



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Arja Nurminen

Ikäihmisten perhehoitajien kokemuksia työnohjauksesta

Opinnäytetyö
Syksy 2021
SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden
Geronomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Tutkinto-ohjelma: Geronomi (AMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Vanhustyö

Tekijä: Arja Nurminen

Työn nimi: Ikäihmisten perhehoitajien kokemuksia työnohjauksesta

Ohjaaja: Anna-Kaarina Koivula

Vuosi: 2021

Sivumäärä: 41

Liitteiden lukumäärä: 5

Tämä opinnäytetyö on laadullinen tutkimus, jonka tarkoitus on selvittää perhehoitajien kokemuksia työnohjauksesta. Tavoitteena on tuottaa tietoa ja lisätä ymmärrystä työnohjauksen merkityksestä ikäihmisten perhehoitajille.

Tutkimuksessa haastateltiin seitsemää toimeksiantosuhteista ikäihmisten perhehoitajaa, jotka ovat olleet työnohjauksessa perhehoitoon liittyen. Aineistoa kerättiin puolistrukturoidun teema-haastattelun avulla. Teemoina olivat perhehoitajien kokemat odotukset työnohjausta kohtaan, siitä saadut kokemukset ja koetut mahdolliset vaikutukset. Analyysimenetelmänä käytin aineistolähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys muodostui toimeksiantosuhteisesta ikäihmisten perhehoitajien sekä työnohjauksesta työn kehittämisen muotona ja perhehoitajan tehtävän tukena.

Perhehoitajan tehtävä on erityislaatuinen, koska hoitomuoto muodostuu yleensä perhehoitajan omassa kodissaan tuottamasta ikäihmisen lyhyt- tai pitkäaikaisesta hoivasta. Työ edellyttää vahvaa sitoutumista, yhteisöllistä asennetta ja ammatillista otetta. Työnohjaus on lakisääteinen perhehoitajan tehtävän tukimuoto, josta vastaa asiakkaan sijoittava taho eli kunta tai kuntayhtymä toimeksiantosopimukseen kirjattavalla tavalla. Sen tarkoitus on toimia vuorovaikutteisena perhehoitajan kehityksen mahdollistajana, niin ulkoista kuin sisäistäkin dialogia ja oppimista tuottavana voimana. Se perustuu refleктоivaan keskusteluun ja itsetuntemuksen kasvuun.

Haastattelujen mukaan työnohjaus vaikuttaa perhehoitajan ammatilliseen ja inhimilliseen kasvuun sekä työssä jaksamiseen. Työnohjausprosessiin vaikuttavat palvelujärjestelmän edellytykset sekä työnohjaajan ja -ohjattavan vuorovaikutus ja työnohjaajan työskentelytapa. Koronavirusepidemialla on ollut vaikutusta työnohjauksen toteutumiseen. Riittäväillä resursseilla ja yhtenäisillä toimintatavoilla voidaan varmistaa työnohjauksen oikea-aikainen ja tasavertainen toteutuminen.

¹ Asiasanat: ikäihmisten perhehoito, työnohjaus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Elderly Care

Specialisation: Bachelor of Elderly Care

Author: Arja Nurminen

Title of thesis: Experiences of Professional Supervision in Family Care of Older Adults

Supervisor: Anna-Kaarina Koivula

Year: 2021

Number of pages: 41

Number of appendices: 5

This thesis is a qualitative research study, and its purpose is to clear up what kind of experiences family carers of older adults have about their professional supervision. The aim of this study is to produce new information and increase understanding about the significance that professional supervision gives to the family carers.

Seven carers were interviewed who provide family care to older adults by commission agreement and who have had professional supervision concerning family care. The data was collected by semi-structured themed interviews. The themes were expectations, experiences, and possible influences that family carers find concerning the professional supervision. As an analysis method, I used material-based content analysis.

The theoretical frame of reference consists of family care provided by commission agreement and professional supervision as form of development and support of work.

Family carers' work is special, because it usually consists of short- or long-term care given in carers' own home. It requires strong commitment, communal and professional approach. Professional supervision is prescribed by law and the local municipality is responsible for organizing it by the way described in the commission agreement. Its idea is to make carers possible to grow professionally by discussing in interaction. It is founded on reflective dialog and increasing of self-knowledge.

According to the interviews, professional supervision has an influence on carers' professional and personal growth, as well as on mental and practical work resources. Influencing elements are social service system's facilities to organize professional supervision, the interaction between family carer and professional supervisor, and supervisors' working methods. Coronavirus epidemic has had an effect on how professional supervision was carried out. Adequate resources and coherent policies can ensure timely and equal implementation of professional supervision.

¹ Keywords: family care of older adults, professional supervision

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	5
2 PERHEHOITO	6
2.1 Perhehoito sosiaalipalveluna	8
2.2 Perhehoito ikäihmisten asumisen muotona	10
2.3 Perhehoito työtehtävänä	11
3 TYÖNOHJAUS	12
3.1 Työnohjauksen määrittelyä	12
3.2 Työnohjaus ikäihmisten perhehoitajan kannalta	14
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	15
4.1 Tutkimuksen tavoite	15
4.2 Tutkimusmenetelmät	15
4.2.1 Teemahaastattelu	16
4.2.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	16
4.3 Haastattelujen toteutus	17
4.4 Aineiston käsittely, tarkastelu ja analysointi	18
5 TUTKIMUSTULOKSET	21
5.1 Odotuksia ja tavoitteita – uhka vai mahdollisuus	21
5.2 Koettuja vaikutuksia – uusia työkaluja	22
5.3 Havaittuja muutoksia – perhehoitajana kasvaminen	23
5.4 Työnohjaukseen vaikuttaviksi koettuja tekijöitä	24
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	29
7 KEHITYSEHDOTUKSIA	31
8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	33
9 POHDINTA	34
LÄHTEET	36
LIITTEET	41

1 JOHDANTO

Perhehoito on moniulotteinen ja kehittyvä ikäihmisten hoidon, hoivan ja elämän tukemisen muoto, jonka arvioidaan lisääntyvän tulevaisuudessa (Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) 2019). Gerontologisen sosiaalipalvelutyön harjoittelussa pääsin tutustumaan siihen lähemmin, kun olin osan harjoitteluajasta perhe- ja omaishoidon palveluohjaajan mukana hänen työssään.

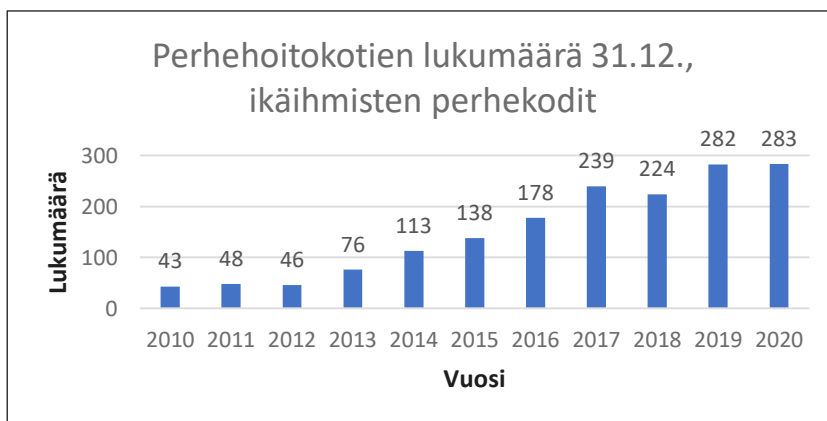
Tämän opinnäytetyön idea kehittyi puhelinkeskustelussa Perhehoitoliiton ikäihmisten perhehoidon asiantuntijan Raija Leinosen kanssa. Valitsin opinnäytetyöni aiheeksi toimeksiantosuhteisten ikäihmisten perhehoitajien kokemukset saamastaan työnohjauksesta ja tutkimuksen yhteistyökumppaniksi tuli Perhehoitoliitto. Perhehoitoliitto on valtakunnallinen toimeksiantosuhteisen perhehoidon asiantuntija- ja etujärjestö. Liitto toimii yhteistyössä kuntien, järjestöjen ja kansainvälisten verkostojen kanssa. Se kouluttaa ja tukee perhehoitajia sekä kehittää perhehoidon toimintaa ja yhteistyötä erilaisissa hankkeissa ja projekteissa; niin ikäihmisten, vammaisten kuin lastenkin perhehoidon laadun takaamiseksi. (Perhehoitoliitto 2020a, 1, 3§.)

Perhehoito on myös maailmanlaajuisesti käytössä oleva hoivan ja asumisen muoto, mutta toimintamallit ovat osittain erilaisia Suomeen verrattuna. Yhdysvalloissa asiakkaan itse maksamaa tai julkisesti rahoitettua aikuisten perhehoitoa on tarjolla pitkäaikaista hoivaa, palveluja ja tukea tarvitseville asiakkaille. Se on mahdollista useassa osavaltiossa ja sitä määrittelevät säännöt, luvat ja lait vaihtelevat osavaltioittain. (Mollica ym. 2009, VII-VIII; Mollica & Ujvari, 2021, 1–4.) Iso-Britanniassa aikuisten perhehoito (adult placement, shared lives) on kehittyvä ja kasvava hoivan muoto (Shared Lives Plus 2021). Shared Lives -perhekodeissa on enintään kolme asiakasta ja he ovat erityisen tuen tarpeessa olevia ikäihmisiä tai henkilöitä, joilla on oppimisvaikeuksia tai mielenterveysongelmia. (Brookes & Callaghan 2014, 88–91; National Health Service (NHS) 2021).

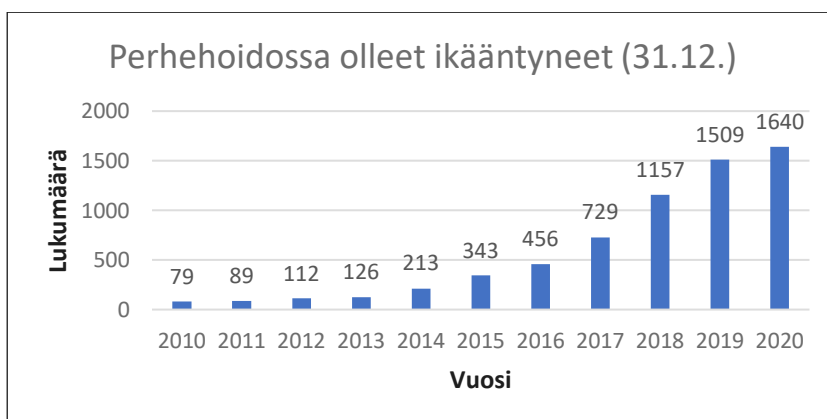
2 PERHEHOITO

Ikäihmisten perhehoito on lisääntynyt 2010-luvun alusta lähtien kehittämishankkeiden sekä tiedon ja kokemuksen lisääntymisen myötä. Väestö ikääntyy, elää pidempään ja palveluiden tarve kasvaa; ikäystävällisen ja esteettömän elämisen ja asumisen vaihtoehtojen kehittäminen on ajankohtaista (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023 2020, 11–19).

Perhehoitoa voidaan tarjota toimeksiantosopimuksella toimivassa tai ammatillisessa perheko-
dissa. Toimeksiantosuhteinen perhehoito toteutuu perhehoitajan tai -hoidettavan kodissa. Am-
matillinen perhehoito on luvanvaraista yksityistä sosiaalipalvelua (L 22.7.2011/922, Hyvä per-
hehoito -työryhmä 2017).



Kuvio 1 Ikäihmisten toimeksiantosuhteisten perhekotien lukumäärä (Sotkanet 2021a).



Kuvio 2 Perhehoidossa (ympäri vuorokautinen) olleet ikääntyneet (Sotkanet 2021b).

Kuvioissa 1 ja 2 kuvataan perhehoidon kehitystä vuosina 2010–2020. Perhekotien sekä perhekotien asukkaiden määrät ovat kasvaneet huomattavasti, mutta sen suhteellinen osuus ikäihmisten palveluista on vielä vähäinen. Vuonna 2018 perhehoidossa oli 0,8 % yli 75-vuotiaista (Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023 2020, 16).

Kunnat tai kuntayhtymät järjestävät Perhehoitolain (L 20.3.2015/263, 6§) edellyttämää ennakkovalmennusta perhehoitajille. Perhehoitoliitto vastaa ikäihmisten perhehoidon valmennusohjelmasta ja valmennusryhmien vetäjien kouluttamisesta maassamme. Valmennuksen tarkoitus on lisätä perhehoitajaksi aikovan tietoa sekä taitoja perhehoitoon liittyvistä seikoista ja varmistaa hoivan ja huolenpidon laatua. (Hakkarainen ym. 2019, 21–23.) Valmennuksen jälkeen kunta tai kuntayhtymä asiakkaita sijoittavana tahona arvioi perhekodin olosuhteet ja perhehoitajan kelpoisuuden perhehoidon aloittamiseksi (L 20.3.2015/263, 5§, 6§).

Ikäihmisten perhehoitoa (jatkossa perhehoito) on tutkittu mm. ikäihmisten perhehoitajien (jatkossa perhehoitaja) ja ikäihmisten näkökulmasta sekä moniulotteisena hoiva- ja hoitotyönä.

Leinosen väitöskirjatutkimus perhehoidosta (2020, 13–15) kuvaa toimeksiantosuhteista, lähinnä pitkäaikaista ikäihmisten perhehoitoa ”semiformaalina hoiva- ja hoitotyönä”, jonka välimuotoisuus ilmenee monin tavoin. Se sijoittuu ikäihmisten asumispalveluissa oman kodin ja laitoshoidon väliin. Perhekodissa tapahtuva perhehoito on toisaalta virallista ja julkista, toisaalta yksityistä; sitä määrittävät yhteiskunnan asettamat lait ja perhehoidon toimintatavat sekä perhehoitajan kodin ja perheen sisäinen toiminta. Myös perhekodin tilat ja perhehoitajan aika jakaantuvat julkiseen ja yksityiseen. Perhehoitajuus ei edellytä ammatillista hoiva-alan koulutusta, mutta vastuu asiakkaista ja tehtävästä suoriutuminen vaatii ammatillista työtettä. Perhehoitajuus määrittyy tehtäväksi sen toimeksiantosopimuksen perusteella; se ei ole virallisesti työsuhde. Tästä aiheutuu taloudellista epävarmuutta sekä haasteita työ- ja vapaa-ajan erottamiseen. Tutkimuksen mukaan yhteiskunnan toimintatavoissa perhehoidon suhteen on kehitettävää, jotta perhehoitajilla olisi paremmat mahdollisuudet tuottaa hoivapalvelua ja lisätä ikäihmisten elämänlaatua. (32–40, 64–67.)

