

Ryhmätyönohjauksella kohti arvostavaa työtettä päihdealalla

[Rautio Päivi](#)
7.4.2014 ::

Metatiedot

Nimeke: Ryhmätyönohjauksella kohti arvostavaa työtettä päihdealalla

Tekijä: Rautio Päivi

Aihe, asiasanat: ammattietiikka, arvot, dialogisuus, erikoistumisopinnot, etiikka, korkeakouluopetus, moniammatillisuus, myötätuntuupumus, psyykkinen kuormittavuus, päihdetyö, reflektio, ryhmätyö, tunteet, työn kuormittavuus, työnohjaus, uupuminen, verkkokurssit verkko-opetus, verkko-opiskelu, vuorovaikutus

Aihe, luokitus: 38

Tiivistelmä: Pohjois-Suomen yliopistot ja ammattikorkeakoulut suunnittelivat ja toteuttivat enimmäkseen verkossa toteutuneet Päihdetyön moniammatilliset erikoistumisopinnot (60 op). Opintoihin kuuluva Reflektoiva oppiminen -opintojakso (4op) perustui kokonaisuudessaan ryhmätyönohjaukseen, joka tapahtui verkkokokousjärjestelmän Adobe Connectin (AC) välityksellä.

Työnohjaus on lyhyesti kuvattuna työn kehittämisen väline. Työnohjauksessa tarkastellaan ohjattavan työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyviä kysymyksiä, kokemuksia ja tunteita ja niitä jäsennetään koulutetun työnohjaajan avulla.

Päihdetyö on hyvin vaativa työalue. Se edellyttää työntekijältä syvällistä omien asenteiden, ajattelun, tunteiden ja tiedon reflektointia, jotta hän pystyy parhaalla mahdollisella tavalla työskentelemään päihderiippuvuudesta kärsivän ihmisen kanssa. Jaksakseen työskennellä päihdealalla työntekijän on syytä olla tietoinen omista rajoistaan, sillä päihderiippuvainen asiakas on usein rajaton ja moniongelmainen.

Päihdetyön työnohjaus edellyttää työnohjaajalta tietoa, kokemusta ja personoitua näkemystä päihdetyöstä. AC:n välityksellä toteutettu ryhmätyönohjaus pakotti työnohjaajan ja ohjattavat hyvin intensiiviseen työotteeseen, joka prosessina oli vaativa, mutta antoisa. Ammattilaisten koulutuksessa ryhmätyönohjaus on erinomainen oppimisen väline.

Julkaisija: Oulun ammattikorkeakoulu, Oamk

Aikamääre: Julkaistu 2014-04-07

Pysyvä osoite: <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014040223303>

Kieli: suomi

Suhde: <http://urn.fi/URN:ISSN:1798-2022>, ePooki - Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja

Oikeudet: Julkaisu on tekijänoikeussäännösten alainen. Teosta voi lukea ja tulostaa henkilökohtaista käyttöä varten. Käyttö kaupallisiin tarkoituksiin on kielletty.

Näin viittaat tähän julkaisuun

Rautio, P. 2014. Ryhmätyönohjauksella kohti arvostavaa työtettä päihdealalla. ePooki. Oulun seudun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 7. Hakupäivä 7.4.2014.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014040223303> (<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2014040223303>).

Päihdetyön moniammatillisiin erikoistumisopintoihin kuuluva Refleктоiva oppiminen -opintojakso toteutettiin verkossa korkeakoulujen yhteistyönä ryhmätyönohjausta käyttäen. Tavoitteena oli oppia tunnistamaan ne arvot ja eettiset periaatteet, jotka vaikuttavat päihdeasiakkaan kanssa työskentelyyn. Moniammatillisen yhteistyön etuna on, että päihderiippuvaisen asiakkaan kokonaisuuden huomioimisessa ja yhteisen tiedon prosessoinnissa voidaan ottaa huomioon eri asiantuntijoiden tiedot ja taidot. Opinnot koettiin voimaannuttavana ja vapauttavana. Lisäksi ne toivat uutta ymmärrystä päihdeasiakkaan kohtaamiseen.



