

Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia
lastensuojelun sosiaalityön
työnohjauksesta

SARI LÄHDENIEMI

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori

Sosiaalityön pro gradu – tutkielma

Toukokuu 2011

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori
LÄHDENIEMI, SARI: Sosiaalityöntekijöiden kokemuksia lastensuojelun sosiaalityön
työnohjauksesta
Pro gradu –tutkielma, 85 s., 1 liite.
Sosiaalityö
Ohjaaja: Rostila, Ilmari
Toukokuu 2012

Tutkielmassa tarkastellaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta lastensuojelussa hermeneuttis-fenomenologisen viitekehyksen kautta. Tässä tutkimuksessa tutkitaan kokemuksia työnohjauksen tavoitteista, toteutumisesta ja esimiehen roolista työnohjauksessa sekä työnohjaajan merkityksestä työnohjauksessa lastensuojelussa. Työnohjauksen toteutumista tutkitaan työnohjaussuhteiden kautta yksilö-, ryhmä- ja yhteistyötyönohjauksessa sosiaalityöntekijän näkökulmasta eikä siinä tutkittu esimiesten työnohjausta erikseen.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella keskeisiksi tavoitteiksi muodostuivat 1) tunteiden reflektion 2) hyvän ryhmädynamiikan ja 3) ammatillisuuden ja sosiaalityön kehittämisen tavoite. Sosiaalityöntekijät kokivat työnohjauksessa tapahtuvan tunteiden reflektoinnin tukevan työssä jaksamista. Tunteiden reflektio näytti olleen tutkimukseen osallistuneille sosiaalityöntekijöille merkittävin tavoite työnohjauksessa.

Tutkimuksessa nousi esiin työnohjauksen toteutuminen yksilö-, ryhmä- ja yhteistyötyönohjauksena. Tämän tutkimuksen perusteella yksilötyönohjauksessa toteutuvat enemmän tunteiden reflektion tavoite kuin ammatillisuuden tai sosiaalityön kehittämisen tavoite. Sosiaalityöntekijöillä oli eniten kokemuksia ryhmätyönohjauksesta, jossa tunteiden reflektion ja ammatillisuuden ja sosiaalityön kehittämisen tavoite toteutui tasaisemmin.

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityöntekijät pitivät tärkeänä, että esimiehelle kerrotaan työnohjauksessa nousseista kehittämistarpeista. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ilmennyt kokemuksia, joissa esimiehelle olisi kerrottu työnohjauksessa nousseita kehittämistarpeita. Tämän tutkimuksen perusteella saa käsityksen, että sosiaalityöntekijät eivät osaa hyödyntää työnohjausta työn olosuhteiden kehittämisen tai oppivan organisaation näkökulmasta. Työnohjaustilannetta pidetään luottamuksellisena tilanteena erityisesti yksilö- ja ryhmätyönohjauksessa eikä työnohjaajalla haluta olevan yhteistyötä esimiehen kanssa.

Tämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöille on tärkeää, että työnohjaajan työssä näkyy riittävä kannattelu- ja huolenpito. Se näkyy työnohjaajan järjestämässä työnohjauspaikassa ja työtavassa. Sosiaalityöntekijöiden mukaan työnohjaajien pitäisi ohjata keskustelua enemmän työnohjaustilanteessa ja tuoda ammatillista osaamistaan esiin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnohjauksessa on tärkeää, että sosiaalityöntekijä saa itse päättää työnohjaussuhteesta ja vaikuttaa työnohjaajan valintaan.

Asiasanat: sosiaalityöntekijä, työnohjaus, lastensuojelu, sosiaalityö

TAMPEREEN YLIOPISTO

The School of Social Sciences and Humanities, Pori

LÄHDENIEMI, SARI: Social workers experiences of supervision of work in child welfare social work

Master´s Thesis, 85 pages, 1 appendix pages

Social Work

Supervisor: Rostila, Ilmari

May 2012

In this thesis I have been interested in the experiences of child welfare social workers of supervision of work. The frame of reference of the study is hermeneutic-phenomenological. In this study the experiences of objectives, actualization and role of managers as well as the significance of a mentor are examined in child welfare supervision of work. The actualization of supervision of work was examined by relations of supervision of work in individual-, group- and community supervisor of work from the social workers' point of view and the manager's supervision of work are not examined separately.

Based on the experiences of social workers of child welfare the central objectives consisted of 1) reflection of feelings 2) good group dynamics 3) developing of professional and social work. Social workers experienced reflection of feelings in supervision of work to support their coping in their work. The reflection of feelings, seem to be the most significant objective of supervision of work.

In this study the actualization of supervision of work as individual -, group – and commune supervision of work was brought up. Based on this study the reflection of feelings actualized more in the individual supervision of work than the developing of social work objectives. Social workers had most experiences from group supervision of work, in which the reflection of feelings, development of professionalism and the development of social work objectives actualized more evenly.

In this study it appeared, that social workers felt the importance of informing their manager about the needs of development, which had come up in the supervision of work. The study showed that experiences and matters raised in the supervision on work concerning the needs of development in child welfare were not brought to the manager.

On the basis of the experiences of social workers you can receive a perception, that social workers are not aware of the benefits of the supervision of work from perspective of developing the circumstances or from a learning organization point of view. The situation of supervision of work was kept confidential especially in individual – and group supervision of work. According to the social workers they did not prefer co-operation between the supervisor of work and their own manager.

According to this study it is important that the supervision of work consists of adequate support and the concern of sufficient holding. This is visible in the place where the supervision of work is organized and by the manners of work. According to the social workers the supervisor of work should lead more the situations of supervision and bring up their professional know-how. It is important that the child welfare social worker is able to influence the supervision relationship of supervision of work and the impact choice of supervisor of work.

Keywords: Social worker, supervision of work, child welfare, social work

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 1 |
| 2 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖ | 3 |
| 2.1 Sosiaalityöntekijän perustehtävä | 3 |
| 2.2 Lastensuojelutyö..... | 5 |
| 2.2.1 Tuki ja kontrolli..... | 6 |
| 2.2.2 Tunteet lastensuojelun sosiaalityössä | 7 |
| 2.2.3 Yhteiskuntapolitiikan heijastuminen lastensuojelutyön arkeen | 10 |
| 3 SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖNOHJAUS | 12 |
| 3.1 Työnohjauksen historia..... | 12 |
| 3.2 Työnohjauksen määritelmiä..... | 15 |
| 3.3 Työohjauksen tavoitteet sosiaalityössä | 17 |
| 3.4. Työnohjaajan koulutus ja ammattitaito | 20 |
| 3.5 Työnohjaussuhteet | 22 |
| 3.5.1 Yksilötyönohjaus | 23 |
| 3.5.2 Ryhmätyönohjaus..... | 24 |
| 3.5.3 Yhteistyötyönohjaus | 27 |
| 3.6 Aikaisemmat tutkimukset..... | 30 |
| 4 HERMENEUTTIS-FENOMENOLOGINEN TUTKIMUSOTE | 33 |
| 5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TAVOITTEET | 34 |
| 6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN..... | 35 |
| 6.1 Tutkimusaineisto..... | 35 |
| 6.2 Teemahaastattelu..... | 37 |
| 6.3 Sisällönanalyysi | 39 |
| 6.4 Tutkimuksen luotettavuus | 42 |

| | |
|---|----|
| 7 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖNOHJAUKSEN TAVOITTEISTA | 43 |
| 7.1 Tunteiden reflektion tavoite..... | 43 |
| 7.2 Hyvän ryhmädynamiikan tavoite..... | 45 |
| 7.3 Ammatillisuuden ja sosiaalityön reflektoinnin tavoite | 46 |
| | |
| 8 KOKEMUKSIA TYÖNOHJAUKSEN TOTEUTUMISESTA..... | 47 |
| 8.1 Työnohjauksessa käytetään erilaisia menetelmiä..... | 48 |
| 8.2 Työnohjaus työnohjaussuhteen määrittelemänä | 48 |
| 8.2.1 Yksilötyönohjaus antaa enemmän..... | 49 |
| 8.2.1 Ryhmätyönohjauksessa ryhmädynamiikalla merkittävin rooli..... | 52 |
| 8.2.3 Työn käytäntöjä kehittävä yhteistyönohjaus | 58 |
| | |
| 9 ESIMIEHEN ROOLI SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖNOHJAUKSESSA..... | 59 |
| | |
| 10 AMMATTITAITOISEN JA LASTENSUOJELUA TUNTEVAN TYÖNOHJAAJAN TARVE | 63 |
| | |
| 11 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET | 68 |
| | |
| LÄHTEET..... | 78 |
| | |
| Liite 1. Haastattelukysymykset..... | 86 |