Laine (2021) opinnäytetyössään avaa perhehoitajuutta perhehoitajien kokemusten ja heidän työlleen antamien merkitysten kautta. Sen mukaan perhehoitajuus koetaan omiin arvoihin soveltuvaksi ja arkeen sisältyväksi hoiva- ja hoitotyöksi. Sitä kuvataan työksi, joka on samalla kokonaisvaltainen ihmissuhdekeskeinen auttamis- ja elämäntapa sekä

toimeentulon keino. Toimiva yhteistyö asiakkaita sijoittavan kunnan tai kuntayhtymän kanssa koetaan voimavaraksi. Tulotason asiakasmääriin liittyvä epävarmuus ja asiakkaiden toimintakyvyn haasteet kuormittavat perhehoitajaa. (36–56.) Tutkimuksen avulla on luotu perhehoitajuuden kehittämissuosituksia, jotka sisältävät perhehoitajan tuen, osaamisen ja kehityksen turvaamisen, tehtävän jatkuvuuden varmistamisen sekä ikäihmisten perhehoidon erityisluonteen huomioimisen (57).

Ojalehdon opinnäytetyössä (2020) selvitetään perhehoitajien käsityksiä omasta asemastaan ja elämäntilanteestaan sekä miten ne ilmenevät heidän hoivatyölleen antamissa merkityksissä. Perhehoitajuus koetaan asiakaslähtöisenä sekä itsemääriteltynä, henkilökohtaisena hoivana ja kutsumustyönä, jossa huolta tuottaa taloudellinen epävarmuus. Perhehoitajuus ei määriy ammatillisuuden kautta, vaikka hoitoalan kokemuksesta nähdään olevan hyötyä. Kuntien erilaiset toimintakäytännöt aiheuttavat eriarvoisuutta perhehoidon suhteen. (74–80.)

Perhehoitoliiton Kotona perheessä -hankkeen tavoite on tuottaa systemaattista tietoa perhehoidosta sekä kehittää sen sisältöä ikäihmisten näkökulmasta, heidän kokemustensa ja näkemystensä kautta. Hanke toimii vuosina 2020–2023 ja siinä on mukana ikäihmisiä ja perhehoitajia perhekoodista Oulunkaaren kuntayhtymän, Pirkanmaan ja Varsinais-Suomen perhehoitoyksiköiden alueelta. Lisäksi ikäihmisten omaiset, Muistiliiton muistiaktiivit, hankealueiden perhehoitoyksiköt sekä asiantuntijaorganisaatioista Ikäinstituutti, Muistiliitto ja Turun ammattikorkeakoulu osallistuvat kehittämistyöhön. Hanke julkaisi Hyvän perhehoitoarjen suositukset ja Hyvän perhehoitoarjen tarkistuslistan syyskuussa 2021. (Perhehoitoliitto 2020b, 2021a, 2021b.)

2.1 Perhehoito sosiaalipalveluna

Perhehoidon toiminta perustuu lainsäädäntöön, suosituksiin sekä näiden pohjalta laadittuihin alueellisiin toimintaohjeisiin. Toimintaohjeen tarkoitus on yhtenäistää perhehoidon toimintatapoja; siinä kuvataan miten perhehoitoa toteutetaan, ohjataan ja valvotaan suunnitelmallisesti sekä ennakoivasti.

Perhehoitolaki (L 20.3.2015/263) ja Sosiaalihuoltolaki (L 30.12.2014/1301) määrittävät perhehoitoa kunnan tai kuntayhtymän järjestämänä, ohjaamana ja valvomana sosiaalipalveluna. Sitä järjestetään henkilöille, joilla on hoidon tai muun osa- tai ympärivuorokautisen huolenpidon

tarve: lapsille, nuorille, aikuisille kehitysvammaisille, mielenterveyskuntoutujille sekä ikäihmisille. Sitä tuotetaan asiakkaan yksilöllisen palvelusuunnitelman mukaisesti ammatillisessa perhehoitokodissa tai toimeksiantosopimuksella perhehoitajan tai hoidettavan kodissa (Hyvä perhehoito -työryhmä 2017, 7–8).

Kunnan tai kuntayhtymän sosiaalihuollosta vastaava toimija laatii yhteistyössä asiakkaan ja mahdollisten läheisten kanssa asiakkaan palvelusuunnitelman, joka sisältää asiakkaan tarpeiden mukaisten palveluiden toteuttamisen tavoitteet ja toimenpiteet. Palvelusuunnitelma perustuu asiakkaan kokonaisvaltaiseen palveluntarpeenarvioon. (L 28.12.2012/980, 16 §; L 22.9.2000/812, 7 §). Perhehoidosta sovittaessa asiakkaan sijoittava kunta tai kuntayhtymä (jatkossa asiakkaita sijoittava taho) tekee siitä päätöksen asiakkaalle sekä sopimuksen perhehoidon toteuttajan kanssa (Hyvä perhehoito -työryhmä 2017, 7). Asiakkaita sijoittava taho vastaa siitä, että perhehoitoon muuttava asiakas saa tarpeensa mukaiset palvelut (L 20.3.2015/263, 22 §).

Toimeksiantosopimuksessa sovitaan osapuolien oikeuksista ja velvollisuuksista Perhehoitolain (L 20.3.2015/263) 10 §:n mukaisesti:

- “- perhehoitajalle maksettavan palkkion määrästä ja suorittamisesta
- perhehoidosta ja hoidon käynnistämisestä aiheutuvien kustannusten korvaamisesta sekä perhehoidossa olevan kalenterikuukausittaisten käyttövarojen maksamisesta
- perhehoidossa olevan yksilöllisistä tarpeista johtuvien erityisten kustannusten korvaamisesta
- hoidon arvioidusta kestosta
- perhehoitajan oikeudesta vapaaseen, vapaan toteuttamisesta sekä palkkion maksamisesta ja kustannusten korvaamisesta vapaan ajalta
- hyvinvointi- ja terveystarkastusten järjestämisestä
- perhehoitajalle annettavasta valmennuksesta, työnohjauksesta ja koulutuksesta sekä näiden toteuttamisesta

- toimeksiantosopimuksen irtisanomisesta
- tarvittaessa muista perhekotia ja perhehoitoa koskevista seikoista
- yhteistyöstä kunnan ja perhehoitajan kesken”

Toimeksiantosopimukseen sisältyvistä asioista tulisi sopia neuvotellen sekä kirjata ne sopimukseen mahdollisimman yksiselitteisesti ja tarkasti (Hakkarainen 2019, 24).

2.2 Perhehoito ikäihmisten asumisen muotona

Asumisen muotona ikäihmisten perhehoito sijoittuu oman kodin ja palveluasumisen tai ympärivuorokautisen laitoshoidon väliin. Ikäihminen tai ikääntynyt on henkilö, jonka toimintakyky on heikentynyt korkean iän myötä (L 28.12.2012/980, 3§). Kodinomaisena ja yhteisöllisenä asumisena jatkuva perhehoito voi olla vaihtoehto ikäihmiselle, jonka elämä omassa kodissa ei ole enää turvallista ja asianmukaista kotihoidon palvelujenkaan avulla. Lyhytaikaisen tai osavuorokautisen perhehoidon avulla voidaan tukea omaishoitoa ja/tai asiakkaan toimintakykyä. (Hakkarainen ym. 2019, 6–7, Hyvä perhehoito -työryhmä 2017, 11–12.) Perhehoito sopii ikäihmiselle, jolle on mahdollista sitoutua perhehoidon yhteisöön toimintakykynsä ja tahtonsa puolesta. Esimerkiksi muistisairauden tuomat toimintakyvyn haasteet, yksinäisyys ja turvattomuus ovat monen perhehoidon asukkaan taustalla. (Hakkarainen ym. 2019, 6.)

Ikäihmisten näkökulmasta perhehoito voi lisätä elämänlaatua monella eri tavalla. Yhteisöllisyyden ja osallisuuden kokemukset vahvistuvat perhekodin yhteisessä arjessa toimimisesta ja tasavertaisesta arvostavasta kohtaamisesta. Perhekodin esteettömyys ja huolenpito tuovat turvallisuutta elämään. Ikäihminen voi tehdä valintoja ja päätöksiä omassa arkipäivässään. (Kotona perheessä -hanke, 2021.)

Perhehoidossa asuvien hyvinvointiin ja yhteisöllisyyteen vaikuttavat sen jatkuvuus, avoimuus ja luottamus. Toimiva moniammatillinen yhteistyö osaltaan tukee perhehoidon onnistumista ja kehitystä kaikkien osapuolten näkökulmista. (Leinonen 2017, 110–111.)

2.3 Perhehoito työtehtävänä

Perhehoitajuus on toimeksiantosopimuksella tapahtuvaa hoiva- ja hoitotyötä. Toimeksiantosuhte ei ole työsuhde eikä perhehoitaja ole työsuhhteessa asiakkaita sijoittavaan tahoon (L 20.3.2015/263, 10 §). Toimeksiantosuhte määrittää perhehoitajuuden virallisesti tehtäväksi, mutta perhehoitajat kuvaavat sitä työnä (Laine 2021, 46–47).

Perhehoitajan tehtävä vaatii sitoutumista ja sopeutumiskykyä. Työ on kokonaisvaltaista ja monipuolista; omasta sekä asiakkaiden hyvinvoinnista ja oikeuksista huolehtimista, toimintakyvyn ylläpitoa ja yhteydenpitoa ikäihmisen läheisiin sekä asiakkaita sijoittavaan tahoon. (Hakkarainen ym. 2019, 22.) Perhehoitajat kokevat perhehoitajuuden moniulotteisena työnä ja myös elämäntapana, jossa perhehoidosta tulee osa perheen arkea ja kotia varsinkin pitkäaikaisessa perhehoidossa. Suhde pitkäaikaiseen perhehoidon asiakkaaseen koetaan arvokkaana ihmissuhteena eikä pelkästään hoivasuhteena. Työ koetaan itsenäisenä ja vapaana, mutta toisaalta kuormittavana. (Laine 2021, 55–56.) Perhehoitajat arvostavat tehtäväänsä hyvän hoivan tarjoajina ja kokevat arvostusta asukkaiden sekä omaisten taholta. Hoiva- tai hoitokokemuksesta on hyötyä perhehoitotyössä, mutta merkittävämmäksi nähdään perhehoitajan persoona ja elämäntilanne. (Ojalehto 2020, 74–80). Leinosen (2020, 57) mukaan muun muassa yhteiskunnan puolelta tulevan tuen puute, taloudellinen epävarmuus ja työn sitovuus aiheuttavat kuormitusta.

3 TYÖNOHJAUS

3.1 Työnohjauksen määrittelyä

Työnohjauksellinen toiminta sai alkunsa 1920-luvulla Yhdysvalloissa sosiaalityön alueella ja Euroopassa psykoanalyttikoiden koulutuksessa. Työnohjaus alkoi kehittyä Suomessa 1950-luvulla kirkon perhetyön ja psykoterapiakoulutuksen yhteyteen haastavien asiakastilanteiden tueksi ja toimintatapojen kehittämiseksi. (Alhanen ym. 2011, 15; Keski-Luopa 2015, 32.) Työnohjauksen käsite on hankala määrittellä selkeästi sen laaja-alaisuuden takia. Se liittyy yleisimmin asiakas- ja ihmissuhdetyöhön, joissa olennaista on vuorovaikutuksen merkitys ammatillisuudessa. (Kärkkäinen 2013, 1–4.)

Suomen työnohjaajat ry:n (2021a) mukaan työnohjaus on koulutetun työnohjaajan kanssa tapahtuvaa oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä. Työnohjaus on vaitiolovelvoitettua ohjaus- ja ihmissuhdetyötä, joka perustuu elinikäiseen oppimiseen. Eettisten periaatteiden noudattaminen on tärkeää työn luottamuksellisuuden ja vaikutusmahdollisuuden takia. (Suomen työnohjaajat ry 2021b; Keski-Luopa 2015, 66–67; Kyrönseppä 2019, 53–54.) Työnohjaus ei ole konsultaatiota, koulutusta, mentorointia eikä terapiaa, vaan se on oppimista ja ammatillisesti merkittävää kehittymistä tavoitteleva prosessi. (Alhanen ym. 2011, 28–29, 64; Keski-Luopa 2015, 34–35, 64–65.) Työnohjauksen tarve tulee yleensä esille, kun työntekijä kokee työssään ongelmatilanteita tai muutostarvetta (Keski-Luopa 2015, 64).

Työnohjaajan käyttämät menetelmät ovat yhteydessä hänen oppimis- ja ihmiskäsitykseensä. Työnohjaajan ja ohjattavan avoimella keskustelulla kartoitetaan oppimisen ja kasvamisen tarpeita, joita lähdetään työnohjauksen avulla käsittelemään. (Keski-Luopa 2015, 80–81.) Erilaisia työnohjaustapoja ovat voimavara- ja ratkaisukeskeisyys, teema- tai tapauskeskeinen työskentely sekä erilaiset toiminnalliset menetelmät. Työnohjaaja valitsee käyttämänsä menetelmän oman viitekehyksensä, tilanteen ja tarpeen mukaan (Alhanen ym. 2011, 96–12; Kyrönseppä 2019, 51–53). Työnohjauksen toteutustapaan vaikuttaa myös sen ohjaussuhteen muoto, onko se yksilö-, pari-, ryhmä-, yhteisö- vai esimiestyönohjausta (Alhanen ym. 2011, 125–181).