Oulun (ent. Oulun seudun) ja Lapin (ent. Kemi-Tornion ja Rovaniemen) ammattikorkeakoulu sekä Lapin ja Oulun yliopisto suunnittelivat ja toteuttivat yhdessä Päihdetyön moniammatilliset erikoistumisopinnot (60 op). Opintoihin kuuluva Refleктоiva oppiminen -opintojakso (4 op) perustui kokonaisuudessaan ryhmätyönohjaukseen, joka tapahtui verkkokokousjärjestelmä Adobe Connectin (AC) välityksellä.

Opintojakson tavoitteena oli, että opiskelija oppii tunnistamaan päihdeasiakkaan kanssa työskentelyyn vaikuttavat arvonsa ja eettiset periaatteet. Ammatillisen ja persoonallisen kasvun kehittämistarpeita tarkasteltiin ryhmätyönohjauksessa ryhmäistuinnoissa. Niissä pyrittiin tunnistamaan oman ammatillisten toiminnan vastuut ja rajat. Ryhmäistunto kesti aina 1,5 tuntia ja

jokaisella opiskelijalla oli mahdollisuus olla ohjattavana kaksi kertaa opintojakson aikana.

Ryhmätyönohjaukseen osallistuvat opiskelijat edustivat monia eri ammatteja. Tällaisen moniammatillisen yhteistyön etuna on, että päihderiippuvaisen asiakkaan kokonaisuuden huomioimisessa ja yhteisen tiedon prosessoinnissa voidaan ottaa huomioon eri asiantuntijoiden tiedot ja taidot. Päihdealan asiantuntijoiden välisessä vuorovaikutuksessa on mahdollista rakentaa yhteinen tavoite ja luoda yhteinen käsitys tarvittavista toimenpiteistä tai ongelman ratkaisuisista. ^[1] [\(#cite-text-0-0\)](#)

Arvostava työote – avain toimivaan vuorovaikutukseen?

Osalla päihdealan työntekijöistä saattaa heidän itse sitä tiedostamatta olla kielteinen suhtautuminen asiakkaisiin. Työntekijät näyttävät unohtavan omien arvojen heijastuvan siihen, mihin he käyttävät omat voimavaransa ja mitä pitävät arvokkaana. Todellisuudessa arvot ja ihanteet eivät aina kuitenkaan vastaa toisiaan. Arvot määräävät, miten me elämme ja millaisia me olemme. Ihanteet puolestaan kertovat, millaisen kuvan haluamme kertoa itsestämme muille sekä myös ehkä itsellemme. Ihanteiden ja arvojen välillä voi olla syvä ja tiedostamatonkin ristiriita. Tämä on syytä nostaa keskusteluun, jotta vaikeasti päihderiippuvainen asiakas saa ihmisarvoisen kohtelun. ^[2] [\(#cite-text-0-1\)](#)

Ihmistä arvostava työote välittyy asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutussuhteessa. Päihderiippuvainen asiakas mielletään usein vaikeaksi ja hankalaksi. On ymmärrettävää, että päihdeasiakas moniongelmaisuudessaan koetaan haastavana, mutta asiakkaan jatkuva määrittäminen sellaiseksi estää asiakkaan ja työntekijän välisen vuorovaikutussuhteen muodostumista asiakasta palvelevaksi. Opintojaksolla tarkastelun kohteeksi nostettiin asiakkaan ja työntekijän välinen hankala vuorovaikutussuhde, ei hankala asiakas. On syytä muistuttaa, että työntekijä on aina asiakasta enemmän vastuussa vuorovaikutussuhteen laadusta ^[3] [\(#cite-text-0-2\)](#).

Päihdetyön opiskelu vaatii syvällistä omien asenteiden, ajattelun, tunteiden ja tiedon reflektointia. Ryhmätyönohjauksessa pyrittiin yhdistämään päihdetyön teorian tieto ohjaustilanteisiin, jolloin tuettiin opiskelijan oppimisprosessin etenemistä kohti reflektiota. Onnistumisen kokemukset opitun asian soveltamisesta käytäntöön vahvistivat ohjattavien kokemusta omasta osaamisestaan. Samalla se lisäsi luottamusta omaan kykyihin kehittää omaa työtään ja itseään alan ammattilaisena ^[4] [\(#cite-text-0-3\)](#). Erään opiskelijan sanoin, ryhmätyönohjauksen avulla oppiminen oli ”hurjan mielenkiintoinen tapa oppia.”