1 JOHDANTO

Tutkielmani tarkoituksena on tutkia sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta lastensuojelussa hermeneuttis-fenomenologisen viitekehyksen kautta. Tässä tutkimuksessa tutkitaan kokemuksia työnohjauksen tavoitteista, toteutumisesta, esimiehen roolista työnohjauksessa ja työnohjaajan merkityksestä työnohjauksessa lastensuojelussa. Työnohjauksen toteutumista tutkitaan työnohjaussuhteiden kautta yksilö-, ryhmä- ja yhteistyönohjauksessa sosiaalityöntekijän näkökulmasta eikä siinä tutkittu esimiesten työnohjausta erikseen. Esimiesten roolia sosiaalityöntekijöiden työnohjauksessa käsitellään kuitenkin osana tutkimusta.

Tutkimuksen aihe kiinnostaa minua, koska työnohjaus on lastensuojelun sosiaalityöntekijöille tärkeä tuen muoto ja sillä on todettu olevan myös opetuksellinen, hallinnollinen ja työn ja ammatin kehittämisen merkitys ja tavoite. Lastensuojelun sosiaalityö on vaativaa psyko-sosiaalista ihmissuhdetyötä. Olen itse toiminut sosiaalityöntekijänä lastensuojelussa ja työkokemukseni kautta tiedostan lastensuojelutyön kuormittavia ja tukevia tekijöitä. Työparilta ja työyhteisöltä saa sosiaalista tukea, kuten Jaana Ahlfors pro gradu-tutkielmassa (2009) esitti. Sosiaalityöntekijän tarpeiden mukaisella työnohjauksella voidaan myös saavuttaa sosiaalista tukea, jota Ahlfors ei tuonut esiin.

Sosiaalityötä on luonnehdittu erityisen työnohjaukselliseksi ammatiksi sen erityisluonteen vuoksi. Sosiaalityö on sekä vaativaa asiakas- ja ihmissuhdetyötä että yhteiskunnallista muutostyötä. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 6.) Lastensuojelun sosiaalityön on todettu olevan henkisesti kuormittavaa. Brannen, Mooneyn ja Stathmanin (2009) mukaan kuormittavissa olosuhteissa elävien lasten kanssa työskentelyä pitää tarkastella osana työntekijöiden henkilökohtaisia sitoumuksia ja elämäkertaa. Tämä näkemys perustelee työnohjauksen tarvetta ja sen henkilökohtaista ulottuvuutta lastensuojelussa, jossa työtä tehdään oman persoonan kautta.

Työnohjaajien koulutus ja ammattitaito ovat erilaisia. Työnohjausta toteutetaan monen eri viitekehyksen kautta. Sosiaalityön lainsäädäntöön liittyvien asioiden reflektointi on haasteellista ellei työnohjaajalla ole sosiaalityöntekijän koulutusta ja työkokemusta.

Sosiaalityöntekijän työnohjaus näyttää sekoittuvan terveydenhuollon ja opetustyön työnohjauksen sisältöjen ja tavoitteiden kanssa, koska useilla työnohjaajilla ei ole sosiaalityöntekijän koulutusta eikä työkokemusta.

Oman kokemukseni perusteella on herännyt kysymys siitä, että tiedetäänkö työnohjauksesta riittävästi, kun organisaatioissa ei ole tapana paneutua työnohjauksen tavoitteen määrittelyyn. Työnohjaus on kuitenkin myös yksi rekrytoinnin keino lastensuojelussa, joten sillä on hyvä maine. Työnohjaus ei ole lakisääteinen velvoite kuntatyönantajille, joten työnohjauksen saantiin vaikuttanevat myös määrärahat ja sopivan työnohjaajan saatavuus.

Kuntien jatkuvasti tiukkenevassa taloudellisessa tilanteessa voidaan työnohjauksen saamista rajata tai lopettaa kokonaan, kuten joissakin kunnissa on tehty. Työnohjauksella on kuitenkin aina perusteltu tarve lastensuojelun sosiaalityössä, jonka on katsottu tutkimusten mukaan (ks. Konstikas sosiaalityö 2004) liittyvän henkiseen työsuojeluun. Tässä tutkimuksessa minua kiinnosti myös sosiaalityöntekijöiden kokemus siitä, että pitäisikö työnohjausta kehittää hallinnollisesta näkökulmasta katsovan tuloksellisuuden vai sosiaalityöntekijän henkisen jaksamisen tueksi?

Sosiaalialan työolot -hankkeessa (2009) ilmeni, että kehitetyillä refleksiivisillä rakenteilla ja hyvillä työnohjauskäytännöillä voidaan parantaa henkilöstön hyvinvointia, mutta miten työnohjaus toteutuu sosiaalityöntekijöillä lastensuojelussa ilman erityistä hanketta? Erityisesti toimipaikka vaikuttaa sosiaalityöntekijän perustehtävään ja siten työnohjauksen sisältöihin. Päädyinkin rajaamaan tutkimukseni kohderyhmän siten, että tutkin lastensuojelussa toimivien sosiaalityöntekijöiden työnohjausta.

Seuraavassa luvussa kuvaan lastensuojelun sosiaalityötä, jossa on keskeistä lastensuojelun sosiaalityön näkeminen tunnetyönä. Luvussa kolme kuvaan työnohjauksen historiaa ja sosiaalityön työnohjauksen tavoitteita. Lisäksi luvussa kolme kuvaan työnohjauksessa käytettyjä menetelmiä ja työnohjaussuhteita. Luvussa viisi kuvaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksiin perustuvaa tutkimusaineistoa sekä kuvaan käyttämäni teemahaastattelun toteutuksen ja aineiston analysoinnin laadullisen sisällönanalyysin menetelmällä.

2 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖ

Bardyn mukaan lastensuojelussa on kyse hyvin monimutkaisista, monitasoisista, yksilöllisistä ja yhteisöllisistä asioista ja prosesseista, joita on vaikea tavoittaa selitysmalleiksi. (Bardy, 2009.)

Merkittävästi kasvaneiden lastensuojelun toimenpiteiden ja asiakkaiden lukumäärän kasvusta ei ole esitettävissä tarkkaa tai kattavaa selitystä. Päihdeongelmat tai taloudelliset ongelmat eivät sellaisenaan tule automaattisesti lastensuojelun toimenpiteiden kohteeksi. Tarvitaan myös joitakin muitakin tekijöitä, yleensä sosiaalisen verkoston ja tuen puutteita, joskus pelkkää sattumaa. Suomalainen lastensuojelu on ottanut hoidettavakseen myös monia sellaisia tehtäviä, jotka monissa muissa maissa kuuluvat nuorisooikeusjärjestelmälle. Suomalaisen lastensuojelun institutionaalisen tehtävän alue on laaja. (Marttunen 2008.)

