kaksi oli sitä mieltä, että työyhteisöltä saama tuki ei kuitenkaan korvaa työnohjausta.

Organisaatio. Organisaation tarjoama työnohjaus koettiin etuna ja hyvänä lisänä. Osa koki tärkeimpänä vapaaehtoisuuden ja mahdollisuuden työnohjaukseen osallistumiseen.

Työnohjaukseen vaikutti ryhmän mahdollisuus valita itse työnohjaajansa. Yhdellä haastateltavista oli kokemus, jossa organisaatiosta oli kehoitettu osallistumaan työnohjaukseen. Yksi haastateltavista mainitsi hyvän esimiehen tuen, joka vaikutti työnohjauksen kokemukseen.

Siihen (työnohjaukseen) ei kuitenkaan pakoteta ketään, se on hyvä et on mahdollisuus valita, otat tai et.

Työnohjaaja. Työnohjaajan ammatillisuuden ja oman työkokemuksen koettiin vaikuttavan ohjaukseen. Työnohjaajalta koettiin tarvittavan ymmärrystä osallistujien työtä kohtaan. Myös persoona ja henkilökiemiat koettiin vaikuttavaksi tekijäksi. Työnohjaajan joustavuus ja kuuntelevaisuus vaikuttivat työnohjauksen kokemukseen ja aiheisiin. Työnohjaukseen vaikutti työnohjaajan kyky vastata ohjattavien toiveisiin ja ohjauksen tarpeisiin. Yksi haastateltavista koki tärkeäksi työnohjaajan taidon kysyä oikeita kysymyksiä ja haastaa osallistujia ohjauksessa. Haastateltavat kokivat, että on hyvä vaihtaa ohjaajaa säännöllisin väliajoin, jolloin saa uutta näkemystä ja kokemusta.

Musta sekin on tosi tärkeää, et työnohjaaja kysyy et minkä tyyppistä te toivotte. Kun toiset kaipaavat kauheesti sellaista kognitiivista tekemistä, korttien ja piirileikkien, ja toiset enemmän, et katotaan mihin se keskustelu etenee.

Poikkeusaika. Neljä viidestä haastateltavasta kertoi maanlaajuisten suositusten poikkeusaikana vaikuttaneen työnohjaukseen. Pääasiassa poikkeusaika vaikutti työnohjauksen toteutumiseen. Yksi haastateltavista kertoi muutosten olleen aiheena työnohjauksessa. Osa haastateltavista koki, että ei halua etätyönohjausta poikkeusaikana, vaikka siihen olisi ollut mahdollisuus.

Tää viimeinen vuosi on tietysti, me nyt ei keväällä nähtykään koronan takia, aika paljon oli sellasta muutoksia --

8.5 Työnohjaukseen liittyvät tunteet

Haastateltavat kertoivat työnohjaukseen liittyvistä tunteistaan, jotka jaoin positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin.

Positiiviset tunteet työnohjauksesta. Työnohjaukseen osallistuminen nähtiin tärkeänä mahdollisuutena ja etuna. Työnohjausta kuvailtiin hyödylliseksi. Haastateltavat kertoivat saaneensa jotain ohjauksesta, kuten vinkkejä, tukea, oppeja ja herättelyä. Työnohjaus koettiin keventävänä ja helppona. Yksi haastateltavista kuvaili työnohjausta paikkana, jossa sai puhaltaa. Kolme haastateltavista kertoi odottavansa työnohjaustapaamisia. Työnohjauksen aikataulutusta kuvattiin erinomaiseksi. Työnohjauksen avulla osa haastateltavista kertoi motivoituneensa työhön paremmin ja sen lisänsen työssä jaksamista.

Kaikki viisi haastateltavaa olivat sitä mieltä, että viimeisin ryhmätyönohjaus täytti sen hetkiset tarpeet. Enemmistö haastateltavista kertoi pitävänsä enemmän ryhmätyönohjauksesta. Haastatteluissa nousi työnohjauksesta saadun vertaistuen tärkeys haastateltaville. Kolme haastateltavista kuvaili työnohjauksessa saaneensa tunteen, että ei ole ollut yksin tai ainut, joka tekee tietynlaista työtä. Purkamisen ja puhuminen ryhmässä oli osan haastateltavien mielestä työnohjauksessa tärkeää.

Haastateltavat kuvailivat ryhmiään luotettaviksi ja hyväksyviksi. Yksi haastateltava kertoi luottamuksen vaikuttaneen hänen uskallukseensa puhua ja kysyä työnohjauksessa. Työnohjausryhmää oli mukava nähdä, ja ohjaustilanne oli yleisemmin tuntunut hyvältä. Ryhmäläisiltä saatiin työnohjauksessa positiivista palautetta. Muiden auttaminen ohjauksessa koettiin myönteisenä.

Meillä nytkin on ollu tosi hyviä työnohjauksia, et ihan oikeesti ihmiset on uskaltanu sanoo, ja tietää mitä kukakin ajattelee ja tuntee, kaikki on niinku hyväksyttävää. Sitä mä odotan, avoimessa ja hyväksyvässä ilmapiirissä, sitä et joku tukee sitä meidän työssä jaksamista.

-- on aina helpompaa tehdä työtä, kun siinä on ihmisiä, joidenka kanssa sitä teet, ja joiden kanssa saat sitä pohtia.

Tietää että on ihmisiä, jotka on samassa, miettii samoja asioita. Se on mun mielestä aivan äärimmäisen tärkeää se vertaisuus, samojen asioiden kanssa tässä kamppaillaan ja muutkin on kokenut.

Negatiiviset tunteet työnohjauksesta. Negatiiviset tunteet työnohjauksesta olivat muodostuneet, kun työnohjaus ei ollut vastannut ohjattavien tarpeisiin. Sen koettiin olleen

vääränmuotoista tai tapahtuneen väärään aikaan. Työnohjaukseen lähteminen oli välillä tuntunut tympeältä yhden haastateltavan mukaan. Yhdelle haastateltavista työnohjaukseen osallistuminen oli tuntunut pakolliselta. Kaksi haastateltavista kertoi kaivanneensa työnohjausta. He kertoivat pois jääneen työnohjauksen aiheuttaneen harmitusta, ärtymystä ja kireyttä.

Negatiivisia tunteita olivat aiheuttaneet aiemmat huonot työnohjauskokemukset. Työnohjaus oli aiheuttanut kyseenalaistamista. Haastateltavista yksi ei ollut kokenut ohjausta tarpeelliseksi ja yksi oli epäillyt työnohjauksen järjestämistä turhaksi. Yksi haastateltavista kuvaili työnohjauksen aiheuttaneen epämiellyttäviä tunteita, ja hän kertoi halunneensa lähteä kesken ohjauksen. Haastateltavat olivat kokeneet turhautumista ja ahdistusta työnohjauskerroilla. Työnohjaus oli tuntunut väärältä ja siltä, että sen ei kuulunut olla sellaista. Yksi haastateltavista kertoi tunteneensa oman ongelman mitättömäksi kuunneltuaan muiden kertomuksia ryhmätyönohjauksessa. Ryhmätyönohjaus oli aiheuttanut yhden haastateltavan mukaan varautuneisuutta. Yksi haastateltavista kuvasi ryhmätyönohjauskokemusta järkyttäväksi.

Kun miettii ryhmätyönohjausta, siellä on enemmänkin hiukan varautunut, ettei ehkä niin rohkeesti kaikkia asioita sano, mitä ehkä pitäis pystyäkin sanomaan, mut on jollain lailla vähän varautunut.

Siinä vaiheessa, kun se rupeaa rönsyilemään, mulla tulee tosi epämiellyttävä olo ja sellanen et mun tekis mieli lähteä pois siitä työnohjauksesta.

Joskus on ollu joku päivä, et ei oo ollu mitään sellasta asiaa mitä haluais käsitellä (yksilötyönohjauksessa), tai oikeen ei oo löytänyt, niin muistan et joitakin kertoja on ollut pakkopullaa.

Harmitti kun jäi tauolle. Ymmärrän tietenkin, että jäi kaikilta tauolle ja näin, ehkä ois tämmösen teamsin kautta voinu niitä, mutta jotenkin ittelle tuntu et en halua mitään teams-palavereita, et ennemmin odotan, että nähdään livenä. Mutta tuntuu, että olis tarvinnut kovastikin tänä aikana.