Työnohjauksen tavoitteena on luova ja tilanteen mukaan joustava kehityskulku, jonka tavoitteet määrittellään käytännön työstä tulevien tarpeiden mukaan (Keski-Luopa 2015, 348, 406–407).

Tarkoitus on oppia työn kannalta olennaisia tietoja ja taitoja, joiden liittäminen aiemmin opittuun sekä soveltaminen käytäntöön kehittää työn tekemisen tapoja (Alhanen ym. 2011, 28–43; Kärkkäinen 2013, 95–98). Prosessiin sisältyy alkukartoitus ja tavoitteiden asettaminen. Se koostuu sovitusta määrästä tapaamiskertoja sekä niiden välillä tapahtuvasta yksilöllisestä ajatusten työstämisestä. Työnohjaajan tarkoitus on ohjata tätä monitasoista oppimaan oppimista yhteisymmärryksessä ohjattavan tai ohjattavien kanssa. Hän ei ratkaise ongelmia yksin, vaan ratkaisuja etsitään yhdessä tasavertaisina. Esille tulleita ajatuksia, tunteita ja kokemuksia käydään läpi keskustellen; olennaista on myös prosessin arvioiminen ja saadun palautteen huomioiminen. Työnohjausprosessi on oppimiskokemus myös työnohjaajalle. (Keski-Luopa 2015, 357–386; Kärkkäinen 2013, 27, 56–57.)

Työnohjausta on tutkittu ja kehitetty esimerkiksi eri asiakastyöhön liittyvien ammattialojen sekä niiden haasteiden, tarpeiden ja edellytysten näkökulmista.

Kärkkäinen tutkii väitöskirjassaan (2013) työnohjausta psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Hän kuvaa työnohjausta tukimuotona psykiatrisen hoitotyön ammattiryhmien näkökulmista. (1–4). Hoitotyössä kohtaamis- ja muutostilanteet voivat tuottaa työnohjauksen tarvetta henkisen kuormituksen purkamiseksi varsinkin yksin työskenneltäessä. Työnohjaus voi auttaa kehittämään uusia työtapoja ja näkökulmia. Tutkimuksen mukaan työnohjauksella on merkitystä kustannuksia vähentävänä tekijänä sekä työhyvinvoinnin ylläpitäjänä, työn laadun kehittäjänä ja varmistajana. (92–99.)

Työnohjausta lasten perhehoitajien eli sijaisvanhempien tukemisen muotona on tutkittu kyselytutkimuksella, jolla kerättiin sijaisvanhempien, työnohjaajien ja sosiaalityöntekijöiden käsityksiä ja kokemuksia sijaisvanhempien työnohjauksesta. Tutkimuksen pohjalta tuotetun Työnohjaus sijaisvanhemmuuden tukena – Opas työnohjauksen tilaajille, työnohjaajille ja sijaisvanhemmille -julkaisun (Janhunen, Pitko & Säles 2015) mukaan työnohjauksen avulla tuetaan ohjattavan identiteetin kehittymistä perhehoitajana sekä hänen hyvinvointiaan (13–14). Sijaisvanhempien työnohjaus nähdään erityisluonteisena; sijaisvanhemmuus on henkilökohtaista ”ammatillista vanhemmuutta”, jossa tukena ei ole työyhteisöä tai esihenkilöä. Työnohjauksen luotamuksellisuus perustuu puolueettomuuteen ja vaitiolovelvollisuuteen; se on mahdollisuus puhua suoraan ja kiertelemättä asioista, joista ei voi muuten keskustella. Työnohjauksen jatkuvuus tukee sijaisvanhemman jaksamista ja ehkäisee hankalien tilanteiden syntymistä. (16–19.)

3.2 Työnohjaus ikäihmisten perhehoitajan kannalta

Työnohjaus on lakisääteinen (L 20.3.2015/263, 10§, 15 §) toimeksiantosopimukseen sisältyvä perhehoitajan tehtävän, sen kehittämisen ja työhyvinvoinnin tukimuoto, jonka tarpeen asiakkaita sijoittava taho määrittää oman harkintansa mukaan. Perhehoidon toimintaohjeissa viitataan työnohjaukseen ja täydennyskoulutukseen velvollisuutena eikä pelkästään mahdollisuutena, jonka asiakkaita sijoittava taho järjestää tarvittaessa (Hakkarainen ym. 2019, 32; Maa-kunnallinen ikäihmisten, pitkäaikaissairaiden ja vammaisten perhehoidon toimintaohje 2021, 16–17).

Ikäihmisten perhehoitajien työnohjaus voidaan osin rinnastaa sijaisvanhempien työnohjaukseen sen erityisluonteen eli sitovan ja vaativan koti- ja perhekeskeisen, mutta julkisesti valvotun ammatillisen hoivatyön takia. Se on perhehoitajan koko elämäntilanteen huomioivaa perhehoitajaksi kasvamisen ja perhehoitajana toimimisen tukemista sekä vaikeiden tilanteiden ehkäisyä tai näiden ratkaisua. Työnohjauksen avulla voidaan korvata työyhteisön puuttumisen tuomia haasteita (Laine 2021, 48). Työnohjaajan ja -ohjattavan sekä työnohjauksen tilaajan välinen suhde on luottamuksellinen (Suomen työnohjaajat ry 2021b); työnohjaajan on hyvä olla ”riittävän ulkopuolinen” (Paakkunainen 2017) ja neutraali (Perhehoitoliitto) perhehoidon asiakkaita sijoittavaan tahoon nähden. Perhehoitajien työnohjaus on yksilö-, pari- tai ryhmätyönohjausta; sen muodosta ja kestosta sovitaan tapauskohtaisesti (Perhehoitoliitto).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyöni yhteistyökumppanina toimi Perhehoitoliitto. Liitto lähetti 10.9.2021 tutkimustiedotteeni sähköpostitse (Liite 1) noin 1500:lle perhehoidon ennakkovalmennukseen osallistuneelle, jotka olivat valmennuksen yhteydessä antaneet luvan toimittaa yhteystietonsa Perhehoitoliittoon. Saateviestinä oli, että tutkimustiedote on tarkoitettu kutsuksi tutkimukseen niille, jotka ovat osallistuneet perhehoitajan työnohjaukseen. Tiedotteessa kerrottiin tutkimuksen teemoista ja tavoitteista sekä tietosuojasta. Tutkimuslupaa ei tarvinnut hakea, koska tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoiseen ilmoittautumiseen ja tutkittavat antoivat suostumuksensa tutkimukseen tutkimustiedotteen perusteella (Kuula-Luumi).

4.1 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyöni tavoite on lisätä tietoa työnohjauksesta perhehoitajien tehtävän tukimuotona ja lisätä ymmärrystä perhehoitajien tehtävää ja työtä kohtaan. Geronomin ammatilliseen osaamiseen sisältyy ikäihmisten perhehoidon toimintatapojen sekä käytäntöjen tuntemus ja ymmärrys.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Mitä perhehoitajat odottavat työnohjaukselta?
- Minkälaisia kokemuksia ja havaintoja ikäihmisten perhehoitajilla on työnohjauksen vaikutuksista perhehoitajan tehtävään?
- Mitkä seikat työnohjauksessa ovat tehneet työnohjauksen prosessista hyödyllistä?
- Onko työnohjauksesta tullut kielteisiä kokemuksia?

4.2 Tutkimusmenetelmät

Laadullisen tutkimuksen kohteena on ihmisen elämisen kokonaisuus suhteineen ja merkityksineen sekä heidän omat kuvauksensa kokemuksistaan (Varto 1992, 23–24). Laadullinen tutkimus on usein aineistolähtöistä; sen tavoite on määritellä tutkittavaa ilmiötä tutkittavien näkökulmasta heidän antamiensa kuvausten kautta sekä auttaa ymmärtämään ilmiötä. (Puusa & Juuti 2020, 9–11). Laadullisen tutkimuksen aineistoa jäsennellään koko tutkimusprosessin ajan aloittaen jo keräysvaiheessa. Aineistoa eritellään sen tuottamien havaintojen ja muodostuvan kokonaisuuden mukaan. (Hirsjärvi & Hurme 2015, 135–136.)

Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Sen tarkoitus on kartoittaa, minkälaisia odotuksia ja tavoitteita perhehoitajilla on ollut työnohjaukselle, minkälaisia kokemuksia se on tuottanut, minkälaisia vaikutuksia he kokevat sillä olleen sekä mitkä seikat työnohjauksessa on koettu vaikuttaviksi. Tutkimuksen kohteesta ei huomattavasti ole aiempaa tietoa. Tavoitteeni on kuvata ilmiötä tutkimusaineiston avulla kokemustiedon ja ymmärryksen lisäämiseksi.

4.2.1 Teemahaastattelu

Haastattelu on yleinen tapa tutkimusaineiston hankintaan, kun tavoitteena on selvittää ihmisten käsityksiä ja kokemuksia. Teemahaastattelun tuottaman aineiston avulla etsitään vastauksia tutkimuskysymyksiin. (Hyvärinen, Suoninen & Vuori.) Hirsjärven & Hurmeen (2015, 47–48) mukaan teemahaastattelu on puolistrukturoitu, koska haastattelun teemat ovat ennalta määrättyt ja kaikille haastateltaville samat. Haastattelu etenee valittujen teemojen avulla muodostettujen kysymysten johdattamana keskusteluna. Teemahaastattelun suuntaaminen tutkimuksen kannalta oleellisiin teemoihin edellyttää aihepiirin ja olosuhteiden tuntemusta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Koska aiempaa tutkimustietoa perhehoitajien työnohjauksesta ei juuri ole, keskustelin aiheesta yleisellä tasolla perhehoidon kouluttaja Aija Paakkunaisen sekä Perhehoitoliiton kehittämisspällikön Maria Kuukkasen kanssa. Keskustelun avulla täydensin perhehoitoon sekä työnohjaukseen perehtymisen kautta muodostunutta esiyymmärrystäni aihealueesta. Esiyymmärryksen avulla määrittelin haastattelun teemoiksi odotukset, kokemukset ja koetut vaikutukset. Valittujen teemojen ja haastattelun toimivuutta kokeilin tekemällä esihaastattelun henkilölle, joka on osallistunut työnohjaukseen, mutta ei ole perhehoitaja. Samalla sain viitteitä haastattelun kestosta. Koehenkilön haastattelun ja hänen antamansa palautteen perusteella totesin teemat ja käyttämäni haastattelurungon (Liite 2) toimiviksi vastaamaan asettamiini tutkimuskysymyksiin.

4.2.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi perustuu aineiston osien lajitteluun ja luokitteluun tiettyjen ominaisuuksien ja tutkimuskysymysten mukaan. Luokat nimetään aineistoa kuvaavasti. Lajittelu ja nimeäminen perustuu aineistoon sekä tutkijan sen perusteella luomaan tulkintaan ja näkemykseen. (Miles & Huberman 1994, Tuomen & Sarajärven 2018, 111–113 mukaan.)

Luokittelun avulla aineistoa järjestellään pohdintaa ja johtopäätöksien tekemistä varten eli vastaamaan tutkimuskysymyksiin (Grönfors & Vilkkä 2011, 94).

Tutkin opinnäytetyössäni perhehoitajien kuvaamia kokemuksiaan työnohjauksesta. Kokemus kuvataan koetuksi tapaukseksi; elämykseksi. Se on merkityssuhde, jossa toiminnan kohde ilmenee toimijalle jonakin hänen elämäntilanteeseensa sisältyvänä merkityksenä. (Perttula 2005, 116–119). Tutkimuskysymykset selvittävät, minkälaisia odotuksia, tavoitteita, vaikutuksia ja muutoksia perhehoitajat ovat työnohjaukseen liittyen kokeneet. Kielitoimiston sanakirja (2021) määrittää odotuksen olevan se, mitä jostakin odotetaan. Se voi olla toive, arvelu tai otaksuma. Tavoite on pyrkimyksen kohde, päämäärä. Vaikutus on vaikuttamisen seurausta, sen tulos, aikaansaannos. Muutos on muuttamisen tai muuttumisen tulos. (Kielitoimiston sanakirja 2021.)

4.3 Haastattelujen toteutus

Haastattelujen toteutusvälineeksi valitsin puhelinyhteyden sen yleisyyden, käyttövarmuuden sekä koronavirusepidemian vuoksi. Puhelimen käyttö on kustannustehokasta ja se ei vaadi muita valmisteluja kuin aikataulujen yhteensovittamisen.

Toteutin haastattelut 28.9.–22.10.2021 välisenä aikana. Haastattelin seitsemää perhehoitajaa, jotka olivat vastanneet tutkimuskutsuun. Yksi haastatteluista oli ryhmähaastattelu, johon osallistui kaksi perhehoitajaa yhdessä; muut haastattelut toteutin yksilöhaastatteluina. Yhteydenottoajat sovittiin sähköpostin välityksellä tai puhelimessa. Haastattelujen aluksi varmistin sanallisesti suostumuksen haastatteluun ja sen tallentamiseen. Kerroin lisäksi tietosuojasta, tutkimuksen tavoitteesta ja teemoista sekä tutkimusmenetelmästä ja -prosessista. Haastattelut kestivät yhteensä 3 tuntia 39 minuuttia.

Haastateltavat ovat toimeksiantosuhteisia ikäihmisten perhehoitajia eri puolilta Suomea. He ovat tuottaneet pitkä- tai määräaikaista perhehoitoa 3–10 vuotta. He ovat saaneet yksilö-, pari- tai ryhmätyönohjausta. Työnohjausprosessit olivat määräaikaista tai jatkuvampia; kestoltaan 3 kk – 2,5 v. Prosessi oli haastatteluhetkellä kesken, loppunut tai ei ollut tietoa jatkumisesta.