2.1 Sosiaalityöntekijän perustehtävä

Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työtä säätelee lastensuojelulaki ja sen on osaltaan määrä toteuttaa Lapsen oikeuksien sopimusta. Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata kaikkien lasten oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lainsäädännön perustana on, että vanhemmilla on ensisijainen vastuu lapsista, mutta laki edellyttää, että sosiaalihuollon pitää ryhtyä avohuollon tukitoimiin, jos lapsen kasvuolosuhteet vaarantavat tai eivät turvaa lapsen terveyttä ja kehitystä. (Bardy 2009, 39.)

Kunnissa lastensuojelun sosiaalityön tehtävää hoitavat pätevät sosiaalityöntekijät, joiden kelpoisuudesta säädetään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) 3§:ssä. Sosiaalihuollon kelpoisuuslain 3 §:n mukaisesti sosiaalityöntekijän kelpoisuusvaatimuksena ovat ylempi korkeakoulututkinto sekä pääaineen laajuiset yliopistolliset opinnot sosiaalityössä. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.)

Lastensuojelun sosiaalityön tehtävänä on edistää lasten ja nuorten hyvinvointia vaikuttamalla kasvuoloihin ja kehittämällä palveluja kasvatuksen tukemiseksi ongelmia ehkäisevästi sekä turvaamalla lapsi – ja perhekohtainen lastensuojelu perheen tukemisessa avohuollon keinoin ja ääritilanteessa turvautua lapsen huostaanottoon. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/471, Bardy 2009, 39.) Avohuollon tukitoimien määrä ja laatu vaihtelevat kunnittain, koska niiden tulee vastata paikallista tarvetta (Taskinen 2007, 18). Poliitikkojen tekemät päätökset sekä valtion että paikallishallinnon tasolla ohjaavat myös lastensuojelun tukitoimien resurssointia.

Taskisen (2007, 18) mukaan avohuollon tukitoimia ovat taloudellinen tuki ja asumisen turvaaminen, toimeentulo myös ehkäisevänä sekä avohuollon palvelut. Avohuollon palveluihin kuuluvat muun muassa sosiaalityöntekijöiden tapaamiset, päivähoito, kotipalvelu, koulun oppilashuolto, tukihenkilötoiminta, perhe- ja nuorisotyö, perheneuvolatoiminta, lomatoiminta ja lapsen tai koko perheen sijoitus avohuollon tukitoimin. Avohuollon tukitoimet kirjataan asiakassuunnitelmaan ja myönnettyistä tukitoimista on tehtävä erillinen päätös. (mt. 2007, 18.)

Lastensuojelun keskeiset periaatteet ovat lapsen suotuisan kehityksen ja hyvinvoinnin edistäminen, vanhempien, huoltajien ja muiden lapsen huollosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden tukeminen lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa, pyrkimyksenä ehkäistä lapsen ja perheen ongelmia ja puuttua riittävän varhain ongelmiin sekä lapsen oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti ennen kaikkea lapsen edun huomioon ottaminen. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/471, ref. Arajärvi 2011, 318.)

Lapsen etua arvioitaessa on kiinnitettävä huomiota lapsen kehityksen ja hyvinvoinnin kannalta tärkeisiin ihmissuhteisiin, kasvuolosuhteiden saattamiseen hyväksi sekä riittävän valvonnan ja huolenpidon turvaamiseen, taipumuksia ja toivomuksia vastaavan koulutuksen järjestämiseen, turvalliseen kasvuympäristöön ja ruumiilliseen sekä henkiseen koskemattomuuteen, itsenäistymiseen ja kasvamiseen vastuullisuuteen, mahdollisuuksiin osallistua ja vaikuttaa omissa asioissaan sekä kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioon ottamiseen. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/471, ref. Arajärvi 2011, 318.)

Lastensuojelun kantavana periaatteena on lapsen edun huomioonottaminen, ja jos lasten ja vanhempien edut ovat ristiriitaisia, niin lapsen etu ratkaisee. Tällöin huostaanottoa suunniteltaessa lastensuojelutyöntekijöiden velvollisuutena on tutkia erilaiset näkemyserot riittävän objektiivisesti ja tätä varten tulisi kahden työntekijän osallistua työskentelyyn. (Taskinen 2003, 8.) Lastensuojelulain yhtenä tavoitteena on suojata turvattoman asemaan joutunutta lasta. Lain mukaiset tahdosta riippumattomat toimenpiteet, jotka ovat rankimpia lain mukaisia toimia, jakautuvat kolmeen osaan. Lapsi voidaan lastensuojelulain kahdeksannen luvun mukaisesti sijoittaa kiireellisesti, yhdeksannen luvun mukaisesti ottaa huostaan ja 10 luvun mukaisesti sijoittaa sijaishuoltoon. Tässä tarvittaessa tahdosta riippumattomassa toiminnassa on kysymys lapsen hoidon ja kasvatuksen vastuun siirtämistä vanhemmilta tai muilta huoltajilta viranomaisille. Lisäksi lastensuojelulain 11 luvun mukaisesti voidaan sijaishuollossa olevan lapsen oikeuksia rajoittaa sijoituksen aikana. (Lastensuojelulaki 13.4.2007/471, ref. Arajärvi 2011, 318.)

2.2 Lastensuojelutyö

Bardy (2009, 42) kuvaa lastensuojelua käytännöllisenä työnä, jonka keskiössä on konkreettisen avun ja tuen järjestäminen inhimillistä arvokkuutta osoittavalla tavalla. Sen rinnalla ja siihen liittyen lastensuojelu on myös tunteiden kanssa työskentelyä ja luottamuksen hankkimista sekä erilaisissa suhdeverkoissa työskentelemistä. (mt., 42.)

Raunio (2004, 97) mukaan lastensuojelutyö ja sosiaalityö kytkeytyy valtiolliseen kontrolliin ja nähdään negatiivisena ja ihmisiä kontrolloivana ammattina. Kun ihmisten elämään puututaan joskus varsin järeilläkin keinoilla, kuten huostaanotolla, on väistämättä asetelmassa kontrollin ja vallan vaikutelma. Sosiaalityön asiakkaat saattavat kokea olevansa syynäävän katseen alla ja voimattomia itsemääräämisessään. (mt.). Raunio on ilmaissut varovaisesti asiakkaiden näkökulman, joka on olemassa lastensuojelun sosiaalityössä. Asiakkaat reagoivat omaan elämäänsä puuttumiseen ja saamaansa kohteluun, esimerkiksi lastensuojelullisiin väliintuloihin siten, että näkevät sosiaalityöntekijän keskeisimpänä vastapelurinaan. (mt., 97.)

Rostilan (2012) mukaan sosiaalityön käytännöistä kasvaa ammattitapaisuus. Erityinen havaitsemisen ja toimimisen tapa eli sosiaalityön ammattitapaisuus (habitus) on seurausta abstraktin tiedon suhteuttamisesta elävien ihmisten uhattuna olevaan olemassaoloon. Rostilan mukaan ensisijaista on erityisen tilanteen ymmärtämiseen perustuva asiakkaan toimijuutta ja oikeuksia kunnioittava auttaminen. (mt.,2012.)