8.6 Työnohjauksen vaikutukset

Työnohjauksen vaikutukset eivät aina olleet selkeitä, vaan ne koettiin tulleen huomaamattomasti tai niiden olleen piilovaikutuksia. Haastateltavat tunnistivat

työnohjauksen selkeitä vaikutuksia ammatillisuuteen sekä heidän työhönsä. Työnohjauksella huomattiin olevan vaikutuksia työssä jaksamiseen. Työyhteisöön ja vapaa-aikaan työnohjauksella ei huomattu olleen selkeitä vaikutuksia. Työnohjauksen koettiin olleen tärkeämpää silloin, kun omassa elämässä tai työyhteisössä oli kriisi- tai ongelmatilanne.

Työssä jaksaminen. Kaikki viisi haastateltavaa kertoi työnohjauksen tukeneen heidän työssä jaksamistaan. Haastateltavat kertoivat työnohjauksen tuoneen perspektiiviä ja uusia näkökulmia siihen, miten he olivat katsoneet työtään ja työyksikköään. Näiden lisäksi kaksi haastateltavista toi esiin työnohjauksen lisäävän työmotivaatiota, joka yhdistettiin työssä jaksamiseen. Yksi haastateltavista koki työyhteisön vaikuttavan enemmän työssä jaksamiseen kuin työnohjauksen.

Varmaan tuo perspektiiviä siihen omaan työhön ja tavallaan työn jaksamiseen, näkee ja kuulee et muillakin on vähän vaikeita asiakkaita ja on raskasta, niin tulee sitä perspektiiviä, ettei me nyt ainuita olla. Tai sit voi aatella, et on jopa vähän onnekkaampi, että huhhuh kylläpä teillä onkin, et tavallaan sitä kautta tulee sitä työssä jaksamista.

Ei sitä välttämättä ees aattele, että tän takia mä oon nyt pirteä, kun mä viime viikolla olin työnohjauksessa. Tulee vähän niinku puoli huolimattomasti, ettet sä huomaakaan.

Kyl mä veikkaan, et enemmän ne hyvät työkaverit on siinä se, kun se työnohjaus, et oottasin kolmeviikkoa, et mä pääsen työnohjauksessa purkamaan sen.

Vaikutukset ammatillisuuteen ja työhön. Kaikki haastateltavat kertoivat saaneensa työnohjauksesta uusia lähestymistapoja, työkaluja ja toimintatapoja. Työnohjauksella koettiin olleen vaikutuksia oman työn ja itsensä kehittämisessä. Nämä ilmenivät haastateltavien kertomuksista työnohjauksessa käytävistä harjoituksista ja tehtävistä. Haastateltavat kokivat työnohjauksen vaikuttaneen osin ammatillisuuteen. Yksi haastateltavista kertoi ammatillisuuden kasvaneen työvuosiensa vuoksi, mutta epäili työnohjauksella olleen siihen myös vaikutusta. Haastateltavat kokivat työnohjauksessa käytävien asioiden tulleen käytäntöön, ja he kertoivat hyödyntäneensä niitä työssään.

Työnohjauksen aiheet olivat palanneet mieleen työtä tehdessä. Yksi haastateltavista kertoi työnohjauksessa saaneensa palautteen ja kehuja vaikuttaneen työhönsä.

Kyllä se (työnohjaus) varmaan vaikuttaa ammatillisuuteen siinä mielessä, kun meille teetetään niitä tehtäviä, et pitää pohtia omaa käyttäytymistä ja persoonaa ja sitä omaa tapaa reagoida asioihin. Sitä tulee pohdittua, et kun on ryhmässä erilaisia ihmisiä, jotka reagoi eri tavalla, miettii et pitääkö mun aina sit tehdä noin, et toi nyt vaan hankaloittaa minua itseäni, kun mun ajatukset menee näin. Kyllähän se tuo perspektiiviä ja herättelyä.

Kun jutellaan siellä niin paljon, on voinu, et se ammatillisuus on kasvanut. Mut se on kasvanut varmaan senkin takia et on tullut lisää kokemusta koko ajan, et kyl nää työvuodetkin on tehnyt tehtävänsä. Muistaa kuinka epävarma oli silloin joskus vähän päälle kaksikymppisenä, ku alotti hommia, niin on kyllä kasvanut siitä tosi paljon. Voi olla, että tästä työnohjauksesta on tietysti myös siihen apua.

Vaikutukset työyhteisöön. Neljä viidestä haastateltavasta ei ollut huomannut työnohjauksen vaikutuksia työyhteisössään. Kuitenkin haastateluista tuli ilmi, että haastateltavat toivat työyhteisöihinsä työnohjauksesta saatua uutta tietoa. Yksi haastateltavista koki saaneensa apua oman työyhteisön toimintaan työnohjauksesta.

Ei tässä nykyisessä työyhteisössä tai tällä hetkellä, et en mä sitä huomaa. Me pystytään aika hyvin purkamaan toistemme kanssa keskustelemalla ja henkilökuntapalavereissa, mä koen näin.

Vaikutukset vapaa-aikaan. Haastateltavat kokivat, että työnohjaus ei ollut vaikuttanut heidän vapaa-aikaansa. Vastauksissa korostui kyky rajata oma elämä ja vapaa-aika työstä. Yksi haastateltavista toi esiin, että persoonaa ei pysty erottamaan ammattilaisesta vapaa-ajalla.

No joskus voi tulla mieleen joku juttu sieltä mitä on puhuttu ja näin, mutta en mä niinku varsinaisesti mulla on niin eri elämä sitten vapaa-ajalla.

Emmä ehkä oo ihmisenä semmonen että mä kauheesti kotona miettisin, silleen murehtisin työasioita. Et se työnohjaus liittyy suurimmaksi osaksi pelkästään niihin työasioihin niin, emmä oikeen osaa sanoa. Voi sillä joku piilovaikutus olla, ettei huomaa.

Ei hirveesti vapaa-ajalla, vaikuttaahan se siis, kun kaikki vaikuttaa kaikkeen, niin tottakai ne uudet ajatukset ja varsinkin se oman itsensä pohtiminen ja käyttäytymisen pohtiminen seuraa tietysti mukana. Saattaa mieltä, että siellähän (työnohjauksessa) me puhuttiin, että minun tapani reagoida on vähän tällainen, et sitä vois hieman muuttaa. Se on ihan sama millä koulutuksella tai missä tahansa sää oot, niin säähän lähet sieltä sellasessa et jes, nythän mä tajusin ja nyt tää on mun kehitettävä kohta ja mun täytyy tähän puuttua, tottakai silleen hetkellisesti aina. Eihän sitä persoonaa voi erottaa, mut ihan työasioina, niin ei.

8.7 Työnohjauksen kehittäminen

Työnohjauksen toivottiin tukevan työssä jaksamista. Haastateltavien kehitysehdotukset liittyivät toiveisiin työnohjauksen tavoitteellisuudesta ja tarkoituksenmukaisuudesta. Haastateltavat toivoivat pystyvänsä itse vaikuttamaan ohjaukseen. Tärkeänä nähtiin työnohjauksen vastaavan ohjattavien tarpeisiin, jotka työnohjaajalla täytyi olla tiedossa. Työnohjaajalta toivottiin ymmärrystä, joustavuutta ja ammatillisuutta toteuttaessaan ohjausta. Työnohjausmuodoksi ehdotettiin vaihtoehtoisesti videovälitteistä tapaamista. Yksi haastateltavista koki tärkeänä työnohjauksen keskittyvän enemmän myönteisyyteen ja kehittymiseen kuin negatiivisuuteen.

Kaipaa sitä omaa porukkaa, niinkun ollaan samaa työtä tekeviä ihmisiä siinä ja vertaistukea. Kyllä sitä ilman jää enemmän, jos ei oo työnohjausta.