Laadullisesti hyvään vuorovaikutussuhteeseen kuuluu toisesta ihmisestä välittäminen. Vaikeasti päihderiippuvaiset ihmiset herättävät työntekijöissä monenlaisia tunteita, joiden tiedostaminen on tärkeää. Päihdeasiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutussuhteessa pulmallisimpia ovat ne tilanteet, joissa työntekijä toimii itse ikäänkuin ”itselleen vieraana”. Tällöin hänen historiaansa liittyvät tunnepitoiset ahdistavat kokemukset estävät häntä näkemästä, millainen on hänen ja asiakkaan välinen vuorovaikutuksen laatu. ^[5] [\(#cite-text-0-4\)](#)

Auttamisen peruslähtökohtana ei tulisi olla tunteet, vaan aito kiinnostuneisuus, jopa uteliaisuus asiakkaaseen. Ymmärtämisprosessiin pyrkivässä työskentelyssä työntekijä asennoituu asiakkaaseen uteliaasti, tiedonhaluisesti ja avoimesti. Työntekijän tavoitteena on yrittää ymmärtää toisen ihmisen näkemystä hänen tilanteestaan käsin katsottuna. Tärkeiksi kysymyksiksi nousevat: Mikä on uutta? Mikä on arvokasta? Mitä tästä voi oppia? ^[6] [\(#cite-text-0-5\)](#)

Päihderiippuvaisten asiakkaiden kanssa työskenneltäessä työntekijä on muiden asiakassuhteiden tavoin vastuussa omista ajatuksistaan, tunteistaan ja teoistaan. Tästä johtuen työntekijän on syytä tietoisesti ja säännöllisesti pysähtyä refleктоimaan omaa toimintaansa ja tavoitteitaan työnsä suhteen. [\[3\] \(#cite-text-0-2\)](#) Merkittävät aikuisiän oppimiskokemukset sisältävät aina kriittistä reflektiota. On tehtävä uudelleenarviointia suhteessa siihen tapaan, jolla ongelmia asetetaan sekä myös omaan asennoitumiseen havaitsemiseen, tietämiseen, uskomiseen, tuntemiseen ja toimimiseen. Kriittinen reflektio edellyttää Mezirowin [\[7\] \(#cite-text-0-7\)](#) mukaan aina tiettyä pysähdystä, jossa yksilö arvioi uudelleen merkitysperspektiivejään ja tarpeen vaatiessa muuttaa niitä. Työnohjaajana ja kouluttajana olen pohtinut, että ehkä päihdeongelman monimuotoisuus aiheuttaa sen, että päihderiippuvaisen ihmisen ongelmat tulevat herkästi ”ihon alle” ja työntekijän perustehtävä saattaa unohtua asiakkaan moniongelmaisuuden viidakkoon.

Ryhmätyönohjaus – tehokas tapa oppia?

Työnohjaus on perinteisesti nähty ammatillisen pätevyyden edistämisenä. Tällöin pätevyys on ymmärretty työn tiedolliseksi ja taidolliseksi hallinnaksi sekä omaa ammattiminää ja asiakasta koskevaksi ymmärrykseksi. Tämä näkemys ei kuitenkaan ole riittävän laaja, koska se ei kyseenalaista ammatillisen toiminnan pätevyyden kehittymisen ehtoja suhteessa työn yhteiskunnalliseen kehitykseen.