2.2.1 Tuki ja kontrolli

Tuen ja kontrollin välinen ristiriita on jatkuvasti esillä lastensuojelussa (Sinko 2004, 63). Heinon (1997, 371) mukaan sosiaalityöntekijä päättää aina viimekädessä lastensuojelun asiakkuudesta ja vastaa siitä, vaikka asiakas olisi eri mieltä. Tällöin päätöstä tehdessään sosiaalityöntekijä käyttää määrittely – ja päätöksentekovaltaa. Vaikka korostettaisiin asiakaslähtöisyyttä ja yhteistyötä asiakkaan kanssa, niin sosiaalityöntekijän asema lastensuojeluasiassa sisältää jo itsessään valtaelementtejä. Sosiaalityöntekijällä on lastensuojelun asiakkuutta määritellesä monta roolia. Sosiaalityöntekijä tutkii ja arvioi, päättää asiakkuudesta sekä tukee ja järjestää palveluja tulkitsemansa tarpeen mukaisesti asiakkaille. Sosiaalityöntekijän valmistellessa, päättäessä ja toimeenpannessa lastensuojelun asiakkuuspäätöksen, tilanne saattaa näyttää ristiriitaiselta. Tällöin luottamus ja luotettavuus nousevat keskeiseksi seikaksi ja luottamuksen luominen ja ylläpitäminen voi olla ongelmallista. (mt.1997, 371.)

Heino (1997, 369) kuvaa, että lastensuojelun sosiaalityössä tehtävää asiakkuusmäärittystä tehdessään sosiaalityöntekijä toimii päätöksen tekijänä ja hän joutuu usein tekemään ratkaisuja viivytyksettä ja epävarmuuden tilassa. Heinon mukaan työn tekee erityiseksi ja ainutlaatuiseksi se, että sosiaalityöntekijä tutkii tapausta ja myös omalla toiminnallaan vastaa ratkaisun muodostumisesta lapsen edun mukaiseksi. Sosiaalityöntekijä ottaa myös eri toimintakentiltä ihmisiltä henkilökohtaisesti vastaan palautetta, mikä heijastuu sosiaalityöntekijälle tärkeissä vuorovaikutussuhteissa. Sosiaalityöntekijä vastaa päätöksensä seurauksista muille ja hänen ratkaisuilleen voi olla tärkeitä seurauksia perheenjäsenten elämälle. Tehtävässään sosiaalityöntekijä käyttää sekä asiantuntija – että päätöksentekovaltaa, jonka käyttöä valtio, profession edustajat ja kansalaisyhteiskunta valvovat. (mt., 369.)

Juhilan (2006, 216) mukaan sosiaalityö on toimintaa, jonka ammatillinen missio on seistä asiakkaiden rinnalla ja vahvistaa heidän omia resurssejaan (kumppanuussuhde) tai pitää huolta vailla riittäviä omia voimavaroja olevista ihmisistä (huolenpitosuhde). Sosiaalityöhön kuuluu myös kontrollitehtäviä, jos ihmisen käyttäytymisen katsotaan olevan haitallista hänelle itselleen, lähiyhteisölleen tai koko yhteiskunnalle (liittämis- ja kontrollisuhde). Sosiaalityön vuorovaikutuksessa nämä molemmat puolet, tuki ja kontrolli, ovat usein läsnä toisiinsa kietoutuneena, niin että on mahdotonta sanoa kyseessä olevan vain jommastakummasta. (mt.,216.)

Sosiaalityön asiakkaille säännöllisistä kohtaamisista sosiaalityöntekijän kanssa voi muodostua asiakkaalle merkityksellinen kiinnipitävä ympäristö, joka kannattelee häntä mahdottomiltakin näyttävissä elämäntilanteissa ja estää parhaimmillaan kohtalokkaan romahtamisen. Sosiaalityössä kiinnipitämisestä on kirjoittanut Riitta Grandfelt (1998, 166-173, ref. Juhila 2006,179) tutkimuksessaan asuntolan naisten elämästä.

Valtautuminen, englanniksi empowerment, on keskeinen osallistavan sosiaalityön periaate. Englanninkielistä käsitettä on suomennettu voimavaraistumisena, voimaantumisenä, valtauttamisena ja valtautumisena. Askheim (2003, 230-231, ref. Juhila 120-121) näkee valtautumisella olevan yksilöllinen ja rakenteellinen ulottuvuus. Yksilöulottuvuus on henkilökohtaiseen elämään osallisuuden vahvistumista ja rakenneulottuvuus oman elämän osallisuusmahdollisuutta heikentäviin epäoikeudenmukaisuuksiin puuttumista. Juhilan mukaan siten valtautuminen on sekä päämäärä että väline. (Juhila 2004, 121.) Valtauttamisen avulla pyritään vahvistamaan asiakkaan oman osallisuuden vahvistumista, jolloin se on päämäärä. Asiakkaan valtauttaminen tai voimaantuminen on onnistuneena väline, kun asiakas kykenee vaikuttamaan oman elämänsä epäoikeudenmukaisuuksien puuttumiseen esimerkiksi valittamalla toimeentulotukipäätöksestä.

2.2.2 Tunteet lastensuojelun sosiaalityössä

Rostila (1990, 259-260) on tutkinut tunnettyötä sosiaalitoimistoissa. Rostilan mukaan sosiaalityössä tunteiden epämääräinen asema johtuu sosiaalityön ongelmallisesta

suhteesta professionaalisuuteen. Sosiaalityöntekijät ovat ammattiauttajia, mutta eivät välttämättä asiantuntija-ammattilaisia, kun tunteiden ammattilaisuudessa luotetaan psykologeihin ja psykiatreihin. Hänen mukaansa miesten dominoivat professiot lääketieteessä, juridiikassa ja kirkossa voidaan nähdä ”emotionaalisina” johtajina, jotka määrittelevät asiakkaille ja toisille työntekijöille tunteiden esittämisen rajat. Heidän asiantuntijuutensa näkyy siinä, että he ratkaisevat millaista asiakkaiden tunteiden ilmaisu tulee olla ja kuinka paljon sitä sallitaan. Tämän näkemyksen mukaan, tunteiden rajoittamisen seurauksista johtuvien ongelmien hoito jää naispuolisten ”semiprofessionaalien” työksi. Rostilan mukaan sosiaalityön erityisenä ongelmana tunnytyössä on ”tunnejohtajuuden” puute ja tunne-ammattilaisuuden puute. Sosiaalityöntekijöille ei ole selvää missä määrin ja millä tavoin tunteiden ilmaisu ja käsittely kuuluvat sosiaalityöntekijöille. Sosiaalityöntekijät eivät voi sulkea työstään pois tunteita ”tunnejohtajina”, mutta eivät voi ottaa niitä professionaalisesti tunteiden kohteeksi, kuten psykologit. (mt., 260.) Sosiaalityöntekijät tekevät siten erityisen haasteellista tunnytyötä.

Sosiaalityön esiin nostamat tunteet sosiaalityöntekijässä voivat olla monenlaisia, kuten pelkoa, häpeää, syyllisyyttä, surua, avuttomuuden tunnetta. Sosiaalityöntekijät näyttävät pyrkivän kuitenkin piilottamaan nämä tunteet työssä. Erityisesti agitaatiotunteiksi nimetyt viha, ärsyyntyminen ja hermostuminen pyritään piilottamaan vielä useammin kuin muut tunteet. Vihaisten tunteiden tukahduttaminen ei kuitenkaan ole hyväksi työntekijän jaksamiselle, sillä pyrkimys tunteiden tukahduttamiseen oli yhteydessä mitattuun korkeaan stressin ja fyysisten oireiden määrään, totesivat Stalker, Mandell, Frensch, Harvey & Wright tekemässään tutkimuksessa. (mt., 2007,186.)