Mä en halua mennä työnohjaukseen juttelemaan, vaan oikeasti oppimaan ja jakamaan niitä asioita ja saamaan sieltä jotain. Se on se ydinjuttu mulle.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa peilaamme tutkimuksemme tuloksia tutkimuskysymyksiimme. Kuvaamme työnohjauksen aiheita mukaillen tutkimuksemme tuloksissa ollutta kuviota 3. Esitämme tutkimuksemme mukaan onnistuneita ja epäonnistuneita työnohjauskokemuksia, sekä niihin liittyviä positiivisia ja negatiivisia tunteita. Kuvaamme kuviossa 5. työnohjauksen merkitystä työntekijälle ja kuviossa 6. työnohjausta työhyvinvoinnin tukena. Tuomme viimeisessä alaluvussa esiin tutkimukseemme liittyviä kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita. Tutkimuskysymyksemme olivat:

1. Millaisia aiheita työnohjauksessa on käsitelty?
2. Miten mielenterveystyöntekijät ovat kokeneet työnohjauksen?
3. Millainen merkitys työnohjauksella on mielenterveystyöntekijöille?
4. Miten työnohjaus tukee mielenterveystyöntekijöiden työhyvinvointia?

9.1 Työnohjauksen aiheet

Tutkimuksestamme ilmeni työnohjauksessa käsiteltävien aiheiden yleisimmin liittyvän työhön ja sen tekemiseen. Työnohjausmuoto ei vaikuttanut haastateltavien mukaan työnohjauksen aiheisiin. Työnohjaustapaamisissa käsittelyyn aiheita toivat osallistujat tai työnohjaaja. Osallistujien tuomat aiheet olivat ajankohtaisia heidän työssään sillä hetkellä. Työnohjauksessa käsiteltiin oman roolin, aseman, toiminnan ja arvojen, sekä omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden, lisäksi onnistuneita tai hankalia työtilanteita ja niistä nousseita tunteita. Samaan tapaan Borgman ja Packalén (2002, 62–69) kuvaavat työnohjauksen aineistoa. He lisäävät työnohjausprosesseissa vaihtelevan kolme työnohjauksen elementtiä, jotka ovat hallinnollinen, opetuksellinen ja tukea antava, jotka esiintyivät myös tutkimuksemme tuloksissa.

Tutkimuksemme mukaan työnohjauksen aiheet liittyivät työn kohteeseen eli asiakkaisiin. Työnohjauksessa pohdittiin haastavia tai ongelmallisia, mutta myös onnistuneita asiakastilanteita. Asiakastyötä tekeville tulisikin mielenterveyspalveluiden laatusuosituksen

(2000) mukaan turvata tarpeen mukaan työnohjausta, mikä tutkimuksemme mukaan hyödytti haastateltavia työssään. Rouhiainen-Valon ym. (2010, 18–26) mielistä asiakastyön jatkuvat muutokset sekä ihmisten yksilöllisyys velvoittavat ammattilaisia itsensä kehittämiseen, joka oli tutkimuksemme mukaan työnohjauksen aiheena sekä haastateltavien tavoitteena. Talentia (2017, 7–8) työntekijällä olevan ammattieettinen vastuu omasta ammattitaidostaan. Tutkimuksemme mukaan samanlainen työnkuva vaikutti työnohjauksessa käsiteltäviin aiheisiin. Työmenetelmät ja tavat muodostuvat asiakaskunnan tarpeiden perusteella (Mäkinen ym. 2011, 92), ja työnohjauksessa tapahtuu niiden vaihtamista ja jakamista. Tutkimuksemme mukaan ammatillisuuden ja osaamisen kehittymistä ilmeni työnohjauksessa, riippumatta työnohjaustapaamisen aiheesta.

Tutkimuksemme mukaan työyhteisö ja organisaatio olivat harvemmin työnohjauksen aiheina. Haastateltavilla oli kuitenkin mahdollisuus keskustella tapaamisissa tarvittaessa myös organisaationsa muutoksista tai työyhteisönsä toimivuudesta. Laineen ym. (2010) tutkimuksessa mielenterveys- ja päihdetyöntekijät ilmoittivat työyhteisön toimivuuden muita sosiaali- ja terveysalan sektoreita toimivammaksi, joka korostui myös tutkimuksemme tuloksissa vaikuttaen työnohjauksessa käsiteltäviin aiheisiin. Vapaa-aika oli vaihtelevasti esillä työnohjauksessa. Tutkimuksestamme ilmeni, että haastateltavat eivät kokeneet vapaa-aikansa vaikuttavan työhönsä sekä päinvastoin. Vaikka työssä jaksamisen kannalta vapaa-aika on merkittävää (Talentia 2017, 50), tutkimuksemme mukaan se ei työnohjauksen kannalta ole.

Tuloksistamme ilmeni työssä jaksamisen olleen työnohjauksen aiheena haastateltavien ohjaustapaamisissa. Tutkimuksestamme ilmeni osallistujien mahdollisuus tuoda työnohjaukseen käsiteltäväksi mietityttäviä tai kuormittavia aiheita, millä Talentian (2017, 50–51) mukaan työntekijä itse pystyy vaikuttamaan työssä jaksamiseensa. Kiviniemi ym. (2014, 8–9) kertovat mielenterveystyöntekijän ensisijaisen työväliseen olevan oma itse, ja asiakassuhteiden tunnusomaiset piirteet vaikeuttavat työntekijän itsestä huolehtimista. Borgmanin ja Packalénin (2002 62–69) mukaan työnohjauksen keskiössä voivat olla asiakkaat, asiakkaiden ongelmat, työyhteisö tai hallinnolliset aiheet, mutta tutkimuksemme tuli ilmi, että työnohjaus voi toteutua myös ilman selkeää aihetta. Työnohjauksen aiheet olivat voineet muodostua itsestään ja ne olivat voineet vaihdella työnohjaustapaamisten aikana.

Laineen ym. (2010) mukaan mielenterveys- ja päihdetyössä kohdattiin eettisiä ja moraalisia ongelmia muita sektoreita yleisemmin. Tutkimuksestamme ilmeni, että etiikka ei ollut työnohjauksen aiheena, mutta ammatillisuutta, arvoja ja työtä pohdittaessa siltä ei voida vältyä. Etiikan merkitys korostuu sosiaali- ja terveydenhuollossa, kun pyritään tarjoamaan hyvää hoitoa ja palvelua (ETENE 2011, 8).

9.2 Työnohjauskokemukset

Työnohjauskokemuksen onnistuminen sekä epäonnistuminen liittyivät osaksi työnohjaajaan. Punkasen (2009, 130) mukaan työnohjaajan sopivuus riippuu ohjattavien tarpeista, mikä ilmeni tutkimuksestamme samoin. Tutkimuksessamme positiivisia tunteita ja onnistuneita kokemuksia aiheutui työnohjaajan toiminnasta, menetelmistä ja ohjauksesta. Toisaalta samoista syistä työnohjauksesta oli muodostunut kielteisiä kokemuksia ja negatiivisia tunteita. Työnohjaajan odotettiin vastaavan ohjattaviensa tarpeisiin. Työnohjaajalta toivottiin kysymyksiä, herättelyä, tilaa, aiheita ja joustavuutta. Kuten Punkanen (2009, 230) toteaa: ohjaajan on tärkeä sitoutua toimimaan ohjaajana ja olemaan ohjattavien käytettävissä. Tutkimuksestamme ilmeni työnohjaajan roolin suhteessa osallistujiaan aiheuttavan työnohjauksen epäonnistumista mutta vaikuttavan myös onnistumisen kokemukseen. Työnohjaajan rooli vaikutti työnohjauksen osallistujiin eri tavoin, kuten myös Punkanen (2009, 136) kertoo. Hän lisää ohjaajan roolin vaikuttavan lisäksi ryhmäilmiöihin, jotka ovat myös osa koko työnohjausprosessin onnistumista. Tutkimuksestamme ei tullut ilmi työnohjaajan vaikuttaneen ryhmän välisiin suhteisiin kielteisesti eikä myönteisesti. Onnistuneet työnohjauskokemukset lisäsivät paineita ja odotuksia työnohjaajaa kohtaan tulevaisuudessa.