Työnohjausta on vaikea määritellä yhdellä ainoalla tavalla. Kun työnohjausta yritetään teoretisoida, kohdataan määrittelyongelmia. Eri ammattialoilla on oma tapansa määritellä teoreettisesti ihmistä, hänen toimintaansa ja toiminnan ohjautumista. Tästä johtuen eri ammattialoilla toteutetaan erilaisia työnohjauksen käytäntöjä. [\[8\] \(#cite-text-0-8\)](#)

Suomen Työnohjaajat ry:n määritelmän mukaan ”työnohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen.” [\[9\] \(#cite-text-0-9\)](#)

Suomalaisessa työnohjauskeskustelussa on viime vuosikymmenellä ja vuosina tarkasteltu asioita laajemmasta, toiminnanteoreettisesta ja kehittävän työntutkimuksen näkökulmasta. Niiden mukaan pätevyydessä ei ole kysymys vain ammattipersonallisuuden ominaisuuksista ja tietoperustasta, vaan kyvystä analysoida toiminnan kehittymisen ehtoja ja luoda uusia ratkaisuja. Näin työnohjaus voidaan määritellä työorientaation tutkimiseksi ja kehittämiseksi. Sen tarkoituksena on työtä koskevan harkinnan, reflektion, avulla luoda entistä kehittyneempi työorientaatio.

Anderson viittaa artikkelissaan Garrisonin, Andersonin ja Archerin [\[10\] \(#cite-text-0-10\)](#) verkko-oppimiseen liittyvään kolmeen läsnäolon peruselementtiin: kognitiivisuuteen, sosiaalisuuteen ja opetuksellisuuteen. Nämä ovat sovellettavissa myös verkon kautta tapahtuvaan työnohjaukseen. Kognitiivisessa läsnäolossa painottuu muiden ohjattavien ja työnohjaajan antama tuki kohti kriittisemmän ajattelun taitoja. Sosiaalisessa läsnäolossa liittyvä ohjattavien ja työnohjaajan rohkaiseva ja salliva ilmapiiri kannustaa osallistujia ilmaisemaan omia ajatuksiaan rehellisesti ilman pelkoa siitä, että esiintuotuja ajatuksia ja näkökulmia arvostellaan. Opetuksellisen läsnäolon voidaan katsoa työnohjauksen kontekstissa liittyvän työnohjauksen suunnitteluun, ohjattavien yhteisöllisen työskentelyn edistämiseen sekä oppimisen suuntaamisen päihdetyön eri aloille.

Aikuisen merkitysrakenteet voivat muuttua poikkeuksien reflektoinnin kautta. Perspektiivin muutoksia tapahtuu myös vastauksena ulkoisten seikkojen aiheuttamiin hämmäntäviin ristiriitoihin. Perspektiivin muuttumisessa on kyse prosessista, jonka myötä tullaan kriittisesti tietoiseksi siitä,

miten ja miksi ennakko-oletukset ovat määränneet yksilön tapaa tiedostaa, ymmärtää ja kokea maailma ympärillään. Perspektiivin muuttuessa prosessin aikana nämä oletukset muotoillaan uudelleen niin, että ne mahdollistavat kattavamman, erottelukykyisemmän, sallivamman ja yhtenäisemmän perspektiivin. Sen pohjalta tehdään päätöksiä ja hyödynnetään näitä uusia oivalluksia. [\[7\] \(#cite-text-0-7\)](#)

Ryhmätyönohjausprosessissa työntekijöiden on mahdollista tarkastella omia kommenttejaan suhteessa käytyyn keskusteluun sekä suhteessa omaan elämäänsä. Tällöin kokemuksesta voi tulla henkilökohtaisempi ja se auttaa usein ylittämään subjekti-objekti (työntekijä-työn kohde) kuilun. Reflektiivisessä ryhmätyönohjauksessa omien kommenttien tarkastelu kyselyprosessin avulla tuo enemmän näkyville työntekijän ”läpinäkyvyyttä”. Tämä läpinäkyvyys näyttää usein luovan läheisempää liittoutumista työntekijän ja asiakkaan välille. Joillekin työntekijöille työskentely kohti suurempaa tasa-arvoa, läpinäkyvyyttä ja alttiiksi asettumista asiakkaan arvioinnille voi tuntua pelottavalta ja vieraalta. [\[11\] \(#cite-text-0-12\)](#)