Ihmissuhdeammattiin oppimisessa ja kasvamisessa tunnepuheen reflektointi tuo mukanaan sosiaalisten suhtautumistapojen reflektoinnin, jossa tunne ja järki yhdistyvät. (Forsberg 2002, 304.) Omien tunteiden esille tuominen ei ole tavanomaista ammattiauttajien piirissä asiakastilanteissa, koska halutaan suojella omaa ammatti-identiteettiä ja hälventää asiakkaiden epäluuloja. (Forsberg 2001, 3-4.) Ammattitaitoinen ihmissuhdetyöntekijä ilmaisee ja selvittelee tunteitaan työssään, mutta ei asiakastilanteessa, vaan työnohjauksessa. Tällöin on kyse tunteen puskuroinnista eli sen piilottamisesta. (ks. Ashforth 1995, Ahokas 1998,132.)

Riikosen & Smith:n (1998, ref. Forsberg 2002, 301) mukaan sosiaalisen välimatkan ylläpitäminen voi olla tärkeä työssä jaksamisen ja selviämisen keino, eikä näin ollen ”kylmää rationaalisuutta” pidä ymmärtää synonyymiksi tunteettomuudelle, vaan kyseessä on yhdenlainen emotionaalinen suhde. Näin ollen tunteet eivät ole koskaan vääriä, vaan erilaisiin tunteisiin liittyy erilaisia kokemuksia toiminnan mahdollisuuksista.

Tunteista riisuttuja lastensuojelun dokumentteja tutkinut Kääriäinen (2003, 181, ks. Juhila 2006, 189) totesi, että sosiaalityöntekijät eivät kirjoita heränneistä tunteistaan asiakkaan asiakirjoihin. Työssä kuitenkin tunnetaan paljon pelkoa, pettymyksiä, väsymystä, ristiriitoja ja surua sekä myös iloa ja onnistumisen kokemuksia. Kääriäinen kysyi, minne työssä koetuista tunteista voisi kirjoittaa ja onko asiakirjojen ”tunteeton sosiaalityöntekijä” paras mahdollinen tapa välittää esimerkiksi huolen viestejä kollegoille, asiakkaille tai yhteistyökumppaneille? Kääriäinen pohti, voisiko moniääninen teksti antaa myös työntekijälle mahdollisuuden käyttää omaa ”tuntevaa ääntään”?

Juhilan (2006, 187-188) mukaan huolenpitoa painottavassa sosiaalityössä sitoutuminen asiakkaan auttamiseen ja tukemiseen sekä heikomman puolelle asettuminen lisäävät sosiaalityöntekijän uupumisriskiä. Myötätunto ja eläytyminen asiakkaiden tilanteisiin tuo tunteet mukaan työhön: ilon, surun, epätoivon, toivon, vihan. Tunteiden, työn emotionaalisen puolen, on todettu olevan kuormittava tekijä hoivatyössä. Yhtenä ammatillisuuden merkinä on pidettykin kykyä irrottaa omat tunteet työstä. (mt.). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että sosiaalityöntekijän pitäisi olla tunteeton lastensuojelutyössä. Tunteiden tunnistaminen ja erittelemineen (ks. Forsberg 2001) voi myös vähentää uupumusriskiä. (Juhila., 188).

Tunteiden erittelemineenkään ei kuitenkaan auta uhkaavaan uupumukseen, jos työn reunaehdot eivät ole kunnossa. Sosiaalityöntekijöillä on liikaa asiakkaita ja liian vähän aikaa annettavaksi heille. Työ on ylikuormittunutta. Jos sosiaalityöntekijä ei kykene aikaresurssien vuoksi antamaan sellaista huolenpitoa, jonka katsoo asiakaan tarvitsevan, tulevat jaksamisen rajat helposti vastaan. Myös koko palvelujärjestelmän puutteet ja sosiaalityön asiakkaita koskettava, yhteiskunnallisen ilmapiirin koveneminen ja sitä kautta sosiaalityön vähäinen arvostus ja resursointi lisäävät kuormitusta. (Juhila 2006, 189.)

2.2.3 Yhteiskuntapolitiikan heijastuminen lastensuojelutyön arkeen

Useat hyvinvointivaltion tutkijat ovat tuoneet esiin hyvinvointivaltion ammatillisten tilanteiden muuttumisen markkinoistumisen (Henriksson & Wrede 2004,15, Juhila 2006, 190) myötä. Raija Julkusen (2004, 183, Juhila 2006, 190)) mukaan tulos-. tehokkuus- ja kilpailuvaatimukset ovat tehneet valtiosta yhä enemmän kilpailuvaltion. Kun sosiaalityöntekijöitä vaaditaan toimimaan yrittäjämäisesti ja kustannustehokkaasti, ei asiakkaiden huolenpidon saamisen oikeuden puolustaminen ole helppoa. Työssä näin vahvasti läsnä oleva ristiriita uuvuttaa ja voimat loppuvat jossakin vaiheessa, jos työtään ei saa tehdä oman ammattiylpeytensä ja etiikkansa mukaisesti. (Rantalaiho 2004, 242, ref. Juhila 2006, 190.)

Forsmanin (2010, 14) mukaan keskeiset koko työelämää koskevat muutokset ovat olleet tietotyön ja palvelutyön lisääntyminen. Työntekijälle asetetaan määrällisiä ja taloudellisia tavoitteita. Tehtäväksi on tullut ohjata asiakas toimimaan hallinnon toivomalla tavalla, aktivoida häntä ja rohkaista omaehtoiseen toimintaan. Tietotekniikkaa avuksi käyttäen työntekoa voidaan tehostaa, sillä sen avulla voidaan poimia näkyviin tehottomat kohdat työprosessissa. Työn tehostamisen avuksi voidaan kirjoittaa asiakasvuorovaikutukselle käsikirjoituksia, joita kuitenkin tulisi soveltaa luovasti ja yksilöllisesti. Tätä nimitetään myös työn voimaperäistämiseksi. (mt. 14.)

Kun sosiaalityö muuttuu tekijöilleen raskaammaksi, on työhön entistä vaikeampi saada päteviä ammattilaisia. Jo alalla olevat, ainakin kuormittuneimmissa kunnallisessa perussosiaalityössä työskentelevät sosiaalityöntekijät suunnittelevat yhä useammin työpaikan vaihtoa. (Karvinen-Niinikoski ym. 2005, 96-101, ref. Juhila 2006, 190.)

Lastensuojelun asiakasmäärät ovat 2000 luvulla olleet poikkeuksellisen korkeita ja ne koskettavat toimenpiteestä riippuen yhdestä kuuteen prosenttiin alaikäisestä väestöstä. Lastensuojelun toimivuudesta ollaankin oltu perustellusti huolissaan sekä inhimillisestä että taloudellisesta näkökulmasta. (Heino 2009, ks. Forsman 2010, 14.) Sosiaalityön vastuullisuus syntyy siitä, että lasten kuuleminen ja tahdon huomioiminen voivat edellyttää

joissakin tilanteissa vakavien riskien hallintaa. Mediassa kerrotut vanhempien tekemät lasten pahoinpitelyt ja surmat ovat aina paitsi perheiden ja vanhempien myös yhteiskunnan ja järjestelmän tappioita ja tragedioita. (Hurtig 2006, 186.)