Onnistunut sekä epäonnistunut työnohjauskokemus liittyi työnohjausmuotoon. Haltonin ym. (2014, 123–124) tutkimuksen mukaan haastateltavien kokemuksiin olivat vaikuttaneet heidän tarpeitaan vastaavan työnohjausmuodon löytämisen ja valitsemisen hankaluus. Vastaavasti tutkimuksessamme ryhmätyönohjausmuoto vastasi osallistujien tarpeita, eikä muotoa koettu tarpeelliseksi vaihtaa esimerkiksi yksilö- tai työyhteisön työnohjausmuotoon (Suomen työohjaajat ry, [viitattu 21.1.2021]). Tähän vaikutti oleellisesti ryhmän aiheuttamat positiiviset tunteet. Toisaalta ryhmäläiset olivat vaikuttamassa työnohjaukseen liittyviin negatiivisiin tunteisiin. Tutkimuksessamme yksilölle sopiva ryhmäkoko oli osa työnohjauksen onnistumista, vaikuttaen keskusteluihin kielteisesti sekä myönteisesti.

Ihanteellinen työnohjausryhmän koko Suomen työohjaajat ry:n ([viitattu 21.1.2021]) mukaan on alle kuusi henkilöä.

Tutkimuksemme mukaan työnohjauksesta saatiin työhön liittyvää uutta tietoa, joka Vuorilehdon ym. (2014, 239) mielestä on tärkeää mielenterveystyön palvelujärjestelmän toimivuuden kannalta. Työnohjauksesta saadut vinkit ja neuvot vaikuttivat haastateltavien kokemukseen työnohjauksen hyödyllisyydestä. Haastateltavat jakoivat ryhmätyönohjauksessa ammattinsa ja työnsä haasteita, jolloin he kokivat, että eivät tee työtään yksin. Tutkimuksestamme ilmeni muiden auttamisen ja tukemisen olleen työnohjauksessa myönteinen asia. Eskelisen (2013) tutkimuksen mukaan positiivista työnohjauskokemusta vahvistivat ryhmäläisiltä saatava tuki ja vertaisten kokemusten jakaminen, jotka korostuivat myös tutkimuksessamme. Tutkimuksessamme työnohjauksen ryhmämuoto oli saanut aikaan vertailua muiden ja oman työn haasteiden sekä ongelmien välillä. Oman työn vertailu oli aiheuttanut haastateltavissa myönteisiä sekä kielteisiä vaikutuksia. Tutkimuksemme mukaan työnohjauksen tavoitteellisuuden ja struktuurin puute heikensivät työnohjauksen hyödyllisyyden kokemusta. Myös Eskelisen (2013) tutkimuksessa työnohjaus koettiin toisinaan turhaksi, jos työnohjauksessa pyöriteltiin tai käytiin läpi samoja asioita. Epäonnistuneet työnohjauskokemukset ja negatiiviset tunteet saivat kyseenalaistamaan työnohjauksen tarkoitusta.

9.3 Työnohjauksen merkitys mielenterveystyöntekijöille

Mertalan ja Terävän (2016, 87) tutkimuksessa huomioitiin työnohjaukseen osallistuneiden sen hetkisen mielentilan, eli millaisena päivän oli kokenut, vaikuttavan ohjaustilanteeseen. Lisäksi osallistujien valmistautuminen vaikutti työnohjaukseen. Tutkimuksemme tuloksista ilmeni, että työnohjaus koettiin tärkeänä, mutta sitä ei pidetty välttämättömänä ja merkitys oli rinnastettavissa muihin työsuhde-etuihin. Haastateltavat kokivat pärjäävänsä ilman työnohjausta, mutta odottivat ja kaipasivat työnohjaustapaamisia. Tutkimuksemme mukaan työnohjaukseen osallistumisen ei koettu vaikuttavan työyhteisöön, kun taas Kärkkäisen (2013) tutkimuksesta ilmeni, että henkilökunnan välit kiristyivät, kun työnohjaukseen ei osallistuttu. Työnohjauksen merkitys vaihtelee työnohjauksen aiheiden, työnohjauskokemusten, työntekijän ja hänen tarpeidensa mukaan.

Tutkimuksestamme ilmeni työnohjauksen merkityksen liittyvän osaamisen kehittymiseen. Työnohjaus koettiin merkitykselliseksi, kun haastateltavat olivat oppineet tai saaneet ohjaustapaamisesta jotain, mitä pystyivät hyödyntämään työssään. Tuloksissa haastateltavat kuvasivat oppimista työhön liittyvien työkalujen ja vinkkien saamiseksi. Lisäksi uuden tiedon ja kokemusten jakamista tapahtui työnohjaustapaamisissa. Kärkkäisen (2013, 92) mukaan työnohjauksen vaikutukset liittyvät ammatilliseen osaamiseen ja kietoutuvat toisiinsa. Osaamisen kehittyessä työntekijän itsetuntokin vahvistuu, jolla on vaikutus siinä, miten työntekijä tekee ja kokee työnsä. Tutkimuksemme perusteella työnohjauksen arveltiin vaikuttavan ammatilliseen itsevarmuuteen, mutta työkokemus ja työvuodet koettiin merkittävämmäksi itsevarmuuden kasvussa. Haastateltavat toivat esiin työnohjauksen merkityksen ammatillisuuden ja itsensä kehittämisen, kun omaa toimintaa ja itsetuntemusta reflektoidiin työnohjaustapaamisissa, mikä Borgmanin ja Packalénin (2002, 62–69) mukaan voidaan nähdä työnohjauksen tavoitteena.

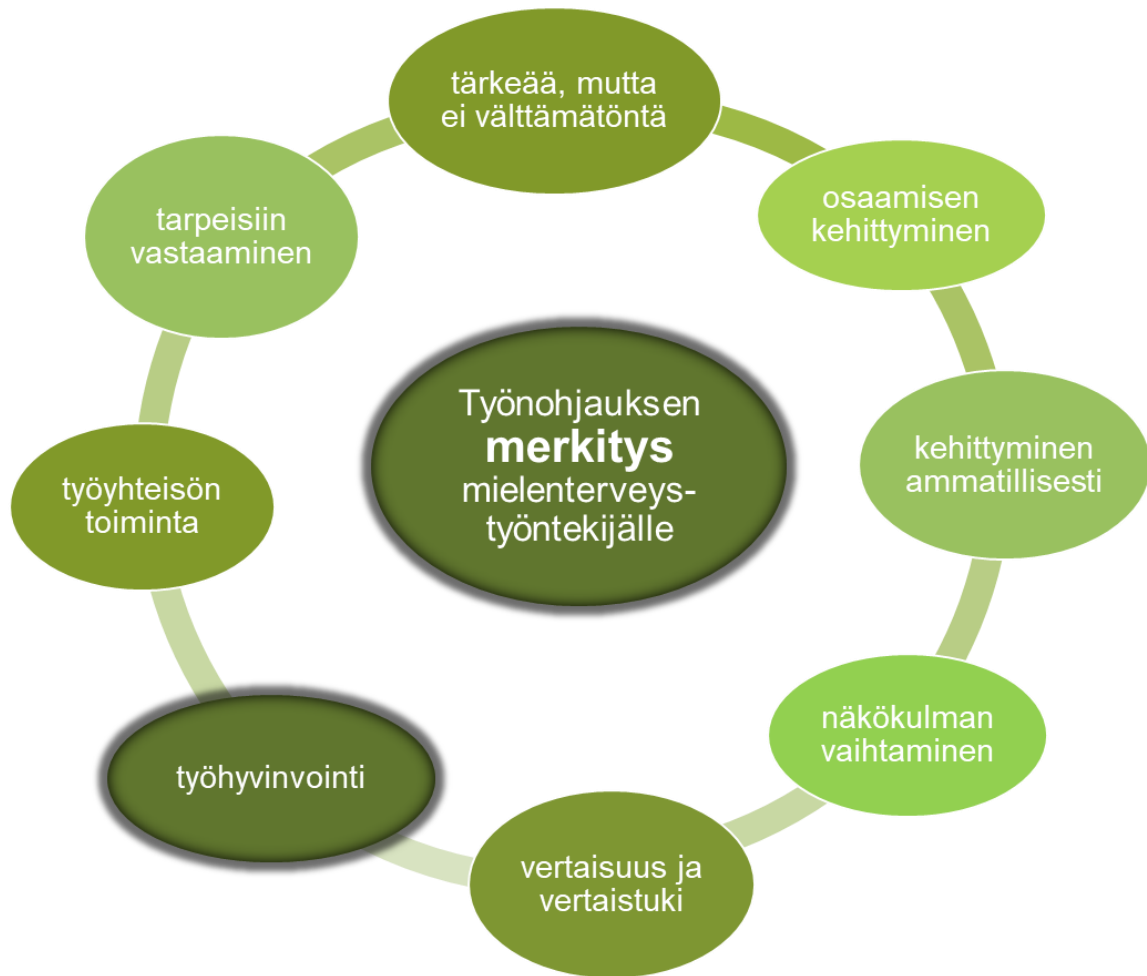
Tutkimuksestamme ilmeni, että työnohjauksessa haastateltavat pääsivät vaihtamaan näkökulmiaan ja suhtautumistaan työhönsä sekä ammatillisuuteensa. Mönkkösen (2018) mukaan on tärkeä pohtia yhdessä asiakastyötä, koska yhteistyö mahdollistaa laajemman ajattelun, johon kukaan osaaja ei kykene yksin. Haastateltavat kertoivat työnohjauksessa saatujen näkökulmien vaikuttavan suhtautumiseensa työtään kohtaan, osaamiseen, ammatillisuuteen sekä työssä jaksamiseen. Merkitys muodostui ryhmätyönohjauksessa, jossa haastateltavat kokivat vertaisuutta. Lavikaisen ym. (2004, 23) mielestä työntekijöiden tulisi saada vertaistukea ja työnohjausta tarjotakseen hyviä palveluita myös mielenterveysongelmista kärsiville.