Tullakseen omaksi itsekseen ihminen tarvitsee ihmissuhteita, joille on tyypillistä keskinäinen riippuvuus, molemminpuolisuus ja vastavuoroisuus. Tällainen kokemus on tärkeää myös päihdetyötä opiskeltaessa. Vuorovaikutteisuus vaatii ihmissuhdetaitoja, joihin tärkeänä elementtinä kuuluu kyky tuntea empatiaa ja kyky kuunnella annettu palaute rakentavasti. Kollektiivisessa kuuntelussa painottuu yhteisen merkityksen kuunteleminen ja ymmärtäminen. Yhdessä kuunteleminen edellyttää näkökulman vaihtamista. On kuunneltava, miltä asiat näyttävät omasta ja toisten näkökulmasta. Kuuntelemisessa on pohjimmiltaan kysymys ihmisten kyvystä aistia toistensa voimavarat ja nimetä ne. [\[6\] \(#cite-text-0-5\)](#) Eräs opiskelija kuvaa omaa kokemustaan ryhmätyönohjauksesta näin:

”Oma työnohjausryhmäni oli myös hyvin osallistuva ja innostava. Ryhmässä oli turvallista toimia ja ilmapiiri hyvin avoin, kaikkien mielipiteille ja ajatuksille oli hyvin tilaa.”

Hammarlundin [\[12\] \(#cite-text-0-14\)](#) mukaan rakentava ryhmäprosessi on mahdollinen, kun ryhmäprosessilla on ulkoiseen todellisuuteen yhteydessä oleva tavoite. Rakentavassa ryhmäprosessissa ryhmä pyrkii kehittymään, hankkimaan uusia taitoja ja kokemuksia. Ryhmä pohdiskelee ja tutkii sekä ulkoista tavoitetta että sisäistä työstämistä. Ryhmä pyrkii lisäksi olemaan vastuussa ryhmänä ja olemaan valmis ottamaan vastaan seuraukset tekemisistään.

Ryhmätyönohjaus voi parhaimmillaan olla tehokas merkitysskeemojen muuttaja. Työnohjaajan siirtyessä ongelmakielestä kompetenssikieleen ongelmien uudelleen määrittely ja poikkeusten etsiminen voivat aiheuttaa hämmäntäviä ristiriitoja, jotka käynnistävät ohjattavissa perspektiivin muuttumisprosessin. Muuttuneella ongelmakäsityksellä – erityisesti jos se on tulosta kokemuksellisesta ja kokeellisesta oppimisesta - saattaa olla potentiaalia tulevaisuudessakin. Syntynyt uusi kompetenssikeskeisempi ongelmakäsitys suuntaa ongelmien tarkastelutapaa. [\[13\] \(#cite-text-0-15\)](#)

Opiskelija työnohjauksessa kykenee tämän jälkeen käyttämään enemmän onnistumisia kuin ongelmien esiintymistä eritteleviä ilmaisuja ja suuntaamaan sekä puhettaan että toimintaansa enemmän tulevaisuuteen kuin menneisyyteen päin. Erään opiskelijan sanojen mukaan:

”Opintojakso auttoi eteenpäin arjessa ja työssä. Tämä kokemus on ollut hyvin voimaannuttava ja vapauttava.”

Rajattomuudesta rajoihin

Työskenneltäessä päihderiippuvaisten asiakkaiden kanssa työntekijöiden riski kokea myötätuntouupumusta sekä sijaistraumatisoitumista on todella merkittävä. Päihderiippuvalaiset asiakkaat ovat usein joutuneet kokemaan omassa elämässään tilanteita ja tapahtumia, jotka ovat osaltaan olleet traumatisoimassa heitä.

Myötätuntouupumuksen kokevat herkemmin luonteeltaan empaattiset päihdetyötä tekevät. Empatia edellyttää avoimuutta suhteessa toisen ihmisen kokemiin erilaisiin ja mahdollisesti hyvinkin vaikeisiin kokemuksiin. Työntekijälle empatia on myönteinen voimavara, mutta toisaalta empatia voi altistaa hänet oman minän traumatisoitumiselle. On syytä muistaa, että kielteisesti päihdeasiakkaaseen suhtautuva työntekijä ei kykene empatisoimaan asiakasta.