Lastensuojelua tehdään tällä hetkellä muuttuvissa toimintarakenteissa, mikä luo omia jännitteitä lastensuojelulle. (Forsman 2010, 13.) Kunta – ja palvelurakenteen uudistuksen (laki kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta 169/2007) yhteydessä kunnissa otetaan kantaa siihen, millaisilla kuntarakenteilla, yhteistyöjärjestelyillä ja palvelujen tuottamisen muodoilla esimerkiksi juuri lastensuojelua tulevina vuosina toteutetaan. Kyseessä on rakenteellinen uudistus, joka antaa edellytykset myös toiminnallisiin muutoksiin. Sosiaalihuollossa uudistus merkitsee palvelujen järjestämistä yhteistoiminta-alueiden avulla. Uskotaan siis että erityispalvelut, kuten lastensuojelu paranee, kun kaikkien kuntien tulee kuulua yhteen sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta-alueeseen. (Kanaoja 2007, 91.) Tämä tarkoittaa jaettuja asiakas- ja työprosesseja, monitahoisia yhteistyösuhteita ja niihin liittyvää tiedonvälitystä (Forsman 2010,13). Nykyisin lehdistä voi jatkuvasti lukea lastensuojelun palvelujenkin uusien järjestelyjen toimimisesta yhteistoiminta-alueilla. Pienemmät kunnat esittävät kritiikkiä (esim. Satakunnan Kansa 27.4.2012), kun sosiaalityöntekijä ei ole jatkuvasti paikkakunnalla ja palveluja on siirretty yhteistoiminta-alueiden sisällä toiseen kuntaan sekä lastensuojelun kustannusten nousemisesta.

Yhteistoiminta-alueiden uudistukset ovat edelleen kesken ja niiden kehittyminen jatkuu. Sosiaalityöntekijöille kunta- ja palvelurakenteen uudistus on joissakin kunnissa merkinnyt pidempiä työmatkoja ja jalkautumista kentälle sekä uudistukseen liittyvän kritiikin vastaanottamista. Vaikuttaa siltä, että uudistuksia on tehty taloudellisin perustein eivätkä muutokset ole aina saaneet sosiaalityöntekijöiltä tai lastensuojelun asiakkailta hyväksyntää.

Kääriäinen (2000, 27-29) on tutkinut sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä. Tutkimuksessa ilmeni, että sosiaalityöntekijöiden omat vaikutusmahdollisuudet vaikuttivat selkeästi työssä jaksamiseen. Haittaavasti jaksamiseen vaikuttivat muun muassa kiire ja liian suuret asiakasmäärät. Työssä jaksamista edistäviä seikkoja olivat asiakastyön

kehittäminen sekä yhteistyön ja vuorovaikutuksen parantaminen. Lastensuojelun sosiaalityön kehittämisen ja työssä jaksamisen kannalta tärkeiksi ja keskeisiksi seikoiksi nousivat yhteistyön jatkuva ylläpitäminen, kehittäminen ja siihen panostaminen, asiakasmäärien vähentäminen yksittäistä sosiaalityöntekijää kohden., lastensuojelutyön toimintamahdollisuuksien takaaminen, palkkauksen nostaminen vastaamaan työtehtäviä, riittävän esimiesten ja johdon tuen takaaminen, kouluttautumisen mahdollisuuden ja tarpeenmukaisen työnohjauksen järjestäminen. (mt., 27-29.)

3 SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖNOHJAUS

3.1 Työnohjauksen historia

Työnohjaus käsitteen kehittäminen alkoi opiskelijan ohjauksen yhteydessä 1920-luvulla Yhdysvalloissa. Tällöin havaittiin, että jo ammatissa toimivatkin ovat uudella tavalla jäsenetyn ja ammatillista kasvua korostavan työnohjauksen tarpeessa. Sosiaalityön työnohjaus syntyi alun perin parantamaan asiakkaiden saaman palvelun laatua. Myöhemmin sosiaalityön työnohjaus käsitteellistettiin ammatilliseksi oppimisprosesiksi, jossa huomio siirtyi asiakkaista työntekijöihin. (Harkness & Poertner 1989, ref. Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 27.) Tämä kehitys on johtunut osittain historiallisista tekijöistä, sillä sosiaalityön alkuaikoina työntekijöiden koulutustaso oli matala. Työnohjaus toimi tällöin jatkokoulutuksena ja valvoi samalla laatua. Koulutustason noustessa ja sosiaalityön teoreettisen jäsentämisen myötä työnohjausta on tarvittu teorian ja käytännön välisen kuilun ylittämiseen. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 27.)

Karvinen- Niinikosken (ym. 2007, 39) mukaan työnohjaus on saanut lähtökohtansa monella ammattialalla sosiaalityön viitekehyksestä. Työnohjaus välittyi Suomeen ensin terveystieteiden ja myöhemmin sosiaalihoitajien koulutuksen kenttäopetukseen vuosina 1936-1938 Yhdysvalloissa stipendiaattina olleen Märta Bomanin kautta. Case workin ja psykiatrisen sosiaalityön viitekehyksiin perustuvaa työnohjausajattelua välitti YK:n asiantuntijana Suomessa vuosina 1954-1955 vierailut Helvi Boothe. Keski- Luopan (2001, 32) mukaan 1960-luvulla työnohjaus ulottui koskemaan jo työssä olevia työntekijöitä, mutta työnohjausta käytettiin myös ennen tätä joissain sosiaalitoimistoissa työntekijöiden tukena

ilman varsinaista koulutuksellista tavoitetta. Työnohjausta alettiin käyttää myös kasvatusneuvoloissa, A-klinikkasäätiön ja muiden järjestöjen piirissä. (mt., 21.)

Sosiaalikorkeakoulujen perustaminen nopeutti sosiaalialan työnohjauksen kehittämistä. Sosiaalikorkeakouluissa yhtenä opetusmenetelmänä oli työssä oppiminen, ja työnohjaajaa tarvittiin huolehtimaan ammatillisten menetelmien kehittämisestä ja ammatillisen tason kohottamisesta. Tällöin työnohjaajalla oli selkeästi kouluttajan rooli, mutta opetuksellinen rooli pieneni, kun psykoterapeuttiset menetelmät ja psykoanalyttinen ajattelu alkoivat korostua 1970-luvulla myös sosiaalityössä. Tällöin työnohjauksessa alettiin keskittyä työntekijän emotionaalisten reaktioiden tutkimiseen. Työnohjaajan roolissa korostuivat terapeuttinen ja työsuojelullinen funktio. (Brettscheiner 1982, Karvinen- Niinikoski ym. 2007, 39.)

Karvinen- Niinikosken (ym. 2007, 39) mukaan Suomessa ei ole omaksuttu Ison-Britannian ja Yhdysvaltojen tapaan mallia, jossa työnohjaaja valvoo työn määrällistä ja laadullista suoritusta ja käyttää esimiesvaltaa. Suomessa työn valvonta on kuulunut esimiehen ja alaisen suhteeseen, eikä työnohjauksen ole tarvinnut kohdistaa näitä odotuksia. Työnohjaus myös yleistyi vaiheessa, jossa tärkeimpänä tarpeena oli ammatin kehittäminen. (mt, 39.) Eskola (1993, 8) perustelee asiaa myös siten, että työnohjaus alkoi yleensä työntekijöiden eikä työnantajan intresseistä käsin.