Työnohjauksen merkitys työhyvinvointiin muodostuu työntekijälle monen tekijän suhteesta. Luukon (2017) tutkimukseen osallistuneista 65 % kertoi työnohjaukseen osallistumisella olleen vaikutusta työhyvinvointiin, vastaavasti tutkimuksestamme ilmeni työnohjauksen merkitys työhyvinvointiin kaikissa haastatteluissamme. Avaamme työnohjausta työhyvinvoinnin tukena enemmän seuraavassa luvussa.

Korhosen ja Långin (2006, 78–81) tutkimuksessa työnohjauksesta oli saatu apua kaaoksen tunteen ja työmäärän hallitsemiseen, jotka aiheuttavat työntekijöille kuormitusta (Talentia 2017, 55). Tutkimuksestamme ilmeni työnohjauksen merkityksen vähyys työyhteisön

näkökulmasta. Haastateltavat kertoivat tuoneensa uusia ideoita ja näkemyksiä työyhteisöihinsä. Vaikka haastateltavat eivät nähneet vaikutuksia tai kokeneet työnohjausta merkittävänä työyhteisöissään, voimme tulosten perusteella päätellä kehittymistä tapahtuvan työyhteisössä työnohjauksen vuoksi. Tuloksista ilmeni haastateltavien ajatus työnohjauksen merkityksen kasvusta silloin, jos työyhteisössä tai omassa elämässä olisi meneillään ongelma tai kriisi. Vastaavasti Korhonen ja Lång (2006, 78–81) kuvaavat tutkimuksessaan yleistä ajatusta siitä, että työnohjaukseen koettiin jouduttavan, kun työntekijä ei hallitse työtään, ammattitaidossa on puutteita tai työssä ilmenee vaikeuksia. Tutkimuksemme perusteella työnohjaus koettiin merkitykselliseksi, kun osallistujalla itsellään oli aihe tai tarve työnohjaukselle.

Kun työnohjaus koetaan merkityksellisenä, on sillä Mertalan ja Terävän (2016, 87) mukaan vaikutuksia, tutkimuksemme osoitti samoin. Kun työnohjaus koettiin merkityksellisenä, oli sillä ollut selkeitä vaikutuksia haastateltavien työhön. Kuitenkin työnohjauksella voi olla vaikutuksia, mutta sitä ei välttämättä koeta merkityksellisenä, koska huomattavat vaikutukset koettiin mahdollisiksi muodostuvan muutenkin tai muissa yhteyksissä. Tutkimuksemme perusteella työhyvinvointia voidaan tukea ja ammatillisen osaamisen kehittymistä voi tapahtua myös ilman työnohjausta.



Kuvio 5. Työnohjauksen merkitys mielenterveystyöntekijälle.

9.4 Työnohjaus työhyvinvoinnin tukena

Tutkimukseen osallistuneiden työnohjauksen vaikutukset työhyvinvointiin eivät olleet selkeitä. Positiivisia tuntemuksia työssä osattiin harvoin yhdistää yksin työnohjauksen seuraukseksi. Työhyvinvointi onkin Marja-Liisa Mankan ja Marjut Mankan (2016, 47) mukaan lähtöisin organisaation kulttuurista ja toimintatavoista, vaikka jokainen työntekijä yksilönä tulkitsee työhyvinvointiaan. Tutkimuksemme mukaan työnohjauksen järjestäminen ja osallistumiseen kannustaminen nähtiin myönteisenä organisaation toimintana, puolestaan Haltonin ym. (2014, 123–124) tutkimuksessa organisaation toiminta oli vaikuttanut työnohjauksen toteutumisen vaihtelevuuteen ja epäsäännöllisyyteen.

Työnohjauksen koettiin lisäävän työssä jaksamista, mutta sen ei koettu olevan ainut tekijä työssä jaksamisen tukemiseksi. Työyhteisön koettiin vaikuttavan jopa enemmän työntekijän työssä jaksamiseen kuin työnohjauksen. Työyhteisö ei kuitenkaan korvaa työnohjausta menetelmänä ja ulkopuoliselta saatavaa tukea. Työyhteisön hyvinvointiin työnohjauksella ei koettu olevan suurta vaikutusta. Työnohjauksen epäiltiin vaikuttavan työyhteisön työmotivaatioon ja yhteistyön sujuvuuteen, joilla Kauhasen (2016, 30–31) mukaan on vaikutuksia yksilön työhyvinvointiin. Työyhteisön ulkopuolinen työnohjausryhmä antoi haastateltaville mahdollisuuden purkaa oman työyhteisön toimintaan liittyviä asioita, millä koettiin olevan vaikutusta omaan työhyvinvointiin.

Kiviniemen ym. (2014, 8–9) mukaan mielenterveystyössä asiakassuhde on usein tiivis, mutta yhdensuuntainen ja työntekijä voi harvoin näyttää asiakkaalleen tähän liittyviä tunteitaan. Tutkimuksessamme työnohjausta kuvailtiin keventävänä ja paikkana, jossa pääsi puhaltamaan. Työnohjauksessa haastateltavilla oli ollut mahdollisuus purkaa tunteitaan sekä akuutteja ja mieltä kuormittavia tilanteita työssään. Myös Eskelinen (2013) osoittaa suoraan puhumisella ja mieltä kuormittavien asioiden käsittelyllä olleen työhyvinvointia ja työssä jaksamista edistävä vaikutus. Vertaisuus ryhmässä aiheutti haastateltavissa myönteisiä tunteita. Tutkimuksesta ilmeni vertaistuella olleen työn tekemistä helpottava ja kuormitusta keventävä vaikutus. Tutkimuksemme tuloksista ilmeni, että työnohjausryhmältä saatu vertaistuki oli yhteydessä työhyvinvointiin (Anttonen & Räsänen 2009, 18).

Tutkimuksemme perusteella työnohjauksessa oli pohdittu, miten oma elämä ja mitkä voimavarat voivat tukea työssä jaksamista, joilla on Hakasen (2011) mukaan on vaikutusta työn imuun. Hakanen (2011) lisää voimavaroilla tuettavan lisäksi henkilökohtaista kasvua ja kehittymistä työssä. Tutkimuksemme mukaan työnohjaus oli lisännyt haastateltavien työmotivaatiota, jolla koettiin olevan vaikutusta myös työssä jaksamiseen, jotka molemmat liittyvät työkykyyn (Työterveyslaitos, [viitattu 19.1.2021]). Työnohjauksesta saadut uudet näkökulmat ja perspektiivi olivat vaikuttaneet haastateltavien tapaan tarkastella työyksikköään sekä lisänneen arvostusta työtään ja voimavarojaan kohtaan.