4.4 Aineiston käsittely, tarkastelu ja analysointi

Litteroin haastattelut sanatarkasti tekstimuotoon pian kunkin haastattelun jälkeen, ennen seuraavaa haastattelua. Aineistoa kertyi 44 sivua (fontti Arial 12, riviväli 1). Pelkistin tekstiä poistamalla tilkesanoja ja keskustelun kohdat, jotka eivät suoranaisesti liittyneet tutkimusaiheeseen. Sivumääräksi tuli 26 sivua (fontti Arial 12, riviväli 1). Määrittelin litterointitavan ja aineiston pelkistämisen soveltuvien osien tutkimukseen valitun analyysitavan ja tutkimuskysymysten perusteella (Ruusuvoori & Nikander 2017, 435–438). Luin pelkistettyjä tekstejä useaan kertaan ja palasin niihin myös analyysivaiheessa. Litteroinnin, sen pelkistämisen ja tekstien lukemisen avulla tutustuu aineistoon syvällisesti ja se on myös mahdollisuus kehittää omaa toimintaa tutkimuksen tekijänä.

Työnohjausprosessin kehityskulku alkoi tulla esille jo haastattelu- ja litterointivaiheessa. Tarkastelen aineistoa aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaan etsien oppimiseen ja kehittymiseen viittaavia ilmauksia sekä kuvauksia tekijöistä, jotka koettiin vaikuttaneen työnohjausprosessiin. Kehityskulun teemoina ovat kuvaukset odotuksista ja tavoitteista ennen työnohjausta, koetuista vaikutuksista ja muutoksista sekä erillisenä teemana kuvaukset työnohjausprosessin tekijöistä, joiden koettiin vaikuttaneen.

Käytin Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmaa kuvausten lajitteluun ja taulukointiin. Merkitsin haastatteluteksteihin tutkittavia teemoja kuvaavat lauseet eri värein. Käsittelin haastatteluaineistoa kehityskulkuteemoittain pelkistäen alkuperäisilmaisujen sanamuodot sitä kuvaaviksi ilmauksiksi ja yhdistin ilmaisut esimerkin 1 mukaiseen taulukkoon.

Esimerkki 1: Teeman ”ODOTUKSIA JA TAVOITTEITA” kuvausten pelkistäminen:

Alkuperäiset ilmaisut	Pelkistetyt ilmaisut
”Odotus siitä, että omia ajatuksia sai vähän selkeemmäksi.”	Ajatusmaailman muuttaminen
”...että mä saisin itseäni itsevarmemmaksi perhehoitajaksi ja mulla tulis semmonen olo, että mä osaan tän homman ja pystyn tähän ja jaksan tätä. Se liittyy nimenomaan kasvamiseen ja itsensä kehittämiseen.”	Ammatillisen varmuuden kehittäminen Työssä jaksamisen kehittäminen Kasvaminen ja itsensä kehittäminen

Lajittelin pelkistetyt ilmaukset alaluokkiin sen mukaan, kuinka käsitin niiden tukevan samaa aihealuetta tai kuuluvan samaan aihealueeseen. Alaluokat nimesin pelkistettyjen ilmausten perusteella tulkintani mukaan.

Esimerkki 2: Teeman ”ODOTUKSIA JA TAVOITTEITA” pelkistettyjen ilmausten luokittelu alaluokkiin:

Pelkistetyt ilmaukset	Alaluokka
Kokemus tarpeellisuudesta	Työn hallinta
Tietyn ongelmatilanteen ratkaiseminen	
Rajojen asettaminen	

Alaluokat yhdistin pääluokkiin, jotka nimesin alaluokkia kuvaaviksi. Pääluokat kuvaavat tutkimusaineistosta esille tulleita työnohjauksen kehitysprosessin vaikutusalueita tai vaikuttaviksi koettuja tekijöitä.

Esimerkki 3: Alaluokkien lajittelu pääluokkiin:

Alaluokat	Pääluokat
Työn hallinta	Ammatillinen kasvu
Ammatillisuus	
Suhde itseen	Inhimillinen kasvu
Suhde toisiin	
Työnohjauksen suora apu	Työssä jaksaminen
Työnohjauksen avulla opittua	

Muodostin johtopäätöksien ja pohdinnan tueksi yhteenvetona erilliset taulukot, joissa tarkastellaan kehityskulkua työnohjausprosessissa (Liite 3) sekä työnohjausprosessissa vaikuttaviksi

koettuja tekijöitä (Liite 4). Työnohjaukseen liittyneiden kielteisten kokemusten ja havaintojen perusteella muodostin kehitysehdotuksia, jotka kokosin omaan taulukkoonsa (Liite 5).

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Odotuksia ja tavoitteita – uhka vai mahdollisuus

Haastatteluissa tuli vahvasti esille kokemus työnohjauksen merkityksestä oman työn hallinnan ja työssä jaksamisen suhteen. Se nähtiin järkeväksi ja tärkeäksi tavoitteelliseksi apukeinoksi oman ammatillisen ja inhimillisen kasvun kannalta. Sen odotettiin auttavan vuorovaikutuksessa, selkiyttävän tilannetta ja vähentävän sen aiheuttamaa kuormitusta. Työnohjausta käytettiin myös tunteiden purkamiseen ongelmatilanteen ratkaisussa.

”...että mä saisin itseäni itsevarmemmaksi perhehoitajaksi ja mulla tulis olo, että mä osaan tän homman, pystyn tähän ja jaksan tätä. Se liittyy nimenomaan kasvamiseen ja itsensä kehittämiseen.” (H3)

”Me ajateltiin, et se auttas meitä purkamaan ne tunteet...” (H5)

Työnohjaukselta odotettiin opastusta työn suhteen sekä neuvoja perhehoitoon liittyvien rajojen asettamiseen. Jos työnohjaajalla oli omakohtaista kokemusta perhehoidon työstä, häneltä odotettiin myös käytännön työhön liittyvää tietoa.

”... jaksaminen oli siinä oleellinen, että mä oppisin työnohjauksen avulla laittamaan ne rajat, millä tavalla mä teen tätä työtä.” (H3)

”Hänki oli perhehoitajana työskennelly...mä sitäkin aattelin, että häneltä saa vinkkejä ihan käytännön työhönki.” (H4)

Työnohjaukseen kohdistuneet odotukset olivat hyvin moninaisia sekä suhteessa perhehoitajan tilanteeseen ja aiempaan kokemukseen työnohjauksesta. Jos työnohjauksesta ei ollut ennakkotietoja, sille ei asetettu mitään odotuksia tai siihen saattoi kohdistua epäilyjä, jopa pelkoja.

”Oon ollu työnohjauksessa ennekin aika paljonkin, toisen työn takia ja oon kokenuksen todella järkeväksi, että on auttanut mua.” (H4)

”... mulla oli hyvin negatiiviset ajatukset koko työnohjausta varten. Kun ei tienny mitään ihmettä se on.” (H1)

5.2 Koettuja vaikutuksia – uusia työkaluja

Haastateltavat kokivat saaneensa työnohjauksen kautta vaihtoehtoisia näkökulmia ja toimintamalleja työhönsä. Työnohjaaja auttoi havainnoimaan omaa toimintaa ja ajattelua sekä pohtimaan niitä toiselta kannalta. Perhehoidon kokonaisuus hahmottui selkeämmin keskustelujen avulla. Työnohjaus kuuluu salassapito- ja vaitiolovelvollisuuden piiriin, joten siellä on mahdollisuus puhua aiheista ja asioista, joista ei muualla voi keskustella.

”Jokaisen tapaamisen jälkeen tuntuu, että on taas saanu uusia työkaluja.” (H6)

”Se aina auttaa ku toinen siitä sivusta huomaa, ja huomauttaa, et ootko huomannu mitenkä toimit tämmösessä tilanteessa ja mitä ootte aatellu tulevaisuudessa tästä ja tästä.” (H1)

”...ne pukee sanoiksi ääneen ja toinen kysyy tarkentavii kysymyksii, siinä hahmotuu se kokonaisuus paremmin itsellekin.” (H2)

Työnohjaus kasvatti itsetuntemusta ja käynnisti omatoimisen ajatusten sekä asioiden käsitteilyn; ajatusmaailma muuttui. Sen avulla opittiin hyväksymään se, että kukaan ei ole eikä tarvitsekaan olla täydellinen; riittää, kun tekee parhaansa. Ymmärrys ihmisten erilaisuutta kohtaan lisääntyi toisenlaisten näkökulmien kautta. Ryhmätyönohjauksessa opittiin kommunikoidaan paremmin ja vuorovaikutus kehittyi.

”Senkin mä oon oppinu työnohjauksessa, ettei mun tarvi olla täydellinen enkä mä oo täydellinen.” (H6)

”Työnohjauksessa ollaan saatu se ajatus iskostettua mieleen, että me tehdään ihan hyvää työtä ja riittävästi...” (H1)

”...pitäs yrittää vaan vaihtaa sitä omaa näkemystäkin asioihin...yrittää asettua aina sen toisenki asemaan ja kaikki ei oo persoonaltaan samanlaisia kun minä...yrittää aatella, et joihinki asioihin on niitä syitä” (H4)

”Oppi siinä puhumaan asioista suoraan toiselle... kommunikointi muitten kanssa onnistuu paremmin” (H5)

Käytännön vinkit työhön sekä hoivatieto esimerkiksi muistisairauksiin liittyen kehittivät perhehoitajan ammatillisuutta. Neuvot työ- ja vapaa-ajan jaksottamiseen sekä selkeään erottamiseen toisistaan opettivat työn hallintaa.

”Et se on ollu tosi suuri anti kyllä siinä. Se on tavallaan kasvattanu pinnaa, ku on ymmärtäny koko ajan paremmin ja paremmin sitä muistisairauden pohjaa.” (H4)

”Hän neuvo, että mä järjestän aina tulevalle vapaalle jotain erikoista, et mä odotan sitä. Eihän sen tarvi mitään hirveen erikoista olla, mutta joku semmonen positiivinen asia sinne, mitä odottaa. Sillä pystyy jaksottaan tätä työtä, tää on muuten 24/7 52 viikkoo, sitä samaa työtä koko aika. Et se menee niissä jaksoissa, vapaasta vapaaseen.” (H3)

Perhehoitajan työ on sitovaa ja vaativaa, joten oma työssä jaksamisen huomiointi on olennaista. Työnohjauksen avulla työssä jaksaminen ja sen huomioiminen kehittyivät ohjaustapaamisten keskusteluiden sekä siellä opittujen arjenhallintakeinojen kautta.

”On ollut vaikutusta myös jaksamiseen ja sitten on myös ollu se, että meidän oma työnohjaaja on pystyny muuttamaan sitä ajatusmaailmaa, vaikka se on ollu meillä tosi asiakaslähtöinen mutta kumminki myös siinä, että täytyy myös itseä ajatella. Ja omia voimavarojaan.” (H1)

”Paljon myös puhuttiin ihan arkipäivän jaksamisesta, et minkälaista, siitä arkipäivästä, et minkälaisia hetkiä siinä voi pitää ja mietittiin minkälaiset asiat arjessa auttaa jaksamaan.” (H3)

Jos työnohjaus painottui käytännön seikkoihin tai sen ei koettu olevan tarpeeksi ohjaavaa, se vaikutti prosessin kokonaisuuteen.

”Mä odotin, että työnohjaaja olis pikkusen vielä tiukemmin ottanu itte ohjat käsiin siinä ja tavallaan sitte johatellut... En kauheen syvälle lähteny asioita puimaan, että pikkusen oli vähän koko ajan tyytymätön siihen työnohjaukseen. Että mä varmaan itte pikkusen oon jarrutellu sitä sen takia... Työnohjaus meni enemmän käytännön asioihin, ku oisin odottanu siltä enemmän sitä henkistä, miten mä sitä työtä teen itteni kanssa.” (H4)

5.3 Havaittuja muutoksia – perhehoitajana kasvaminen

Työnohjauksen tavoitteena on tukea perhehoitajan kehittymistä; perhehoitajaksi kasvamista sekä perhehoidon tehtävästä suoriutumista ja työhyvinvointia perhehoitajan kokonaistilanne huomioiden. Kehittyminen johtaa jonkin asian tai asioiden muuttumiseen. Monen haastateltavan mukaan muutoksia on tapahtunut ajatusmaailman, näkökulman ja työssä jaksamisen kehittyessä. Perhehoidon kokonaisuuden hahmottaminen on selkeytynyt. Perhehoitajat ovat opineet työn suunnitelmallisuutta sekä jaksottamista ja rajojen asettamista oman perhekodin

suhteen. He ovat saavuttaneet itsevarmuutta ja -luottamusta perhehoitajana toimimiseen. Luottamus sidosryhmiin on kasvanut ja vuorovaikutus perhekotiyhteisössä lisääntynyt.

”Se on vaikuttanu tähän työhön, ja sitten on myös muuttanu omaa ajatusmaailmaa työtä ja asiakkaita kohtaan. Ja omaan ajankäyttöön.” (H1)

”Itseluottamus siihen perhehoitajana työskentelyyn, että mä oon oppinu olemaan perhehoitaja sitä myöten, oppinu ne omat rajat ja miten pitää toimia, että oma jaksaminen riittää ja voi myöskin nauttia siitä työstä.” (H3)

”Me ei osattu puhuu toistemme kaa, ku se jotenki avas niitä lukkoja, että uskalti ja voi puhuu toiselle tään työnohjaajan kautta jotenki vaikeistakin asioista.” (H5)

Työnohjauksessa saatujen käytännön vinkkien avulla perhehoitajat saavat asiakkaansa osallistumaan enemmän arjen askareisiin. Esimerkiksi pyykkien lajittelu, ruuan laittamiseen osallistuminen ja yhdessä ruokaileminen auttavat ikäihmisiä ottamaan osaa yhteiseen arkipäivään.

Työnohjaus koetaan myös virkistävänä ja voimaannuttavana tekijänä.