Mirja Satkan (1995) mukaan työnohjaus tuki alkuvaiheessa lähinnä professionaalista diskurssia. Työnohjauksella tuettiin case workin työtapojen juurruttamista erityisesti sille ominaisen puhutavan (diskurssin) ylläpitäjänä kirjoitetuissa asiakaskertomuksissa. Työnohjaus liittyi nimenomaan case workiin eikä huoltotyöhön. Myöhemmin case workia esitettiin sovellettavaksi myös huoltotyössä, jolloin huoltotyöhön tuli liittää läheisempi suhde teoriaan ja tiiviimpi työnohjaus. (ref. Karvinen-Niinikoski 1997, 43.) Sosiaalityön menetelmien kehittyminen case workin piirissä avasi tietä työnohjaukselle, joka aluksi hahmottui terapeuttisten menetelmien käytön opastuksena. (Penttilä 1983, ks. Karvinen-Niinikoski 1997, 43-44.)

Karvinen-Niinikosken (ym., 2007, 31) mukaan työnohjaus on väline organisaation ja sen työntekijöiden tärkeäksi kokemien tavoitteiden saavuttamisessa. Samalla se on välinen myös asiakastyön prosesseissa. Eri aikoina työnohjauksen eri funktiot ovat painottuneet eri tavoin. Työmäärän kasvaminen ja asiakkaiden ongelmien monimutkaistuminen ovat kasvattaneet tarvetta työnohjauksen supportiivisiin eli jaksamista tukeviin ominaisuuksiin. Tämä suuntaus on osin peräisin myös sosiaalityön ammattikäytännön sisällöllisestä painottumisesta kohti vuorovaikutuksellisia työtapoja, jolloin työntekijän persoonaan liittyvät tekijät tulevat työnohjauksen kohteeksi sekä kun itse työn emotionaalinen kuormittavuus kasvaa. (mt., 31.)

Auvinen & Ruuskanen (1985) mukaan työnohjauksen koulutuksellinen funktio on ollut hyvin vahva koko sen historian ajan, ja 1980-luvulla työnohjauksen hallinnollinen funktion katsottiin jääneen muiden tehtäväalueiden jalkoihin työnohjauksen keskittyessä erityisesti työntekijöiden tukemiseen ja työn oppimiseen. (mt. 1985.) Myös Eskolan (1993) mukaan, oppimisen funktio on osin jäänyt taustalle, koska työnohjaus on kohdistunut työperäisen ahdistuksen purkamiseen.

Auvisen (1991, 110) mukaan 1980-luvulla sosiaalityö sai yhä enemmän kritiikkiä heikon teoreettisen perustansa ja yhteiskunnallisen oikeutuksensa osalta. Tämä johti lopulta siihen, että työnohjaukselle asetettiin tehtäväksi nimenomaan työn kehittäminen (mt, 110.) Karvisen (1988, 79) mukaan työnohjauksen odotettiin täydentävän sosiaalityön professionaalista johtoa ja ohjausta, kun sosiaalitoimistojen hierarkinen organisaatio ei näyttänyt sallivan sosiaalityön ammatillista kehittämistehtävää toimistojen johdolle.

Karvinen-Niinikosken (2007, 31) mukaan uusien hallinnollisten ja organisatoristen muutosten yhteydessä on arveltu, että työnohjauksen hallinnollinen funktio voimistuu (esim. Tsui 2005), koska ihmistyön mitattavia tuloksia on alettu painottaa yhä enemmän. Hallinnollinen funktio liittyy työnohjaajan asemaan kahteen suuntaan vaikuttavana, jos hän on hallinnon palveluksessa. Työntekijälle välittyvät työnohjaajan kautta organisaation politiikka ja menettelytavat. Työnohjaaja voi siirtää hallinnolle tietoa työntekijöiden ammattitaidosta ja työsuorituksista, jotka ovat esteenä hyvälle työsuoritukselle tai

organisaation päämäärien saavuttamiselle. (Kananoja & Pentinmäki 1977, 210-213, ref. Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 31.)

Karvinen- Niinikosken (2007, 44) mukaan sosiaalityön kehittäminen näyttää kirjallisuuden perusteella hahmottuneen 1990-luvulle tultaessa sosiaalityön työhönohjauskäsityksen pääasialliseksi sisällöksi. Uudella vuosikymmenellä työhönohjauksen kehittämisessä ovat nousseet esiin asiantuntijuuden teemat. (mt. 44.)

3.2 Työhönohjauksen määritelmää

Karvinen-Niinikosken (ym. 2007, 23) mukaan sosiaalityön työhönohjauksella on moninainen tietoperusta. Kattavaa sosiaalityöhön tai työhönohjaukseen liittyvää yksiselitteistä teoriaa ei ole. Toisaalta monitieteisyys onkin ihmisten parissa työskentelevien tieteen alojen rikkaus ja voimavara. Työhönohjaus kohdistuu eri ammattialueilla erilaisiin ilmiöihin ja tästä syystä kaikille ammattialueille soveltuvaa yksiselitteistä työhönohjauksen määritelmää on vaikea löytää. Kullakin alalla on oma tapansa jäsentää teoreettisesti ihmistä, hänen toimintaansa ja sen ohjautumista. Eri ammattialueilla onkin kehitetty erilaisia työhönohjauksen käytäntöjä. Työhönohjaus liittyy moneen ammattiin myös työn luonteen ja työmenetelmien kautta. Esimerkiksi terapiatyössä työhönohjaus on osa asiakasprosessia. (mt, 23.)

Työhönohjaus on ihmisten parissa toimivissa ammateissa hyödynnetty ohjaus- ja tukimuoto. Sen avulla on pyritty takaamaan työn laatua, tukemaan työntekijää työssä jaksamisessa ja oman ammatillisuuden kehittämisessä. Työhönohjauksen avulla on pyritty edistämään työn sujuvuutta, hyvää organisointia ja koko ammatin kehittämistä. Kyse on henkilöstön ohjauksen, tuen, ja ammatillisen kasvun, mutta myös innovatiivisen toiminnan ja tiedontuotannon menetelmästä ja tukirakenteesta. Työhönohjaus liikkuu kolmiossa, jonka kärkinä ovat yksittäisen työntekijän tai työryhmän, organisaation ja asiakkaan keskinäiset suhteet. (Karvinen-Niinikoski ym., 23.)

Suomen työhönohjaajien yhdistyksen (STORY ry) laatiman yleismääritelmän mukaan työhönohjaus on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten

ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Työnohjauksen keskeinen välinen on vuorovaikutusprosessi. Siinä voimavarat vapautuvat ratkaisujen löytämiseen ja toteuttamiseen. Määritelmä heijastaa erilaisten teoreettisten lähtökohtien kompromissia. Tunteiden tulkitseminen ja jäsentäminen vuorovaikutusprosessissa viittaa työnohjauksen psykodynaamiseen perinteeseen ja voimavarojen vapauttaminen sekä ratkaisujen löytäminen viittaa kognitiiviseen ja ratkaisukeskeiseen ajatteluun. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 24.)

Leila Keski-Luopan mukaan työntekijöiden omat henkilökohtaiset tarpeet ovat vaarassa sekoittua työhön ja perustehtävä voi hämärtyä tehtävissä, joissa joudutaan läheiseen kosketukseen ihmisten inhimillisten ja emotionaalisten tarpeiden kanssa. (Keski-Luopa 2001, 8-15; Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 25 – 26.)

Kun työntekijä oppii paremmin refleктоimaan, jäsentämään ja löytämään luovia ratkaisuja työhönsä, hänen ammattitaitonsa, jaksamisensa sekä motivaationsa lisääntyvät. Pitkällä tähtäimellä työnohjaus parantaa työn tehokkuutta ja laatua sekä vähentää sairaskuluja. Työnohjaustilanne on aina vuorovaikutuksellinen kasvutapahtuma. (Keski-Luopa 2001, 8-15; Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 25 – 26.)