Tutkimuksemme mukaan työnohjaus tukee yksilön, yhteisön ja organisaation kehittymistä. Työntekijöiden työnohjaukseen osallistuminen kehittää työntekijän ja työyhteisön osaamista ja ammattitaitoa. Tutkimuksestamme kävi ilmi, että työnohjaus ei yksin riitä organisaation kehittämistarpeisiin, myös Luukko (2017) toi esiin työnohjauksen olevan yksin riittämätön työhyvinvoinnin tukemiseksi. Sosiaalityön yhteiskunnallinen asema sekä organisaatioiden tavoitteet lisäävät erityisiä tekijöitä työn vaativuudelle (Talentia, [viitattu 5.1.2021]).

Tutkimuksemme ilmeni, että työnohjauksen ei koettu vaikuttavan vapaa-ajalla, toisin kuin Eskelisen (2013) tutkimuksessa, jossa työnohjaus vaikutti osallistujien työn ulkopuolella parempana itsestä huolehtimisena. Tuloksistamme ilmeni, että haastateltavat kokivat osaavansa rajata työn vapaa-ajasta ilman työnohjausta, mikä on Kiviniemen ym. (2014, 148) mukaan välttämätöntä. Heidän kertovat, että seurauksena voi olla työuupumus, jos itsestä huolehtiminen unohtuu ja työ kuormittaa liikaa pitkäkestoisesti.

Haastateltavien mukaan työnohjaus työhyvinvoinnin tukena nähtiin osana kokonaisuutta ja hankalana erottaa. Kuten Borgman ja Packalén (2002, 81–83) kertovat, työnohjauksen vaikuttavuutta on vaikeaa tehdä näkyväksi tai mitata, koska muutokset tapahtuvat hitaasti ja usein tulos on vain työntekijän yksilöllinen kokemus. Tuloksista ilmenee kuitenkin työnohjauksen vaikutukset työhyvinvointiin, joka on subjektiivinen käsite (Virtanen & Sinokki 2014).



Kuvio 6. Työnohjaus työhyvinvoinnin tukena.

9.5 Kehitysehdotuksia ja jatkotutkimusaiheita

Tutkimuksemme haastateltavilla oli ollut mahdollisuus osallistua työnohjaukseen lähes koko työuransa ajan, joten se koettiin osaksi työtä. Kärkkäisen (2013) tutkimukseen osallistuneet olivat sitä mieltä, että työnohjauksen ei pitäisi olla vapaaehtoista ja sen pitäisi olla työn osa. Sen sijaan tutkimuksemme mukaan työnohjaukseen osallistumisen tulisi olla vapaaehtoista. Haastateltavat kokivat tärkeäksi saada itse valita työnohjaajansa. He kuvasivat vapaaehtoisuuden vaikuttavan työnohjauksen merkityksellisyyteen ja tuloksellisuuteen. Jos työnohjaukseen osallistuu pakotettuna, siitä ei hyödytä, eikä siitä muodostu työhyvinvointia lisäävä tekijä.

Työnohjauksen toivottiin hyödyttävän osallistujiaan ja tukevan heidän työssä jaksamistaan. Työohjauksen tarpeet ja toiveet ovat siis tärkeässä osassa työnohjauksen onnistumisessa ja ohjaavat työnohjauksen vaikutusten huomioimista. Jotta toiveet toteutuisivat, täytyy osallistujien itse tunnistaa työnohjauksen vaikutuksia ja kokea ne merkityksellisinä. Kärkkäisen (2013) mukaan työnohjauksen onnistuminen sekä tuloksellisuus yhdistettiin työnohjaajaan ja tämän toimintaan, eikä osallistujien omaa vastuuta ohjaukseen tullut esiin haasteltavilta. Työnohjauksen tavoitteellisuus on osana työnohjauksen vaikutusten tunnistamista, joten osallistujien toimijuutta työnohjausprosessissa tulisikin korostaa enemmän.

Työnohjauksen kehittämiseen haastateltavat toivat esiin mahdollisuuden etätapaamisiin, joita he eivät olleet hyödyntäneet. Tekniikkaan suhtautuminen ja etäpalavereiden määrä vaikuttivat etätyönohjaukseen suhtautumiseen. Etätyönohjauksen onnistuminen vaatii yksilöltä erilaisia asioita kuin tavalliseen työnohjaukseen osallistuminen. Työnohjaukselle oli tarvetta ja ohjausta odotettiin varsinkin nyt, kun se ei ollut toteutunut. Työnohjauksesta voitaisiin hyötyä myös etänä, vaikka se eroaisi tavallisesta työnohjaustapaamisesta. Tämän vuoksi etätyönohjauksen toteutumista tulisi kehittää, jotta työhyvinvointia kyettäisiin tukemaan myös poikkeusaikana. Myös etätyönohjauksen kokemuksia voisi tutkia jatkotutkimuksen aiheena.

Tutkimuksestamme ilmeni työnohjauksen vaikutusten vaikea huomioiminen, yhtäläisesti Kärkkäisen (2013) tutkimuksen kanssa. Tutkimuksemme haastateltavat arvioivat vaikutusten olevan myös piilovaikutuksia. Jatkotutkimusaiheena olisikin hyvä kehittää työnohjauksen vaikutusten arviointia ja mittausta. Jatkotutkimusta voitaisiin tehdä myös vertailemalla eri organisaatioiden työnohjauskokemuksia ja vaikutuksia. Koska työnohjaus liittyy vahvasti ammatissa kehittymiseen, olisi myös mielenkiintoista tietää, miten myönteisesti sosiaalialan työntekijät suhtautuvat itsensä kehittämiseen. Sosiaalialan ammattilaisten halu kehittää itseään voisi olla jatkotutkimusaiheena.

10 POHDINTA

Toiveenamme opinnäytetyötä tehdessä oli kehittää osaamistamme osa-alueella, josta hyötyisimme tulevana ammattilaisina. Opiskelujen aikana sosiaalialan työn luonteen kuormittavuus oli hahmottunut meille siltä osin, että koimme tärkeäksi työhyvinvoinnin käsitteen. Työnohjaus kiinnosti laajana menetelmänä, mutta vasta prosessin loppupuolella ymmärsimme, kuinka paljon työnohjaus voi sisältää. Tutkimusprosessin aikana toisen tutkijan osallistuminen itse työnohjaukseen on laajentanut näkökulmaa aiheeseen, ja toisen tutkijan työnohjauskokemuksen puute on varmistanut tutkimuksellista näkökulmaa.

Yhteistyönä tekemämme tutkimus on antanut enemmän, kuin mihin yksin olisimme pystyneet. Olemme tehneet tiivistä yhteistyötä koko prosessin ajan ja toteuttaneet yhdessä työvaiheita. Keskustelut aiheemme ympärillä ovat syventäneet pohdintaamme ja vaikuttaneet työn mielekkyyteen. Halusimme pitää kiinni työhyvinvoinnin näkemyksestä, joten olemme pyrkineet kiireettömään ja stressittömään työhön. Prosessi on vaatinut yhteistyöltä joustavuutta ja sujuvuutta. Uskomme työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen olevan tämän opinnäytetyön vuoksi tärkeitä näkökulmia tulevaisuuden työssämme.

Työnohjaus korostui tutkimuksessamme kehittymisen näkökulmasta. Opiskeleminen on antanut meille hyvät lähtökohdat toimia sosionomeina, mutta koemme ammatillisuuden kehittyvän työssä. Ammatillisuuden kehittymistä voidaan edistää työnohjauksella ja opiskeluaika onkin osoittanut jatkuvan kehityksen tärkeyden erityisesti sosiaalialalla, jossa muutosten kanssa työskenteleminen on jatkuvaa. Työnohjauksen vaikutusten arviointia ei tutkimuksessamme nähty selkeänä, koska vaikutukset voivat olla yhteydessä moneen tekijään (Borgman & Packalén 2002, 81–83). Arviointiin vaikuttaa myös työnohjauksen yksilöllinen kokemuksellisuus, työn vuorovaikutuksellinen luonne haastamassa itsensä arviointia ja myös työnohjauksen vähäinen pohtiminen työkiireiden keskellä.