”Meillä se on ollu voimaannuttava tekijä ja auttanu jaksamaan ja muuttamaan omia ajatuksiaan.” (H1)

Eräs haastatelluista kuvasi työnohjaustaan kasvamisen tarinaksi.

”Se on ollut semmonen kasvun tarina se työnohjaus. Mä oon kasvanu perhehoitajaksi.” (H3)

5.4 Työnohjaukseen vaikuttaviksi koettuja tekijöitä

Työnohjaukseen vaikuttaviksi koetut tekijät lajittelin sen mukaan, mistä tulkitsin niiden juontuvan ja jaoin ne sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Ulkoisiksi tekijöiksi määrittelin palvelujärjestelmän perhehoidon ja perhehoitajan työnohjauksen järjestämisestä vastaavana tahona sekä yhteiskunnan yleistilanteen koronavirusepidemian suhteen.

Koronavirusepidemia on aiheuttanut yhteiskunnan sulkutiloja ja kokoontumisrajoituksia, joista on seurannut taukoja tapaamisiin ja muutoksia tapaamisympäristöön. Työnohjausta on jouduttu pitämään esimerkiksi etäyhteyksillä tai erityisissä tapaamistiloissa, jolloin fyysisen ympäristön vaikutus korostuu.

”Se vaikutti vähän huonontavalla tavalla täytyy mainita tää korona, kun piti tavata etänä ja välillä jossain tapaamiskontissa ja missä milloinkin. Fyysiset seikatkin tietysti vaikutti.” (H3)

”Meilläki oli pitkiä taukoja siinä välillä ja ehotettiin sitä, että ois voinu ottaa etänä, mutta mulle se ei sovi yhtään.” (H4)

Perhehoitolaissa (L 20.3.2015/263, 10 §, 15 §) määritellään perhehoitajan oikeus palvelujärjestelmän järjestämään työnohjaukseen toimeksiantosopimukseen kirjattavalla tavalla, ja se koettiin positiivisesti merkittävänä sekä tärkeänä asiana.

”Tärkein asia on ylipäättänsä se, että työnohjausmahdollisuus annetaan meille, että me voidaan pysähtyy siihen meidän työn asioiden äärelle ja se todellakin, et meitä joku kuuntelee.” (H2)

Palvelujärjestelmän toiminta vaikuttaa työnohjauksesta vastaavana ja sitä järjestävänä tahona sen saatavuuteen ja jatkuvuuteen sekä työnohjausprosessin keston. Työnohjauksesta annettavalla ennakkotiedolla tai sen puuttumisella on vaikutusta työnohjaukseen kohdistuneisiin odotuksiin.

”Meille puhuttiin työnohjauksesta, muttei yhtään sanottu mitä se on.” (H1)

Eräässä haastattelussa tuli esille, että asiakkaita sijoittavalla taholla ei ollut työnohjauskäytäntöä valmiina, vaan sitä ryhdyttiin järjestämään vasta perhehoitajan pyynnöstä. Perhehoitajilla ei ollut aina varmaa tietoa työnohjauksen jatkuvuudesta. Perhehoidosta vastaavien työntekijöiden vaihtuminen on vaikuttanut kokemukseen työnohjauksen saatavuudesta ja jatkuvuudesta. Työnohjausprosessien pituudet vaihtelivat muutamasta kuukaudesta yli kahteen vuoteen; sitä on saatu määräaikaisena ja jatkuvampana, jolloin prosessin jatkumisesta sovitaan esimerkiksi puolivuositain. Työnohjauksen jatkuvuudella ja prosessin pituudella koetaan olevan merkitystä.

”Täällä ei varmaankaan saa sitä kovin helposti, mutta oma sitkeys varmaan toisen... Se on se ruksi toimeksiantosopimuksessa, mut ku minä kysyin, ei kukaan tienny mitään. Minä rupesin huutaan hätähuutoo täältä meiltäpäin, niin sitten vasta joku rupes junaileen ja järjestelemään sitä. Eli sitä ei oltu valmiiksi rakennettu sitä systeemiä.” (H2)

”En koskaan tienny, et jatkuuko tää vielä syksyllä. Et antaako kunta siihen mulle oikeuden jatkaa sitä vielä vai ei, aina neuvoteltiin se, että jatkuuko syksyllä. Ja

siellä kunnassa on vaihtunu ne työntekijät, nii ei aina tienny et miten tää uus, että antaako se mun osallistua työnohjaukseen vai ei.” (H3)

”...ku työnohjaus on kestäny pitemmän aikaa, ni on huomannu sen, että siitä on tosi paljon apua.” (H1)

Työnohjaajan suositellaan olevan mahdollisimman neutraali ja ulkopuolinen asiakkaita sijoittavaan tahoon nähden. Työnohjaajan mahdollinen yhteys asiakkaita sijoittavaan tahoon koetaan työnohjauksen luottamuksellisuutta ja rehellisyyttä haastavaksi. Eräs haastateltu kuvasi työnohjaajan valinnan tapahtuneen työnohjausta järjestävän toimesta, eikä perhehoitajan tarpeita ollut arvioitu yhdessä. Kokemus oli tästä huolimatta myönteinen, vaikka johtikin sittemmin työnohjaajan vaihtamiseen.

”Sama työnohjaaja oli mun työnohjaaja sekä niiden työntekijöiden työnohjaaja, jotka kunnassa pyörittää tätä ikäihmisten perhehoitoa. Se ei ollu hyvä, että se oli sama henkilö molemmilla puolilla... Tuli vaan sellanen olo, että ei 100 %:sti voinu olla avoin.” (H3)

”Alussa oikeestaan ei hirveesti kysytytkään, että minkätyyppistä ja mä en tiä oikein, muistinko mä, hoksinko mä ite sanookkaan, että mä oon jo niin monta vuotta käynny työnohjauksessa tavallaan, et on semmonen jonkinäkönen ajatus siitä, mitä sen pitäs olla. Ois ehkä kannattanu sillon heti alussa itteki vaatia. Mut sit vaa aatteli, että kaikki vaan on plussaa ja niin on ollukki kyllä... Mullakin on nyt kestäny melkein vuosi, et oon kehdannu pyytää toista työnohjaajaa, että saisin vähä erilaista... mä tarvin enemmän ratkaisukeskeisempää.” (H4)

Haastatteluissa perhehoitajat kertoivat työnohjaustapaamisia pidetyn yleisimmin noin kerran kuussa, lukuun ottamatta koronan ja lomakausien aiheuttamia taukoja.

”Kerran kuukaudessa on pyritty pitään näitä palavereja. Tällai se on meillä kokon ajan jatkunu.” (H1)

Eräessä haastattelussa tuli esille asiakkaita sijoittavan tahon merkitys ehkäisevän ja jaksamista tukevan työnohjauksen järjestäjänä, jos perhehoitaja ei itse tiedosta tai huomaa työnohjauksen tarvetta.

”Mää ainakin oon huono niinku pyytämään tai vaatimaan tollasia juttuja, että toisaalta olis sitte hyvä, että kunta vois vaikka sit tarjotaki sitä, et se jatkuis kunnan puolelta. Perhehoitaja miettii ja pohtii ja päättää pyytää ehkä sitä, kun on jo melkein liian myöhästä, koska on joskus itse vaikee havaita, että mä tarvisinki oikeesti työnohjausta. Ehkä ajattelee niitä pohtimiaan asioita jotenki pieneks...” (H3)

Työnohjaukseen vaikuttavia sisäisiä tekijöitä ovat työnohjaajan ja -ohjattavan välinen vuorovaikutus sekä työnohjaajan työskentelytapa. Työnohjaajan työskentelytapa ja persoona vaikuttavat vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen kannalta merkittäviksi tekijöiksi koettiin työnohjaajan ja -ohjattavan yhteensopivuus eli ”henkilökemiat”. Jos kemiat eivät kohtaa, on yhteisymmärrystä, yhteistä säveltä tai kieltä vaikea löytää.

”Jos se persoona jollain tavalla ei olis kohdannut tai meillä ei olis kemiat kohdattu niin ei se mun mielestä se työnohjaus sillon onnistu. Se on se tärkein kyllä.” (H3)

”Itse työnohjaaja on tehnyt siitä todella vaikuttavan. Persoonana ja henkilönä.” (H1)

Useassa haastattelussa tulivat esille erityisen vahvasti luottamus sekä työnohjaajan esittämät kysymykset prosessia eteenpäin vievinä tekijöinä. Perhehoitajat kokivat kysymykset avaavina ja keskustelua luotsaavina.

”Alussa luottamus on ensimmäinen, että pystyy ruveta käsittelemään asioita yhdessä.” (H6)

”Hän osas hirveen taitavasti saaha meijät puhumaan kaikesta ja vaikeistaki asioista. Hän osas sellasia kysymyksiä, jotka niinku autto, että pysty avautuun... Siitä hehku semmonen luottamus.” (H5)

Tärkeää työnohjauksen ja vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta on molemminpuolinen rehellisyys. Mahdollisuus sanoa asioita ääneen ja suoraan on tarpeellista perhehoitajan kannalta. Kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen on tärkeä kokemus; sen avulla voidaan purkaa kuormitusta ja vähentää stressiä.

”Jos mä aattelen yleensä perhehoitajien työtä, suuri osa tekee yksin työtään ja vaikka yhdessäkin, niin se on hirmu tärkeää, et joku joskus kuuntelee ja ottaa sut tosissaan. Minun mielestä lisää vaikuttavuutta, että hän ihan oikeesti kuuntelee meitä.” (H2)

”Siellä ihan oikeesti pysty puhumaan niitä asioita suoraan ja kiertelemättä ja ok-sentaa ne asiat ulos jos oli tarve. Ja jäsenneiltyä asioita, että välillä tuntu, että jos joku asia oli kauan kaivertanu mieltä ja huomaski, ettei se nyt niin kauheen vakavaa oookkaan, ku sai sen ääneen sanoa.” (H4)

Työnohjaajan ohjaaminen ja ohjauksen painotus vaikuttavat prosessin ulottuvuuteen. Työnohjauksen tavoite on opastaa ohjattavaa aktivoitumaan pohtimaan ja refleктоimaan omaa

toimintaansa. Kokonaisvaltainen ja joustava perhehoitajan tilanteen huomioiminen koetaan tärkeäksi työnohjauksessa.

”Työnohjaaja teki meille tavallaan kiperiäkin kysymyksiä ja pohdittavia, et seuraavalla kertaa käydään läpi. Näin tehtiin tavallaan työtä itsemme kanssa, kun pohdittiin kaikkea tähän työhön liittyvää ja myös siihen parisuhteeseen tässä perhehoidossa.” (H6)

”Työnohjaus meni tilanteen mukaan. Vaikka työnohjaajalla oli mielessään joku tietty juttu, mistä puhutaan tai mitä tehdään tunnin aikana, mut jos oli jotain tapahtunu, hän oli valmis muuttamaan suunnitelmiaan, hän oli hyvin joustava sen suunnitelman kanssa.” (H1)

”Työnohjaajan täytyy olla semmonen, ettei myönny ihan kaikkeen mitä ohjattava haluaa, et ohjattava ei vie sitä juttua eteenpäin vaan ohjaaja. Et sillä täytyy olla vähän selkärankaa sanoo, ja sillonhan se tuntuu, et mua todella ohjataan oikeeseen suuntaan, et en mä vaan muhi niissä omissa jutuissani.” (H6)

Työnohjaajan aiempi perhehoidon toimintatapojen tuntemus tai omakohtainen kokemus perhehoitajana toimimisesta helpottaa asioista puhumista, kun perhehoitajan ei tarvitse perehdyttää työnohjaajaansa perhehoidon käytäntöihin. Perhehoidon tuntemusta ei kuitenkaan kaikissa haastatteluissa koettu välttämättömäksi, vaan sen käytäntöjen avaaminen koettiin innostavaksi tekijäksi.

”Meillä on ihana työnohjaaja, hänkin on tehny perhehoitoo, tietää mistä puhutaan ja mitä tässä työssä on ongelmakohtia ja puhutaan samalla kielellä... Työnohjaaja tietää, mistä se puhuu. Se tietää tän työn. Että perhehoitajien ei tarvi selitellä hänelle sitä työtä, vaan hän tietää sen. Mitä kaikilla on ne tietyt ongelmakohdat, mitä tässä työssä voi tulla.” (H6)

”Sillon alussa oli tärkeetä se, että oli sitä perhehoidosta kokemusta. Se oli sillon tärkeetä, mut nyt esimerkiksi, kun mä pyysin uutta työnohjaajaa, nii mulla tuli ihan vahvasti semmonen tunne, että ei missään nimessä voi sanoo, ettei sais olla semmosta kokemusta, mutta se, että ei ehdottomasti ei tarvi olla.” (H4)

”Työnohjaaja ei tuntenut ennestään ikäihmisten perhehoitoa oikeestaan melkeinpä ollenkaan. Niin hän innostu valtavasti tästä hommasta ja se teki siitä hyvän ja hän todella tsemppas mua ja aina oli innostunut, mitä ikinä mä kerroinkin mitä mä oon työssäni tehny.” (H3)

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyöni tarkoitus oli selvittää ikäihmisten perhehoitajien kokemuksia heille järjestetystä työnohjauksesta. Tutkimuskysymykseni selvittivät perhehoitajien työnohjaukselle asettamia odotuksia ja tavoitteita, heidän kokemuksiaan työnohjauksesta, siitä johtuvia muutoksia heidän toiminnassaan sekä tekijöitä, joiden koettiin vaikuttaneen työnohjaukseen. Aineistosta esille tulleiden kielteisten kokemusten perusteella pohdin, millä keinoilla niitä voisi ehkäistä.