Kyky kestää omaan historiaan liittyvää emotionaalista kipua syntyy vähitellen suhteessa luotettavaan, toisesta välittävään ihmiseen. Jos tätä psyykkistä kipua vältetään, se johtaa erilaisiin oireisiin. Kivusta ja ahdistuksesta selviytyminen edellyttää kommunikaatiota; pelkkä kivun tai ahdistuksen purkaminen ei auta ihmistä, koska kivun purkautumiselle täytyy olla vastaanottaja.

Bionin [\[14\] \(#cite-text-0-16\)](#) mukaan kasvua edistävä vuorovaikutus syntyy vastaanottajan kyvystä toimia säiliönä ja ajattelijana. Tällöin kysytään työntekijän kykyä kestää ja sietää päihdeasiakkaansa vaikeita tunteita. Työntekijän omat vastatunteet ovat ainoa tapa tietää, minkä määrän ihminen jaksaa kantaa kipua. Tunteiden välttämisestä seuraa aina totuuden poissaolo. Mikään tunne itsessään ei ole ongelma, vaan ongelman muodostaa ihmisen luoma käsitys kyseessä olevasta tunteesta. Kun työntekijä kykenee empatiansa kautta tunnistamaan asiakkaan kivun, asiakas kokee, että hänen kärsimyksensä tulee ymmärretyksi.

Päihdetyötä tekevien kohdalla omien rajojen tunnistaminen on erityisen tärkeää, jotta päihdetyötä jaksaa tehdä uupumatta ja sijaistraumatisoitumatta. Päihdeongelman luonteesta johtuen päihdealan koulutuksessa ja työnohjauksessa on painotettava työntekijän omien rajojen tunnistamista, niiden mukaan toimimista ja vastuun rajaamista.

On ollut mielenkiintoista havaita, että työntekijöiden on yllättävänkin vaikeaa välittää asiakkaalle työskentelyn tapa. Työntekijät näyttävät vierastavan sitä ajatusta, että heillä on oikeus ja velvollisuus asettaa rajat asiakkaalle. Rajoista on tullutkin uhka eikä asiakassuhdetta suojaava tekijä.

Rajojen tarkoitus on auttaa työntekijää tietämään, mistä hän on vastuussa ja mistä hän ei ole vastuussa. Rajojen tehtävänä on auttaa myös vetäytymään ja suojelemaan vapauttaan. On ilman muuta selvää, että rajojen asettaminen tulee vaikuttamaan työntekijän tunteisiin ja asenteisiin. Rajaton työntekijä ja rajaton päihdeasiakas ovat hoidollisessa mielessä epäonnistunut yhdistelmä.

Työnohjaajana päihdetyön maisemissa

Päihdealan työnohjaus edellyttää työnohjaajalta tietoa, kokemusta ja personoitua näkemystä päihdetyöstä. Williams [\[15\] \(#cite-text-0-17\)](#) määrittelee työnohjaajan toiminnan neljän roolin kautta: opettaja, tukija, konsultti ja arvioija. Hänen mukaansa työnohjauksen tärkein tavoite on käytännön toimintaan liittyvän viisauden kasvattaminen ohjattavassa intensiivisen, kriittisen, oppimiseen tähtäävän ja tukevan vuorovaikutuksen avulla. Tässä vuorovaikutuksessa työnohjaaja käyttää tarkoituksenmukaisella tavalla eri rooleja.

Työnohjaajan on uskallettava suostua todelliseen dialogiin ohjattavien kanssa. Tämän tyyppisessä prosessinomaisessa työnohjauksessa työnohjaajan on tehtävä enemmän kysymyksiä kuin annettava vastauksia. Keskeistä on työnohjaajan kyky tehdä sellaisia kysymyksiä ja tuoda esiin

sellaisia näkökulmia, jotka avaavat uusia mahdollisuuksia ymmärtää syvemmin omia kriisejään ja traumaansa todeksi elävää vaikeasti päihderiippuvaista asiakasta. Työnohjaajan on uskallettava heittäytyä ohjattavansa peiliksi, jotta hän kykenee hahmottamaan oman toiminnan vastuut ja rajat suhteessa asiakkaaseen.