Tutkimusprosessissa onnistumisen kokemusta on lisännyt oleellisen teorian tiedon löytäminen ja yhdistäminen. Vaikeinta prosessissa oli yleisten tutkimuskäytänteiden yhtenäisyyden löytäminen tiedon vaihtelevuuden ja runsauden vuoksi. Olemme kehittyneet tiedon haussa, tiedon arvioinnissa sekä oman tutkimustiedon tuottajina, jotka liittyvät Arenen (2017) mukaan sosionomin tutkimukselliseen osaamiseen. Sosionomin kompetensseista

myös eettisyys on ollut tutkimusprosessissamme läsnä (Arene 2017). Eettistä pohdintaa olemme käyneet lisäksi ohjaajamme kanssa, josta olemme saaneet varmistusta tutkimuksemme eettiseen kestävyYTEEN. Olisi ollut mielenkiintoista tutkia, kuinka eettiset ongelmat ovat olleet työnohjauksen aiheena, koska mielenterveystyössä niiden kohtaaminen on yleistä (Laine ym. 2010).

Sosionomien osaaminen soveltuu mielenterveystyöhön ja toivommekin, että osaamista hyödynnettäisiin yhä enemmän mielenterveystyön kentällä. Sosionomikoulutus antaa hyvän tietoperustan ja näkökulman ymmärtää mielenterveyteen sekä hyvinvointiin liittyviä yhteiskunnallisia, yhteisöllisiä ja kulttuurisia ilmiöitä. (Helminen 2020, 140.) Vaikka sosionomina ei mielenterveystyötä tekisi, mielenterveyttä edistävää osaamista tulisi hyödyntää jokaisella sektorilla. Mielenterveystyöhön soveltuvasta osaamisesta kertoo lisäksi sosionomin kompetensseihin kuuluva asiakastyön osaaminen, joka sisältää kokonaisvaltaisen asiakkaan arvioinnin, muutokseen tähtäävän työtteen sekä vuorovaikutuksellisen asiakassuhteen (Arene 2017). Asiakastyön osaaminen on tullut esiin myös tutkimuksemme tuloksissa. Työntekijän kuormituksella ja jaksamisella on vaikutuksia tehdyn työn laatuun, asiakkaisiin ja loppujen lopuksi autetuksi tulemiseen. Keskittymällä työntekijöiden jaksamiseen vaikutetaan siis koko sosiaalialan työhön ja sen tavoitteisiin.

LÄHTEET

A 29.12.2009/1646. Mielensterveysasetus.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. 2017. Sosionomi tuottaa hyvinvointia läpi koko elämänkaaren: Ammattikorkeakoulutus sosiaalialan muutoksen edistäjänä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. [Viitattu 3.3.2021]. Saatavana: http://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428

Anttonen, H. & Räsänen, T. 2009. Työhyvinvointi: Uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 22.1.2021]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaat käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Carey, M. 2012. Qualitative Research Skills for Social Work: Theory and Practice. [Verkkokirja]. Farnham: Routledge. [Viitattu 14.10.2020]. Saatavana Ebsco-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Coombes, L., Allen, D., Humphrey, D. & Neale, J. 2009. In-depth interviews. Teoksessa: J. Neale (toim.) Research methods for health and social care. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 197–210.

Eskelinen, M. 2013. Ohjaajien työhyvinvoinnin kartoitus sosiaalialan yksikössä [Verkkojulkaisu]. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala, sosionomi. Opinnäytetyö. [Viitattu 22.1.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201304234888>

Eskola, J. 2018. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu: 19.2.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Helsinki: Työterveyslaitos.

Halton, C., Powell, F. & Scanlon, M. 2014. Continuing professional development in social work. [Verkkokirja]. Bristol, UK: Policy press. [Viitattu 22.1.2021]. Saatavana Ebsco-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

- Helminen, J. 2020. Sosiaaliohjaus mielenterveystyössä. Teoksessa: J. Helminen (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita, 129–143.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja -sarja. [Viitattu 18.11.2020]. Saatavana booky.fi-verkkokirjakaupasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: Kehittämishojelman laatiminen. [Verkkokirja]. Helsinki: Kauppakamari. [Viitattu 21.1.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa: R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2: Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. [Verkkokirja]. Jyväskylä: PS-kustannus. [Viitattu: 30.3.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Kiviniemi, L., Läksy, M-L. Matinlauri, T., Nevalainen, K., Ruotsalainen, K., Seppänen, U-M. & Vuokila-Oikkonen, P. 2014. Minä mielenterveystyön tekijänä. 2. uud. p. Porvoo: Bookwell Oy.
- Korhonen, M. & Lång, M. 2006. "Työnohjauksessa jotenkin saadaan niitä sisäisiä kieliä vireeseen": työnohjaus ammatillisen ja persoonallisen kasvun sekä työssä jaksamisen edistäjänä. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Erityispedagogiikan laitos. Pro Gradu. [Viitattu 22.1.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-2006431>
- Kuula, A & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa: J. Ruusuvoori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 446–459.
- Kärkkäinen, M-L. 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa: laadullinen haastattelututkimus. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: University of Eastern Finland. Publications of the University of Eastern Finland Dissertations in Health Sciences 180. Väitösk. [Viitattu 13.10.2020]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1180-3>
- L 14.12.1990/1116. Mielenterveyslaki.

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki.

L 26.6.2015/817. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöstä.

Laine, M., Kokkinen, L., Kaarlela-Tuomaala, A., Valtanen, E., Elovainio, M., Keinänen, M. & Suomi, R. 2010. Sosiaali- ja terveysalan työolot 2010: Kahden vuosikymmenen kehityskulku. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työterveyslaitos. [Viitattu 19.1.2021].
Saatavana: https://www.researchgate.net/profile/Lauri_Kokkinen/publication/49288122_Sosiaali-ja_terveysalan_tyoolot_2010/links/5466265d0cf25b85d17f59b5/Sosiaali-ja_terveysalan-tyoeolot-2010.pdf

Lavikainen, J., Lahtinen, E. & Lehtinen, V. 2004. Mielenterveystyö Euroopassa. (toim.) [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 11.5.2020].
Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504224292>

Luukko, T-M. 2017. Sosiaalialan työnohjaus: vuoden 2016 selvitys Talentian jäsenten osallistuminen työnohjaukseen. [Verkkojulkaisu]. [Viitattu 3.3.2021]. Saatavana: https://www.talentia.fi/wp-content/uploads/2017/03/Tyo_nohjaus_raportti3.1.2017.pdf

Lönnqvist, J., Moring, J. & Vuorilehto, M. 11.3.2019a. Suomalainen hoitojärjestelmä: Palveluiden järjestäminen. Teoksessa: J., Lönnqvist, M., Henriksson, M., Marttunen & T., Partonen. Psykiatria. [Verkkokirja]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 4.3.2021]. Saatavana: Duodecim-oppiportista. Vaatii käyttöoikeuden.

Lönnqvist, J., Moring, J. & Vuorilehto, M. 11.3.2019b. Suomalainen hoitojärjestelmä: Psykiatrinen hoitojärjestelmä toimintalukuina. Teoksessa: J., Lönnqvist, M., Henriksson, M., Marttunen & T., Partonen. Psykiatria. [Verkkokirja]. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim. [Viitattu 4.3.2021]. Saatavana: Duodecim-oppiportista. Vaatii käyttöoikeuden.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. [Verkkokirja]. Helsinki: Talentum Media. [Viitattu 13.10.2020]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.