Perhehoitajien odotukset ja tavoitteet työnohjaukselle vaihtelivat suhteessa aiempaan kokemukseen ja tietämykseen työnohjauksesta. Kokemus esimerkiksi aiemman työpaikan järjestämisestä työnohjauksesta nosti odotuksia korkeammalle. Jos tietoa tai kokemusta työnohjauksesta ei ollut, se saattoi herättää kielteisiä ajatuksia. Työnohjaukselta odotettiin tukea oman ammatillisuuden ja inhimillisen kasvamisen sekä työssä jaksamisen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen. Työnohjauksesta haettiin myös apua joidenkin tiettyjen ongelmakohtien ratkaisuun.

Haastattelujen mukaan työnohjauksella koettiin olleen vaikutusta perhehoidon kokonaiskuvan hahmottamiseen sekä oman tehtävän ja toiminnan pohtimiseen. Työnohjaus sai aktivoitumaan, kokeilemaan ja kehittämään erilaisia toimintamalleja, näkökulmia ja ajattelutapoja. Perhehoitajat kokivat itsetuntemuksen sekä vuorovaikutuksen lisääntyneen työnohjauksen edessä. Työssä jaksaminen helpottui, kun työnohjauksessa pystyi purkamaan työstä johtuvaa kuormitusta ja siellä sai tukea oman työssä jaksamisen huomiointiin. Siellä opittiin myös työn hallintaa sekä saatiin lisää ymmärrystä esim. muistisairauksiin liittyen.

Työnohjauksen tavoitteena on kehitys. Perhehoitajat kuvasivat havainneensa muutoksia ja kehittymistä toimintatavoissaan ja ajatusmaailmoissaan. Luottamus sidosryhmiin ja omaan itseen ja ammatillisuuteen kasvoi sekä opittiin hyväksymään niin oma itsensä kuin toisenlaiset persoonatkin. Työnohjaus koettiin myös voimaannuttavana tekijänä.

Työnohjausprosessiin vaikuttaneita tekijöitä koettiin tulevan eri tahoilta. Ulkoisina tekijöinä yhteiskunnan palvelujärjestelmä ja koronavirusepidemia ovat vaikuttaneet työnohjauksen järjestämiseen. Asiakkaita sijoittavan tahon palvelujärjestelmä työnohjauksen järjestäjänä vastaa sen toteutuksesta ja vaikuttaa prosessin saatavuuteen, jatkuvuuteen ja kestoon. Palvelujärjestelmän puutteelliset valmiudet järjestää työnohjausta ainakin viivästyttävät prosessin aloittamista. Tällä hetkellä vallitseva koronavirusepidemia on vaikuttanut työnohjaustapaamisiin ja tapaamisympäristöihin. Tapaamiset ovat olleet tauolla ja niitä on pidetty erityisin järjestelyin.

Työnohjaukseen vaikuttavia sisäisiä tekijöitä ovat työnohjaajan työskentelytapa ja vuorovaikutus. Ohjauksen painotus kohdistaa työnohjauksen vaikutukset sitä käsitteleville alueille. Työnohjaajan koetaan luotsaavan ohjausta erilaisten reflektointiin haastavien avaavien kysymysten avulla; yhteisymmärryksessä ohjattavan kanssa hänen tarpeidensa ja ajatustensa mukaan. Määrätietoinen ohjaus vie ohjattavaa kehityksessä eteenpäin.

Tärkeimpänä tekijänä perhehoitajat mainitsivat työnohjauksen luottamuksellisuuden. Se antaa tilaisuuden puhua asioista, joista ei muuten voi puhua. Mahdollisuus puhua suoraan vaikeista asioista ja haastavista tilanteista sekä kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen helpottavat työssä jaksamista ja vähentävät kuormitusta.

Haastattelujen mukaan työnohjaajan persoona sekä työnohjaajan ja -ohjattavan yhteensopi- vuus ja molemminpuolinen rehellisyys koettiin olennaisiksi tekijöiksi työnohjauksen onnistumi- sen kannalta.

Työnohjaajan perhehoidon tuntemus koetaan eduksi tai sitä ei pidetä välttämättömyytenä. Se voidaan kokea jopa innostavana tekijänä, kun perhehoitaja hahmottelee ja kuvaa työnohjaa- jalle oman työnsä periaatteita, toimintoja ja arkipäivää.

Perhehoitajuus on monipuolista työtä, jota moni perhehoitaja kuvaa enemmän kuin työksi, elä- määntäväksi. Perhehoitajan tehtävä ja työ vaatii sitoutumista, monenlaista tietoa, taitoa ja osaa- mista: on oltava perillä palvelujärjestelmän toiminnasta, lainsäädännöstä, hoidollisista sekä ter- veyteen ja ravitsemukseen liittyvistä seikoista, kotitaloudesta ja tultava toimeen erilaisten ih- misten kanssa. Perhehoitajaksi kasvaminen ja perhehoitajana kehittyminen on moniulotteinen prosessi, jota on mahdollista tukea työnohjauksen avulla. Työnohjauksella voidaan vaikuttaa perhehoitajan työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja perhehoidon kokonaisuuteen.

7 KEHITYSEHDOTUKSIA

Aineistosta esille tulleiden kielteisten työnohjausprosessiin liittyvien kokemusten ja havaintojen perusteella pohdin mahdollisuuksia vaikuttaa niihin ja toin esille kehitysehdotuksia. Osa vaatisi taloudellisten resurssien lisäämistä kyseisiin toimintoihin, osa voisi olla toteutettavissa panostamalla toiminnan suunnitteluun ja yhdenmukaisuuden toteutukseen.

Asiakkaita sijoittavan tahon palvelujärjestelmän toiminnan työnohjauksesta vastaavana tekijänä koettiin vaikuttavan perhehoitajien kokemuksiin. Palvelujärjestelmällä tulisi olla riittävät resurssit perhehoitajan tukemiseen (Hakkarainen ym. 2019, 14, 16). Lisäämällä tiedottamista työnohjauksen tarkoituksesta ja toimintatavoista tietämys sen vaikutusmahdollisuuksista lisääntyisi sekä ennakkokäsitykset muuttuisivat. Työnohjaus sisältyy toimeksiantosopimuksessa mainittuun perhehoitajan koulutukseen sekä tukeen siitä sovitulla tavalla (L 20.3.2015/263, 10 §, 15 §). Työnohjauksen ottaminen kiinteämmäksi ja jatkuvampiluonteiseksi osaksi perhehoitajien tukea lisäisi heidän työssä jaksamistaan ja kehittymistään perhehoitajana. Työnohjauksen avulla voidaan vaikuttaa perhehoitajan hyvinvointiin ja ehkäistä haastavien tilanteiden syntymistä. Työnohjauksen jatkuvuus lisää sen vaikuttavuutta. (Janhunen ym. 2015, 27–29; Kärkkäinen 2013, 98–99.) Yhdenmukaiset säännöt ja toimintakäytännöt työnohjauksen järjestämiseen liittyen edistäisivät sen oikea-aikaista ja tasavertaista toteutumista (Ojalehto 2020, 80) sekä ehkäisisi perhehoidosta vastaavien työntekijöiden vaihtuvuuden merkitystä.

Työnohjaajan ja -ohjattavan yhteensovittaminen ja -sopiminen lisäävät työnohjauksesta saatavaa hyötyä. Työnohjaajan valitseminen tai mahdollinen vaihtaminen perhehoitajan tilanteen mukaan kohdistaisi sen vaikutukset niille alueille, joissa perhehoitaja kokee kehitystarpeita tai kuormitusta (Kärkkäinen 2013, 95–98). Työnohjauksen alkutilanteessa tarpeiden ja tavoitteiden kartoittaminen, työnohjausmenetelmien, -käytäntöjen ja työskentelytapojen läpi käyminen antaa työnohjausprosessille suunnan sekä varmistaa osapuolien yhteisymmärryksen ohjauksen toteuttamisen suhteen (Keski-Luopa 2015, 344). Yhteinen työnohjauksesta sopiminen, sen suunnittelu ja arvioiminen sekä ohjattavan antaman palautteen selvittäminen ja huomioiminen työnohjauksen edistyessä on olennainen osa prosessia (Alhanen 2011, 88–90; Keski-Luopa 2015, 348; Kyrönseppä 2019, 53–54). Työnohjauksen tilannekohtainen ja joustava ohjaustapa koettiin tärkeiksi työnohjausprosessin edistymisen suhteen.

Työnojaustapaamisten toteutustavan ja paikan koettiin vaikuttaneen työnohjaukseen. Ulkoisilla puitteilla ja prosessin jatkuvuudella on merkitystä työnohjausprosessissa (Janhunen ym. 2015, 27–29). Koronavirusepidemian tai vastaavien yllättävien tilanteiden vaikutuksien minimoimiseksi tulisi varautua ja huolehtia työnohjauksen jatkuvuudesta erityisin järjestelyin huomioimalla osallistujien tarpeet ja toiveet.

8 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Olen tehnyt opinnäytetyöni noudattaen hyvää tieteellistä käytäntöä sekä eettisiä periaatteita Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (Tenk) ohjeiden (2012, 2019) ja Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisten suositusten (2019) mukaan.

Tutkimusprosessi on suoritettu ohjeistuksen mukaan avoimesti ja vastuullisesti. Olen merkinnyt tekstiin asianmukaiset lähdeviitteet ja -merkinnät lähteitä ja muiden tutkijoiden tekemää työtä kunnioittaen.

Tutkimukseni käsittelee yksittäisten henkilöiden kuvauksia omista kokemuksistaan. Haastattelut ilmoittautuivat vapaaehtoisesti tutkimukseen tutkimustiedotteen perusteella, jossa kerrottiin tutkimuksen tietosuojasta sekä muita esitietoja. Jokaisen haastattelun alussa varmistin vielä sanallisesti suostumuksen haastatteluun ja sen tallentamiseen sekä korostin haastattelun teemoja. Heille esitettiin myös tutkimuksen tietosuojaseloste. Haastatteluaineisto anonymisoi-
tiin tallennusvaiheessa ja sitä käsitellään luottamuksellisesti koko opinnäytetyöprosessin ajan ja opinnäytetyön valmistuttua se tuhoetaan.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuus tiivistyy Puusan ja Juutin (2020, 175) mukaan kolmeen sanaan: uskottavuus, luotettavuus ja eettisyys. Tutkimusprosessi on raportoitu rehellisesti alusta loppuun: siihen sisältyy kuvaus esiyymmärryksestä, tutkimuksen taustoista ja tavoitteista sekä käytetyistä menetelmistä perusteluineen. Haastattelut on tehty turvallisesti ja eettisesti luottamus säilyttäen. Tutkimustulokset on raportoitu kokonaisvaltaisesti ja ne perustuvat haastateltavien aitoihin ja yksilöllisiin kuvauksiin kokemuksistaan ja havainnoistaan. Edellisen tu-
eksi olen käyttänyt suoria lainauksia haastatteluaineistosta. Johtopäätökset ja kehitysehdotukset sekä pohdinta perustuvat tutkimustuloksiin.

9 POHDINTA

Opinnäytetyöni selvittää ja tuo esille perhehoitajien työnohjauskokemuksia. Tutkimusaineistona olivat haastattelututkimuksen avulla kerätyt perhehoitajien yksilölliset kuvaukset heidän havainnoistaan ja kokemuksistaan työnohjaukseen liittyen. Haastattelujen mukaan perhehoitajat ovat kokeneet työnohjauksen merkittäväksi ammatillisen ja inhimillisen kasvun sekä työssä jaksamisen kannalta. Nämä osa-alueet tukevat toinen toistaan perhehoitajaksi kasvamisen monivaiheisessa prosessissa. Perhehoitajan tehtävä on itsenäinen sekä moniulotteinen ja se vaatii sitoutumista, itsetuntemusta ja empaattista vuorovaikutuskykyä. Työnohjaus on monipuolinen mahdollisuus perhehoitajan voimaantumiseen ja työssä jaksamisen edistämiseen sekä kokonaisvaltaiseen kehittymiseen ja tukemiseen.

Työnohjaukseen vaikuttivat ulkoiset ja sisäiset tekijät. Ulkoisten tekijöiden vaikutukset tulivat aineistossa vahvasti esille ja sisällytin ne tutkimustuloksiin, vaikka tutkimuskysymykseni eivät suoranaisesti kysyneet mainittua asiaa. Niiden merkitys on huomattava työnohjauksen avulla tapahtuvan perhehoitajana kasvamisen ja perhehoitajan tehtävän tukemisen kannalta. Ulkoisiksi tekijöiksi tulkitsin palvelujärjestelmän sekä koronavirusepidemian. Palvelujärjestelmä vastaa asiakkaiden sijoittamisesta sekä perhehoitajan tuesta ja työnohjauksesta. Koronavirusepidemia on vaikuttanut työnohjauksen toteutumiseen. Työnohjausprosessin sisäisinä tekijöinä työnohjaajan ja -ohjattavan välinen vuorovaikutus sekä työnohjaustapa ovat merkittäviä perhehoitajan yksilöllisen kehityksen suhteen.

Työnohjaukseen liittyvien kielteisten kokemusten ehkäisemiseksi tuon esille kehitysehdotuksia. Palvelujärjestelmän valmiudet ja käytännöt työnohjauksen järjestämisen suhteen edellyttävät kehittämistä. Työnohjauksesta tulisi sopia yhteisymmärryksessä osapuolten kesken ja sen toteuttamisessa tulisi huomioida perhehoitajan tarpeet. Riittävillä resursseilla voidaan luoda palvelujärjestelmälle paremmat mahdollisuudet työnohjauksen oikea-aikaiseen ja tasa-vertaiseen järjestämiseen ja toteutumiseen. Perhehoitoa tukemalla ja sitä kehittämällä voidaan varmistaa ja lisätä perhehoitajien työhyvinvointia sekä perhehoidon asiakkaiden hyvinvointia.