Päihdetyöhön liittyvä koulutus herättää väistämättä opiskelijoissa mielen sisäisiä prosesseja, joita on syytä käsitellä työnohjauksen avulla mahdollisesti koko koulutuksen ajan. Opiskelijoiden kokemusten huomioonottaminen määrittää viime kädessä sen, miten ja millä tavoin työnohjaus hoidetaan.

Opetuksellisessa työnohjauksessa ohjaajan tehtävänä on saada aikaan prosessi, johon sisältyvät valinnat ja ratkaisut ovat prosessoijan käsissä. Opiskelijoita tuetaan luomaan oma persoonallinen suhde päihdeasiakkaaseen joko yksilöllisesti tai yhteisöllisesti huomioiden sen osaamisen, mitä päihderiippuvien asiakkaiden kanssa työskentely edellyttää. Eräs opiskelija kuvaa omaa kokemustaan näin:

”...pääsee ymmärtämään päihdeongelmaisen maailmaa ja problematiikkaa. Osaa laittaa miettimään asioita toisesta näkökulmasta ja pois ongelmista – elämässä on muutakin kuin ongelmia. Aivosolut lähtee työnohjauksessa liikenteeseen ja asioita tulee prosessoitua.”

AC:n välityksellä toimiva työnohjaus pakotti työnohjaajan ja ohjattavat hyvinkin intensiiviseen työotteeseen, joka prosessina oli vaativa, mutta antoisa. Ammattilaisten koulutuksessa ryhmätyönohjaus on erinomainen oppimisen väline, jolla tässä tapauksessa pystyttiin yhdistämään päihdealan työntekijöiden kokemus, käytäntö ja opittu ja opittava asia toimivaksi kokonaisuudeksi.

Lähteet

1. [^][Isoherranen, K.](#) 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY.
2. [^][Pursiainen, T.](#) 1997. Kun arvoja on yhteen sovitettava. Teoksessa T. Salmela (toim.) Aute- taanko asiakasta – palvellaanko potilasta. Jyväskylä: Atena Kustannus Oy.
3. [^][ab](#)[Kiesiläinen, L.](#) 1998. Vuorovaikutusvastuu. Hämeenlinna: Karisto Oy.
4. [^][Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P, Kangas, M. Soini, T. & Soininen, J.](#) 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
5. [^][Vartiovaara, I.](#) 1996. Bournoutista jaksamiseen. Aika itkeä, aika iloita. Keuruu: Otava.
6. [^][ab](#)[Heikkilä, J. & Heikkilä, K.](#) 2001. Dialogi - Avain innovatiivisuuteen. Juva: WSOY.
7. [^][ab](#)[Mezirow, J. \(toim.\)](#) 1995. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Hel- singin yliopisto, Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
8. [^][Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho, U-M & Salonen, J.](#) 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.
9. [^][Suomen työnohjaajat ry.](#) 2012. Hakupäivä 19.9.2013.
<http://www.suomentyonohjaajat.fi/index.php>
10. [^][Andersson, T.](#) 2004. Teaching in an online learning context. Teoksessa T. Anderson & F. Elloumi (eds.) Theory and Practice of Online Learning. Athabasca University. Hakupäivä 14.10.2013.
<http://auspace.athabascau.ca/handle/2149/758>
11. [^][Lax, W.D.](#) 1995. Offering reflections; some theoretical and practical considerations. Teoksessa S. Friedman (ed.) The Reflecting Team in Action. New York: The Guilford Press.
12. [^][Hammarlund, C-O.](#) 2004. Kriisikeskustelu. Kriisituki, jälkipuinti, stressin ja konfliktien käsit- tely. Pieksämäki: RT-Print Oy.
13. [^][Helander, J.](#) 2000. Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa terapiassa ja ohjauksessa.

14. [^](#)Bion, W.R 1962. Learning from Experience. London: Hineman.
15. [^](#)Williams, A. 2000. Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Jyväskylä: Gummerus.