Mertala, S. & Terävä, K. 2016. Yhteisöllinen työhyvinvointi ja työnohjaus psykiatrisissa asumispalveluissa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Kuntoutussäätiön tutkimuksia 89/2016. [Viitattu 13.10.2020]. Saatavana: <https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2016/10/Yhteis%C3%B6llinen-ty%C3%B6hyvinvointi-ja-ty%C3%B6nohjaus-psykiatrisissa-asumispalveluissa-tutkimuksia-89.pdf>

MIELI Suomen Mielenterveys ry. Ei päiväystä. Mitä mielenterveys on? [Verkkosivu]. [Viitattu 3.3.2021]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveysseura/organisaatio-ja-toiminta/strategia/mit%C3%A4-mielenterveys>

- Mielenterveyspalveluiden laatusuositus. 2000. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita. [Viitattu 18.1.2021]. Saatavana: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/69977/laatusuositus.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2011. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä: asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. [Verkkokirja]. Helsinki: Gaudeamus. [Viitattu 4.3.2021]. Saatavana: Ellipse-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Nikander, P. 2010. Laadullisten aineistojen litterointi, kääntäminen ja validiteetti. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 432–445.
- Nissinen, L. 2007. Auttamisen rajoilla: myötätuntouppumisen synty ja ehkäisy. Helsinki: Edita.
- Opintopolku. Ei päiväystä. ePerusteet: Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.3.2021]. Saatavana: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/kooste/7381020>
- Punkanen, T. 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi.
- Rouhiainen-Valo, T., Rantanen, T., Hovi-Pulsa, R. & Tietäväinen, S. 2010. Kompetenssit ”sosiaalisen” puolustamisessa: Kompetenssit sosionomien (AMK ja ylempi AMK) ydinosaamisen avaajina. Teoksessa: L. Viinamäki (toim.) Sosionomin ammatti ja työ 2010–2025: Havaintoja ja päätelmiä sosionomien (AMK & ylempi AMK) profiilista Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. [Verkkajulkaisu]. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. [Viitattu 5.1.2021]. Saatavana: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/54727/viinamaki%20A%203%202010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 424–431.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 9–36.
- Sanastokeskus TSK. 2008. Erikoisalojen sanastojen ja sanakirjojen kokoelma. [Verkkosivu]. [Viitattu 11.5.2020]. Saatavana: <https://termipankki.fi/tepa/fi/haku/ty%C3%B6hyvinvointi>

- Sayed, T. 2020. Sosiaaliohjaus mielenterveystyössä. Teoksessa: J. Helminen (toim.) Sosiaaliohjaus – lähtökohtia ja käytäntöjä. Helsinki: Edita, 129–143.
- Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Ei päiväystä. Opinto-opas: Sosionomi (AMK) Päivätoteutus. [Verkkosivu]. [Viitattu 31.3.2021]. Saatavana: <https://opinto-opas.seamk.fi/index.php/fi/21/fi/79>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Ei päiväystä. Mielenterveyspalvelut. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.1.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/mielenterveyspalvelut>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). Ei päiväystä. Sosiaalipalvelut. [Verkkosivu]. [Viitattu 4.3.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/sosiaalipalvelut>
- Suomen työnohjaajat ry. Ei päiväystä. Työnohjaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 21.1.2021]. Saatavana: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. 2019. Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tilastokeskus. [Viitattu 12.3.2021]. Saatavana: https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf
- Talentia. 2019. Vastavalmistuneiden urapolut 2019: Vuosina 2017–2018 valmistuneiden Talentian jäsenten sijoittuminen työelämään. [Verkkojulkaisu]. Talentia. [Viitattu 12.3.2021]. Saatavana: <https://talentia.e-julkaisu.com/2019/vastavalmistuneiden-urapolut/#page=3>
- Talentia. 2017. Arki, arvot ja etiikka: Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. [Verkkojulkaisu]. PunaMusta Oy. [Viitattu 6.1.2021]. Saatavana: https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf
- Talentia. Ei päiväystä. Talentialaisten ammatit ja tutkinnot. [Verkkosivu]. [Viitattu 5.1.2021]. Saatavana: <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/ammait-ja-patevyudet/ammait-ja-tutkinnot/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [PDF-tiedosto]. Helsinki: TENK. [Viitattu 13.5.2020]. Saatavana: https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. Työkykytalo. [Verkkosivu]. [Viitattu: 19.1.2021]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>

- Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. 2009. Mielenterveysetiikka: Sinulla ja minulla on moraalinen vastuu. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Yliopistopaino. [Viitattu 12.1.2021]. Saatavana: <https://etene.fi/documents/1429646/1559066/ETENE-julkaisu+25+Mielenterveysetiikka+-+Sinulla+ja+minulla+on+moraalinen+vastuu.pdf/90f79932-aa31-4399-807f-5c2ee36d106d/ETENE-julkaisu+25+Mielenterveysetiikka+-+Sinulla+ja+minulla+on+moraalinen+vastuu.pdf>
- Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE. 2011. Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 5.1.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3195-4>
- Valvira. Päivitetty 24.8.2020. Sosiaalihuollon ammattioikeudet. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.1.2020]. Saatavana: <https://www.valvira.fi/sosiaalihuolto/sosiaalihuollon-ammattioikeudet>
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Vorma, H., Rotko, T., Larivaara, M. & Kosloff, A. 2020. Kansallinen mielenterveysstrategia ja itsemurhien ehkäisyohjelma vuosille 2020–2030. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 12.1.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-4139-7>
- Vuokila-Oikkinen, P. & Läksy, M-L. 2010. Mielenterveystyön osaaminen ja syrjäytymisen ehkäisy perusterveydenhuollossa. Teoksessa: T. Laine, S. Hyväri & P. Vuokila-Oikkinen (toim.) Syrjäytymistä vastaan sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 243–264.
- Vuorilehto, M., Larri, T., Kurki, M. & Hätönen, H. 2014. Uudistuva mielenterveystyö. Helsinki: Edita Prima Oy.
- World Health Organization. 30.3.2018. Mental health: strengthening our response. [Verkkosivu]. [Viitattu 7.1.2021]. Saatavana: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

Liite 2. Aineiston matriisi

Liite 1. Teemahaastattelun runko

Haastattelu:

Mikä on koulutuksesi?

Kauanko olet tehnyt mielenterveystyötä?

Millaista mielenterveystyötä teet nyt?

Minkälaista työnohjausta olet saanut ja kuinka paljon?

(Mikä on ollut toteutustapa?)

Minkälaisia kokemuksesi eri työnohjausten välillä ovat olleet?

(Onko työnohjaus onnistunut mielestäsi?)

Kuvaile työnohjaustilannetta omasta näkökulmastasi:

(Miten se on käytännössä toteutunut?)

Millaisia asioita työnohjauksessa on käsitelty?

(Onko huomio kohdentunut työntekijöihin vai asiakkaisiin?)

Miltä sinusta on tuntunut työnohjaus tilanteena?

Mitkä asiat tunteisiisi ovat vaikuttaneet?

Miten olet huomannut työnohjauksen vaikuttavan työssäsi?

Onko työnohjaus vaikuttanut ammatillisuuteesi? Miten?

Onko työnohjauksella ollut vaikutuksia työyhteisöön?

Miten olet huomannut työnohjauksen vaikuttavan vapaa-ajallasi?

Mitä haluaisit työnohjaukselta?

Miten kehittäisit työnohjausta?

Mitä muuta haluat sanoa työnohjauksesta?

Liite 2. Haastatteluaineiston matriisi yläteemojen mukaisesti

	Teema 1 Aiheet työnohjauksessa							Teema 2 Kokemukset työnohjauksesta	
	Asiakas-tilanteet	Vapaa-aika	Ei aihetta	Työnkuva ja työtavat	Työyhteisö ja organisaatio	Kehittyminen	Työssä jaksaminen	Onnistuneet	Epäonnistuneet
H ₁	2	1	1	2	2	3	2	2	1
H ₂	2	0	1	1	2	3	3	1	1
H ₃	2	1	0	1	1	2	1	3	1
H ₄	2	0	0	3	2	3	3	2	1
H ₅	2	0	1	2	0	2	1	2	3

Teema 3 Työnohjaukseen vaikuttaneet asiat							Teema 4 Tunteet työnohjauksesta		Teema 5 Työnohjauksen vaikutukset	
Yksilö	Työ	Ryhmä	Työyhteisö	Organisaatio	Työnohjaaja	Poikkeusaika	Positiiviset	Negatiiviset	Työyhteisö	Työntekijä
1	1	2	0	0	2	1	3	2	3	3
1	0	2	1	1	1	1	3	1	2	2
2	0	2	1	1	1	1	2	1	1	3
2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2
3	1	3	3	1	3	0	2	2	2	2

Arvojen selitykset

0 = ei yhtään	1 = maininta
2 = toistuva	3 = useasti