Ajankohtaisena jatkotutkimusaiheena esittäisin palvelujärjestelmien valmiuksien ja saatavuuden kartoittamisen työnohjauksen järjestämisen suhteen mahdollisimman laajalla tasolla. Ikäihmisten perhehoito on vielä marginaalinen, mutta kehittyvä ja lisääntyvä yhteisöllinen sekä ihmiskeskeinen ikäihmisten hoiva- ja asumismuoto; erilainen suhteessa muihin hoiva-, hoito- ja asumismuotoihin. Perhehoitajuuden tukeminen on tärkeää perhehoitajan kannalta, mutta

myös ikäihmisten ja palvelujärjestelmän kannalta. Perhehoito tarjoaa ikäihmiselle tukea ja turvallisuutta elämään sekä vähentää muiden asumis- ja hoivapalveluiden kuormittumista. Tutkimus toimii palveluiden kehittämisen apukeinona ja sen kautta myös laadun takeena.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastava ja aikaa vievä, mutta innostava kehittymistä mahdollistava ja sitä tuottava prosessi. Tavoitteeni oli tuottaa uutta tietoa vähän tunnetusta aiheesta ja lisätä ymmärrystä sitä kohtaan. Käyttämieni aineistonhankinta- ja tutkimusmenetelmän avulla tuottamani aitoihin kokemuksiin perustuva tieto on käytännönläheistä. Haastatteluaineiston kerääminen toteutui haastattelun teemojen mukaisten keskustelujen avulla, ja kokemukseni mukaan haastateltavat kertoivat avoimesti kokemuksistaan työnohjaukseen liittyen.

Tutkimukseni aikana ymmärrykseni perhehoidosta, työnohjauksesta ja tutkimuksen tekemisestä on syventynyt. Opinnäytetyön tekeminen kaikkine työvaiheineen on lisännyt tutkimusellista tietoa sekä kiinnostusta sitä kohtaan. Se on laajentanut näkökulmaani ikäihmisten palveluiden ja sen eri sidosryhmien huomioinnin suhteen – eli tukenut geronomian ydinosaamisen kehittymistä. Kuvaisin sitä samalla tavalla kuten eräs tutkimukseni haastatelluista perhehoitajista kuvasi työnohjausprosessiaan: ”Tärkeintä on se matka, ei päämäärä.” Lisäksi toivoisin, että tämä opinnäytetyöni tulos innostaisi laajempiin aihetta käsitteleviin tutkimuksiin sekä perhehoitajien työn tukemiseen ja sen kehittämiseen.

LÄHTEET

- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M. Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työn-ohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.
- Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. [Verkkajulkaisu]. Arene ry. [Viitattu 20.11.2021]. Saatavana: <https://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Brookes, N. & Callaghan, L. (2014). What next for Shared Lives? Family-based support as a potential option for older people. [Verkkajulkaisu]. Journal of Care Services Management 7 (3), 87-94. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: <https://doi.org/10.1179/1750168714Y.0000000029>
- Grönfors, M. & Vilkkä, H. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätymenettelyt. 2. uud.p. [Verkkokirja]. Hämeenlinna: SoFia-Sosiologi-Filosofiapu Vilkkä. [Viitattu 15.11.2021]. Saatavana: http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf
- Hakkarainen, P., Haverinen, M., Kuukkanen, M. & Leinonen, R. 2019. Hyvää perhehoitoa ikäihmisille. Toimeksiantosuhteisen perhehoidon tietopaketti. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Perhehoitoliitto ry. [Viitattu 31.8.2021]. Saatavana: <https://indd.adobe.com/view/e49bca39-f540-435f-97a5-fd66592ecc63>
- Hirsjärvi, s. & Hurme, H. 2015. Tutkimushaastattelun käsikirja. [Verkkokirja]. Helsinki: Gaudemus. [Viitattu 10.11.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Hyvä perhehoito -työryhmä. 1.6.2017. Hyvä perhehoito -työryhmä. Perhehoitolain toimeenpanon tuki. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). [Viitattu 31.8.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3875-5>
- Hyvärinen, M, Suoninen, E. & Vuori, J. (ei päiväystä). Laadullisen tutkimuksen aineistot. Haastattelut. Teoksessa: Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 11.11.2021]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>
- Janhunen, T., Pitko, T. & Säles, E. 2015. Työnohjaus sijaisvanhemmuuden tukena – Opas työnohjauksen tilaajille, työnohjaajille ja sijaisvanhemmille. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Perhehoitoliitto. [Viitattu 4.11.2021]. Saatavana: https://www.perhehoitoliitto.fi/fi-les/1141/TST_opas_pieni.pdf
- Juhila, K. (ei päiväystä). Mitä on laadullinen tutkimus? Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa: Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 10.11.2021]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-ominaispiirteet/>

Keski-Luopa, L. 2015. Työnohjaus vai superviisaus: työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu: Metanoia instituutti.

Kielitoimiston sanakirja. 11.11.2021. [Verkkosivusto]. Helsinki: Kotimaisten kielten keskus. [Viitattu 19.11.2021]. Saatavana: <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/>

Kuula-Luumi, A. (ei päiväystä). Tutkimusetiikka. Tutkimuslupa, suostumus, informointi ja tietosuoja. Eettinen ennakoarviointi ja tutkimuslupa. Teoksessa: Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. [Verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietarkisto. [Viitattu 10.11.2021]. Saatavana: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuoja/>

Kyrönseppä, U. 2019. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa: Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. Työyhteisön työnohjaus. 2. uud. p. Helsinki: T:mi Maj-Lis Kärkkäinen. 33–55.

Kärkkäinen, M-L. 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. [Verkkojulkaisu]. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Hoitotieteen laitos. Terveystieteiden tiedekunta. Väitöskirja. [Viitattu 9.11.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-1180-3>

L 20.3.2015/263. Perhehoitolaki.

L 22.7.2011/922. Laki yksityisistä sosiaalipalveluista.

L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.

L 28.12.2012/980. Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista

L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki.

Laatusuositus hyvän ikääntymisen turvaamiseksi ja palvelujen parantamiseksi 2020–2023. 1.10.2020. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. [Viitattu 30.10.2021] Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5457-1>

Laine, M. 2021. Mitä ikäihmisten perhehoitajuus on? [Verkkojulkaisu]. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto. Gerontologinen asiantuntijuus. Opinnäytetyö YAMK. [Viitattu 4.11.2021] Saatavana: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021060113179>

Leinonen, E. 2017. Ikääntyneiden perhehoito Suomessa ja Englannissa. Teoksessa: Jolanki, O., Leinonen, E., Rajaniemi, J. Rappe, E., Räsänen, T., Teittinen, O. & Topo, P. 17.5.2017. Asumisen yhteisöllisyys ja hyvä vanhuus. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. [Viitattu 5.9.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-415-3>

Leinonen, E. 2020. Perhehoitoa paikantamassa: Ikääntyneiden perhehoito formaalin ja informaalin rajalla. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja

filosofian laitos. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8255-3>

Maakunnallinen ikäihmisten, pitkäaikaissairaiden ja vammaisten perhehoidon toimintaohje. 2021. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Maakunnallinen vammaisten ja ikäihmisten perhehoidon koordinointi. [Viitattu 9.11.2021]. Saatavana: https://www.jyvaskyla.fi/sites/default/files/atoms/files/perhehoito_toimintaohje_2021.pdf

Miles, M. B. & Huberman, A. M. 1994. Qualitative data analysis. (2. painos) California: Sage

Mollica, R. & Ujvari, K. 2021. Adult Family Care: A Viable Alternative to Nursing Homes. LTSS Choices. [Verkkojulkaisu]. USA: AARP Public Policy Institute. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: <https://www.aarp.org/content/dam/aarp/ppi/2021/adult-family-care.doi.10.26419-2Fppi.00128.001.pdf>

Mollica, R., Simms-Kastelein, K., Cheek, M., Baldwin, C., Farnham, J., Reinhard, S. & Accius, J. 2009. Building Adult Foster Care: What States Can Do. Research Report. [Verkkojulkaisu]. USA: AARP (The American Association of Retired Persons) Public Policy Institute. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: https://assets.aarp.org/rgcenter/ppi/ltc/2009_13_building_adult_foster_care.pdf

National Health Service (NHS). 2021. Shared lives schemes. [Verkkosivusto]. United Kingdom: National Health Service. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: <https://www.nhs.uk/conditions/social-care-and-support-guide/care-services-equipment-and-care-homes/shared-lives-schemes/>

Ojalehto, K. 2020. Aidon hoivan hinta – Henkilökohtaistunut vastuu ja epävarmuus perhehoidossa. [Verkkojulkaisu]. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalipoliittikan Pro gradu-tutkielma. [Viitattu 4.11.2021]. Saatavana: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202004223505>

Paakkunainen, A. 2017. Työnohjaus perhehoidossa. [Video]. Jyväskylä: Perhehoitoliitto. [Viitattu 10.11.2021]. Saatavana: <https://www.youtube.com/watch?v=5RdR8VREys4>

Perhehoitoliitto. 2020a. Perhehoitoliiton säännöt. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Perhehoitoliitto. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: https://www.perhehoitoliitto.fi/files/2568/TEKSTI_Saannot_Perhehoitoliitto_06_07_2020.pdf

Perhehoitoliitto. 2020b. Kotona perheessä - Ikäihmisten hyvä arki perhehoidossa (2020–2023). [Verkkosivu]. Jyväskylä: Perhehoitoliitto. [Viitattu 4.11.2021]. Saatavana: https://www.perhehoitoliitto.fi/liitto_toimii/kehittamistoiminta/kotona_perheessa_-hanke

Perhehoitoliitto. 2021a. Hyvän perhehoitoarjen suositukset ikäihmisten perhehoitoon. [Verkkojulkaisu]. Jyväskylä: Perhehoitoliitto. [Viitattu 4.11.2021]. Saatavana: https://www.perhehoitoliitto.fi/files/2791/hyvan_perhehoitoarjen_suosituksukset_verkko.pdf

- Perhehoitoliitto. 2021b. Hyvän perhehoitoarjen tarkistuslista. [Verkkajulkaisu]. Jyväskylä: Perhehoitoliitto. [Viitattu 29.11.2021]. Saatavana: https://www.perhehoitoliitto.fi/files/2790/hyvan_perhehoitoarjen_tarkistuslista_verkko.pdf
- Perhehoitoliitto. Ei päiväystä. Perhehoidon tuki. Työnohjaus. [Verkkosivusto]. Perhehoitoliitto ry. [Viitattu 5.11.2021]. Saatavana: https://www.perhehoitoliitto.fi/tietoa_perhehoi-dosta/perhehoidon_tuki
- Perttula, J. 2005. Kokemus ja kokemuksen tutkimus. Teoksessa: Perttula, J. & Latomaa, T. 2005. Kokemuksen tutkimus. Helsinki: Dialogia. (115–162).
- Puusa, A & Juuti, P. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. 2017. Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. 2017. Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino. 427–440.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Teemahaastattelu. Haastattelu. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. [Verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 11.11.2021]. Saatavana: https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_2.html
- Shared Lives Plus. 2021. Shared Lives in England 2019–2020. [Verkkajulkaisu]. Iso-Britannia: Shared Lives Plus. [Viitattu 3.11.2021]. Saatavana: <https://sharedlivesplus.org.uk/wp-content/uploads/2021/06/Shared-Lives-in-England-19-20.docx>
- Sosiaali- ja terveysministeriö (STM). 14.2.2019. Kokeiluhanke toi edistysaskelia asiakasohjaukseen ja ikäihmisten kotiin annettaviin palveluihin. Tiedote. [Verkkajulkaisu]. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. [Viitattu 24.11.2021]. Saatavana: <https://stm.fi/-/kokeiluhanke-toi-edistysaskelia-asiakasohjaukseen-ja-ikaihmissen-kotiin-annettaviin-palveluihin>
- Sotkanet. 31.8.2021a. Ikääntyneet. Ikäihmisten perhehoito 2010–2020, koko maa, ikääntyneiden perhehoitokotien lukumäärä 31.12., kunnan kustantamat palvelut. Saatavana: <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=sy71BqA=®ion=s07MBAA=&year=sy5ztE7U0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=202109301228>
- Sotkanet. 31.8.2021b. Ikääntyneet. Ikäihmisten perhehoito 2010–2020, koko maa, perhehoitossa olleet ikääntyneet 31.12., kunnan kustantamat palvelut. Saatavana: <https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=sy7NBQA=®ion=s07MBAA=&year=sy5ztE7U0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=202109301228>
- Suomen työnohjaajat ry. (STOry). 2021a. Työnohjaus. [Verkkosivusto]. Suomen työnohjaajat ry. [Viitattu 5.11.2021]. Saatavana: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>

- Suomen työnohjaajat ry. (STOry). 2021b. Eettiset periaatteet. [Verkkosivusto]. Suomen työnohjaajat ry. [Viitattu 10.11.2021]. Saatavana: <https://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/eettiset-periaatteet>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 2. uud. p. [Verkkokirja]. Helsinki: Tammi. [Viitattu 15.11.2021]. Saatavana Ellibs-e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (Tenk). 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkaus-epäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tenk. [Viitattu 20.11.2021]. Saatavana: https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta (Tenk). 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Tenk. [Viitattu 20.11.2021]. Saatavana: https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarviointin_ohje_2020.pdf
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä.

LIITTEET

Liite 1. Tiedote tutkimuksesta

Liite 2. Haastattelun runko

Liite 3. Kehityskulun tarkastelua työnohjausprosessissa -yhteenvetotaulukko

Liite 4. Työnohjaukseen vaikuttaviksi koettuja tekijöitä -yhteenvetotaulukko

Liite 5. Kehitysehdotuksia -yhteenvetotaulukko

Liite 1. Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Ikäihmisten perhehoitajien kokemuksia työnohjauksesta

Hyvä ikäihmisten perhehoitaja,

Olen kolmannen vuoden geronomi (AMK)-opiskelija Seinäjoen ammattikorkeakoulussa. Vanhustyön tutkinto-ohjelmaan kuuluu opinnäytetyö, jonka teen yhteistyössä Perhehoitoliiton kanssa.

Opinnäytetyöni aihe on Ikäihmisten perhehoitajien kokemukset työnohjauksesta. Tutkimuksen tarkoitus on kerätä ja tuottaa uutta tietoa toimeksiantosuhteisten ikäihmisten perhehoitajien työnohjauskokemuksista sekä työnohjaukseen kohdistuneista odotuksista ja sen vaikutuksista heidän toiminnassaan. Tavoitteeni on lisätä ymmärrystä ikäihmisten perhehoitajien tehtävää kohtaan.

Sinun ei tarvitse kertoa mitään yksityiskohtaisia tapahtumia, syitä eikä perusteluja työnohjaukselle, vaan pelkästään omia kokemuksiasi ja huomioitasi työnohjausprosessin eri vaiheissa ja jälkeen.

Toivon, että osallistutte haastatteluun ja kerrotte odotuksistanne ja kokemuksistanne. Haastattelu toteutetaan puhelimitse tai jonkin viestintäsovelluksen avulla ja aikaa siihen kuluu 1–2 tuntia. Pysin toteuttamaan haastattelut lokakuun loppuun mennessä. Perhehoitoliiton työntekijät ovat ystävällisesti tietosuojasyistä luvanneet lähettää tämän kirjeen puolestani, joten kenenkään yhteystiedot eivät tule tietooni tässä vaiheessa.

Annan mielelläni lisätietoja haastatteluun liittyen. Halutessanne voitte olla minuun yhteydessä puhelimitse, tekstiviestillä tai sähköpostilla (yhteystietoni tiedotteen lopussa).

Ystävällisin terveisin,

Arja Nurminen

Ikäihmisten perhehoitajien kokemuksia työnohjauksesta

1. Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan ikäihmisten perhehoitajien työnohjauskokemuksia ja sen vaikutuksia sekä merkityksiä heidän toiminnassaan. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä.

2. Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Voitte myös keskeyttää tutkimuksen koska tahansa syytä ilmoittamatta.

3. Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa uutta tietoa ikäihmisten perhehoitajien työnohjauskokemuksista ja sen vaikutuksista sekä merkityksistä heidän toiminnassaan.

4. Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimuksen vastuullinen tutkija on Seinäjoen ammattikorkeakoulun vanhustyön tutkinto-ohjelman geronomi (AMK) -opiskelija Arja Nurminen. Opinnäytetyötä ohjaa lehtori Anna-Kaarina Koivula. Toimeksiantajana ja yhteistyökumppanina toimii Perhehoitoliitto ry.

5. Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus toteutetaan siten, että tutkittavaa haastatellaan henkilökohtaisesti puhelimitse tai jonkin viestintäsovelluksen avulla. Haastattelu kestää tunnin - kaksi tuntia.

Opinnäytetyö on julkinen asiakirja, jossa haastateltavat tulevat esille vain anonymisti. Haastatteluja ei julkaista kokonaisuudessaan. Haastateltavilta emme kerää henkilötietoja ja kaikki mahdolliset tunnistetiedot hävitetään raportista ennen opinnäytetyön valmistumista.

6. Kustannukset ja niiden korvaaminen

Tutkimukseen osallistuminen ei maksa teille mitään. Osallistumisesta ei myöskään makseta erillistä korvausta.

7. Tutkimustuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö julkaistaan avoimesti verkossa Theseus-tietokannassa. Perhehoitoliitto voi julkaista sen/osia siitä myös omilla verkkosivuillaan.

8. Tutkimuksen päättyminen

Tutkimus päättyy 31.12.2021. Tutkimus voidaan keskeyttää myös tutkimuksen suorittajan taholta erityisen painavista syistä, joista tiedotetaan tällaisessa tapauksessa erikseen.

9. Lisätiedot

Voitte tarvittaessa esittää tutkimukseen liittyviä kysymyksiä tutkijalle/tutkimuksesta vastaavalle henkilölle.

10. Tutkijan yhteystiedot

Opinnäytetyöntekijä
Arja Nurminen
Puh. xxxxxxxxxx
Sähköposti: arja.nurminen(a)seamk.fi

Opinnäytetyön ohjaaja
Lehtori
Anna-Kaarina Koivula
Seinäjoen ammattikorkeakoulu (SeAMK)
Puh. xxxxxxxxxx
Sähköposti: anna-kaarina.koivula(a)seamk.fi

Liite 2. Haastattelun runko

HAASTATTELUN TEEMOINA ODOTUKSET, KOKEMUKSET JA VAIKUTUKSET

Olen kiinnostunut ikäihmisten perhehoitajien omakohtaisista ja ainutlaatuisista työnohjauskokemuksista. Sinun ei tarvitse kertoa mitään yksityiskohtaisia tapahtumia, syitä eikä perusteluja työnohjaukselle, vaan pelkästään omia ajatuksiasi, kokemuksiasi ja huomioitasi työnohjausprosessin eri vaiheissa ja jälkeen. Kuvaile omia kokemuksiasi ja näkemyksiäsi sellaisena kuin ne ilmenevät sinulle itsellesi.

Kysymykset:

1. Minkälaisia **ajatuksia** työnohjaus herätti Sinussa ennen prosessin alkua? Minkälaisia **odotuksia** ja **tavoitteita** asetit työnohjaukselle?
2. Millainen työnohjaus oli **kokemuksena**?
Oppimiskokemuksena? Mitä opit?
3. Kokemusten suhde odotuksiin – kuinka kohtasivat?
4. Oletko huomannut työnohjauksesta johtuvia **muutoksia** työssäsi perhehoitajana? Minkälaisia, mikä muuttui?
Minkälaisia **myönteisiä vaikutuksia** työnohjauksella koit olevan?
Koetko, että työnohjauksella on ollut joitakin **kielteisiä vaikutuksia**? Minkälaisia?
5. Millaisia **havaintoja** ja **huomioita** Sinä teit työnohjausprosessin aikana ja sen jälkeen työnohjauksesta ja sen vaikutuksista?
Mitkä seikat tekivät työnohjauksesta vaikuttavan tai ei vaikuttavan?
Mitkä asiat, seikat tai osa-alueet työnohjauksessa saivat aikaan jotakin?
6. Mikä työnohjauksessa on **kokemuksesi** mukaan perhehoitajan kannalta
 - tärkeintä?
 - olennaista?

**Onko jotain muuta, mitä haluaisit tässä vielä kertoa?
Sana on vapaa.**

TAUSTAKYSYMYKSET

7. Kuinka kauan olet toiminut ikäihmisten perhehoitajana?

8. Mitä seuraavista olet saanut:

- yksilötyönohjausta
- parityönohjausta
- ryhmätyönohjausta

9. Kuinka kauan työnohjausprosessi kesti?

Liite 3. Kehityskulun tarkastelua työnohjausprosessissa -yhteenvetotaulukko

KEHITYSKULUN TARKASTELUA TYÖNOHJAUSPROSESSISSA						
PÄÄ-LUOKAT	AMMATILLINEN KASVU		INHIMILLINEN KASVU		TYÖSSÄJAKSAMINEN	
ALA-LUOKAT	TYÖN HALLINTA	AMMATILLISUUS	SUHDE ITSEEN	SUHDE TOISIIN	TYÖNOHJAUKSEN SUORA APU	TYÖNOHJAUKSEN AVULLA OPITTUA
ODOTUKSIA JA TAVOITTEITA	-kokemus tarpeellisuudesta -kokemus tärkeydestä -kokemus järjestyksestä -tietyn ongelmatilanteen ratkaiseminen -rajojen asettaminen	-ammattillisen varmuuden kehittäminen -käytännön vinkit työhön liittyen	-ajatusmaailman muuttaminen -ohjauksen avulla kasvaminen ja itsensä kehittäminen	-vuorovaikutuksen kehittäminen	-työssä jaksamisen kehittäminen	-työssä jaksamisen kehittäminen -rajojen asettaminen
KOETTUJA VAIKUTUKSIA	-käytännön vinkit -vaihtoehtoisten toimintamallien kokeileminen -perhehoidon kokonaisuuden pohtiminen -vuorovaikutuksen kehittäminen -työn jaksottaminen -työssä jaksamisen huomiointi -oman työn riittämisen hyväksyminen -kokonaisuuden hahmottaminen	-käytännön vinkit -hoivatieto -perhehoidon kokonaisuuden pohtiminen -vuorovaikutuksen kehittäminen -työn jaksottaminen -työssä jaksamisen huomiointi -oman työn riittämisen hyväksyminen -erilaisuuden hyväksyminen -oman toiminnan pohtiminen	-itsetuntemuksen kasvaminen -oman toiminnan pohtiminen -kokonaisuuden hahmottaminen -omaehtoisen pohdinnan alkaminen -työssä jaksamisen huomiointi -oman työn riittämisen hyväksyminen -itsen hyväksyminen -vuorovaikutuksen kehittäminen -ajatusmaailman muuttaminen	-oman toiminnan pohtiminen -näkökulman muuttaminen -kokonaisuuden hahmottaminen -ajatusmaailman muuttaminen -vuorovaikutuksen kehittäminen -erilaisuuden hyväksyminen	-käytännön vinkit työn työhön -itsetuntemuksen kasvaminen -oman toiminnan pohtiminen -asioiden ääneen ja suoraan sanominen -vaihtoehtoisten toimintamallien kokeileminen -vuorovaikutuksen kehittäminen -työssä jaksamisen huomiointi -oman työn riittämisen hyväksyminen	-käytännön vinkit työhön -hoivatieto -oman toiminnan pohtiminen -ajatusmaailman muuttaminen -vaihtoehtoisten toimintamallien kokeileminen -vuorovaikutuksen kehittäminen -työn jaksottaminen -työssä jaksamisen huomiointi -oman työn riittämisen hyväksyminen
HAVAITTUJA MUUTOKSIA	-kokonaisuuden hahmottaminen -käytännön vinkit työhön -ajatusmaailman muuttaminen -näkökulman muuttaminen -luottamus sidosryhmiin -vuorovaikutuksen kehittäminen -itseluottamus oman työtapaan suhteen -oman työn riittämisen hyväksyminen -työn suunnitelmallisuuden kehittyminen -rajojen asettaminen	-kokonaisuuden hahmottaminen -käytännön vinkit työhön -ajatusmaailman muuttaminen -näkökulman muuttaminen -vuorovaikutuksen kehittyminen -luottamus omaan työtapaan -uudet toimintamallit	-ajatusmaailman muuttaminen -näkökulman muuttaminen -itsen hyväksyminen -luottamus omaan työtapaan	-kokonaisuuden hahmottaminen -ajatusmaailman muuttaminen -näkökulman muuttaminen -vuorovaikutuksen kehittyminen -luottamus sidosryhmiin	-käytännön vinkit työhön -virkistyminen -voimaantuminen -oman työn riittämisen hyväksyminen -vuorovaikutuksen kehittyminen	-rajojen asettaminen -työn suunnitelmallisuuden kehittyminen -työn jaksottaminen -vuorovaikutuksen kehittyminen -luottamus omaan työtapaan -uudet toimintamallit

Liite 4. Kehityskulun tarkastelua työnohjausprosessissa -yhteenvedotaulukko

TYÖNOHJAUKSESSA VAIKUTTAVIKSI KOETTUJA TEKIJÖITÄ:				
PÄÄLUOKAT	SISÄISET TEKIJÄT		ULKOISET TEKIJÄT	
ALALUOKAT	VUOROVAIKUTUS	TYÖSKENTELYTAPA	PALVELUJÄRJESTELMÄ	YLEISTILANNE
VAIKUTTA- VIKSI KOETUT TEKIJÄT	-työnohjaajan ja ohjattavan yhteensopivuus "henkilökemiat"	-ohjaaminen	-oikeus ja mahdollisuus työnohjaukseen	-koronavirusepidemian vaikutukset tapaamisten jatkuvuuteen ja tapaamisympäristöön
	-luottamuksellisuus (vaitiolovelvollisuus)	-ohjauksen painotus	-ennakkotiedotus työnohjauksesta	
	-reflektioisuus	-kokonaisvaltaisuus (kokonaistilanteen huomiointi)	-palvelujärjestelmän valmiudet työnohjauksen suhteen	
	-molemminpuolinen rehellisyys	-avaavat kysymykset	-työnohjauksen saatavuus	
	-asioiden ääneen ja suoraan sanominen	-joustavuus	-työnohjausprosessin jatkuvuus	
	-kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen	-työnohjaajan persoona	-työnohjausprosessin kesto	
	-työnohjaajan persoona	-työnohjaajan perhehoidon tuntemus	-työnohjaajan valinta ja suhde palvelujärjestelmään	
	-työnohjaajan perhehoidon tuntemus			

Liite 5. Kehitysehdotuksia -yhteenvetotaulukko

KEHITYSEHDOTUKSIA		
TEKIJÄ	VAIKUTTAVA TEKIJÄ TAI TOIMINTO	KEHITYSEHDOTUS
YLEISTILANNE	Koronavirusepidemia	Huolehditaan toiminnoista erityisjärjestelyin huomioiden osallistujien tarpeet ja toiveet
PALVELU-JÄRJESTELMÄ	Tiedottaminen	Lisää ennakkotiedotusta - työnohjauksen mahdollisuudesta ja oikeudesta siihen - työnohjauksen toimintatavoista
	Saatavuus	Yhteiset säännöt ja toimintakäytännöt - oikea-aikainen ja tasavertainen toteutuminen
	Jatkuvuus	Lisää resursseja - työnohjaus kiinteämmäksi osaksi perhehoitajan tukea - mahdollisuus jatkuvampaan työnohjaukseen
	Työnohjaajan valitseminen - työnohjaajan neutraalius - työskentelytapa ja menetelmä - henkilökemiat	Työnohjaaja valitaan perhehoitajan tilanteen ja tarpeen mukaan - perhehoitajan ja perhehoidosta vastaavan tahon välisessä yhteisymmärryksessä - mahdollisuus vaihtaa työnohjaajaa
TYÖNOHJAUS	Tavoitteet, menetelmät ja käytännöt	Sovitaan ohjattavan tilanteen ja tarpeen mukaan - palautteen selvittäminen ja huomioiminen - yhteinen arviointi