Marita Paunonen–Ilmonen määrittelee työnohjauksen osaksi työtä, jolloin sen tulee olla kaikkia organisaation ammattiryhmiä koskevaa. Paunonen-Ilmonen korostaa työnohjauksen organisatorista merkitystä työn laadun varmistajana ja yhdistää sen toimipaikka- ja täydennyskoulutukseen, näille rinnakkaisiksi organisaation laadun parantamisen ja henkilöstön kehittymisen menetelmäksi. Hän on myös tiivistänyt työnohjauksen ja täydennyskoulutuksen yhdistelmän niin sanotuksi SUED- malliksi, jossa työnohjaus sisältyy säännöllisenä ja prosessiluonteisena jokaisen työntekijän työhön. Ohjauksessa esiin nousseiden osaamisvajeiden täyttämiseen suunnitellaan ja toteutetaan toimipaikkakoulutus. (Paunonen-Ilmonen 2001, 11; ref. Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 26.)

Psykoanalytikko ja konsultti Harri Hyyppä (1983, 79 ; 1997, 27-32) määrittelee työnohjauksen konsultaatiotyötä intensiivisemmäksi ja systemaattisemmaksi työskentelymuodoksi, jossa autetaan ohjattavaa tutkivan otteen avulla hahmottamaan uudelleen suhdetta omaan työhönsä, ajattelemaan luovasti itsestään työssä ja löytämään uusia kehittymismahdollisuuksia. Työnohjauksen kohteena on systeeminen kolmio, jonka elementtinä ovat työntekijän persoona, työrooli ja organisaatio, jossa yksilö toimii. Näiden elementtien vuorovaikutuksen ja dynamiikan tutkiminen on Hyyppän mukaan työnohjauksen tärkeä kohde. (mt., 32.)

Varsinaisia työnohjausta määrittäviä säädöksiä on vähän. Laeista ainoastaan mielenterveyslaissa on mainittu työntekijöiden työnohjaus mielenterveystyön ja – palvelujen toteuttamisen eräänä periaatteena.

”Kunnan tai kuntayhtymän on toteuttaessaan mielenterveyslain ([1116/90](#)) [4 §:n](#) 3 momentissa edellytettyä työnohjauksen järjestelmää huolehdittava siitä, että työnohjaus on sisällöltään sellaista, että se edistää henkilöstön valmiuksia antaa väestön tarvitsemia mielenterveyspalveluja.”

Mielenterveysasetus 21.12.1990/1247”

Sosiaalityön ja sosiaalialan työnohjaus on pyritty turvaamaan lainsäädäntöön vaikuttamalla, mutta tässä ei ole vielä onnistuttu. (Karvinen-Niinikoski 2007, 133.)

3.3 Työohjauksen tavoitteet sosiaalityössä

Suomalaisen sosiaalityön arkitodellisuutta analysoivan tutkimuksen valossa (Konstikas sosiaalityö 2003) työnohjauksen käytännöt ja niitä mukaileva politiikka liittyvät psyykkiseen työsuojeluun ja pyrkimykseen parantaa työn hallintaa, laatua ja osaamista. Työnohjausta on käytetty työn rajaamiseen, oikeiden ratkaisujen ja toimintatapojen etsimiseen, työntekijän tukemiseen, hänen jaksamisensa edistämiseen sekä stressin ja loppuun palamisen ehkäisyyn (mt. 63.)

Ohjattavan käyttöteorian tutkiminen, tiedostaminen ja rakentaminen ovat työnohjausta erityisesti oppimisen näkökulmasta tarkastelevan Sinikka Ojasen (2000, 87, ref. Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 106-107) mukaan keskeisiä työnohjauksen tavoitteina ja kohteina. Tämän myötä pyritään tutkivaan ja reflektiiviseen työkäytäntöön. Ojasen mukaan Reflektiivinen työkäytäntö merkitsee oman toiminnan tutkimista vastakohtana mekaaniselle, useimmiten tiedostamattomalle toiminnalle, jossa ihminen ei juurikaan pysähdy tutkimaan tekojensa seuraamuksia. Reflektiivisen työkäytännön perusajatuksena on, että toimintatapaamme tai päätöksentekoamme (käyttäytymistämme) hallitsevat ajatuksemme, uskomuksemme ja ennako-olettamuksemme, joita kutsutaan ihmisen toimintateoriaksi, tai yleisemmin käyttöteoriaksi. Ojasen (2000, 91: ref. Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 107) mukaan yksinkertaistettuna käyttöteoria on suuressa määrin kokemuksellisen oppimisemme tulos. Työnohjaajan tehtäväksi muodostuu tässä näkökulmassa ohjattavan tukeminen sellaisessa persoonallisuuden muutoksessa, että hän kykenee uudistumaan ja jopa luomaan uutta käyttöteoriaa.

Myös oppivan organisaation käsitteen sisältämä ajatus voi olla myös työnohjauksen tavoitteen taustalla, sillä organisaatio ei kehity ilman yksilöiden toiminnan kehittymistä tai muuttumista. Työnohjauksen avulla voidaan tukea koko organisaation oppimista. Argyrisin (1999, 19-20) mukaan tulisi miettiä millä tasolla organisaatiossa tapahtuu tuottavaa oppimista. Mahdollisia tasoja ovat yksilö, ryhmä, yksikkö ja koko organisaatio. Hänen mukaansa olisi hyvä keskittyä sellaisten vuorovaikutussuhteiden kehittymiseen, jotka vaikuttavat organisaation tuottavuuteen. (mt. 20.)

Hiljaisen tiedon (tacit knowledge) siirtyminen sosiaalityössä voi mahdollistua työnohjauksen avulla paremmin, kun käsiteltäviin asioihin pysähdytään työnohjauksessa. Tunteilla ja kätkeyllä todellisuudella on Polanyin (1958) mukaan merkittävä osa jokaisen tiedosta. Hänen mukaansa ajattelussa hiljainen tieto näyttäytyy lähinnä ihmisten toiminnassa, sillä ihminen tietää aina enemmän kuin kykenee kertomaan tai kuvaamaan. Henkilökohtainen, persoonallinen tieto sisältää myös kollektiivisen, traditioon perustuvan hiljaisen tiedon. (Koivunen 1997, 84.)

Karvinen-Niinikosken (2007, 21) mukaan sosiaalityöntekijän koulutuksessaan saamaan ammatilliseen identiteettiin pyritään liittämään tutkimukseen perustuva kriittinen tietoisuus

ja analyttisyys, jotka ovat osa sosiaalityön ydinosaamisaluetta. Sosiaalityön arkisen kiireen ja monenlaisten muospaineiden sekä erilaisten intressien ja vaatimusten ristipaineissa kriittinen reflektiivisyys ei ole itsestäänselvyys, vaan työhön on luotava reflektiivisiä rakenteita, tiloja ja menetelmiä, jotka mahdollistavat työn kriittisen arvioinnin, pohdinnan ja kehittämisen sekä toisin toimimisen mahdollisuuksien punninnan ja näkökulman, Tässä mielessä työhjoaus on sosiaalityön keskeisempiä ammatillisen kehittymisen foorumeja. (mt, 21.)

Ammatillisen persoonan kehitys, ammatillinen kasvu, ja ammatti-identiteetin selkiyttäminen sekä niiden edellyttämä toimijan syvä minätietoisuus tai itsetiedostus ovat sekä työhjoauksen että ammatillisen koulutuksen keskeisiä tavoitteita Karvinen- Niinikoski ym. (2007, 89) mukaan. Identiteetin, persoonallisuuden ja ammatillisen toimijuuden rakentumista voi tarkastella erilaisista teoreettisista viitekehysistä lähtien, jotka voivat täydentää toisiaan tai olla ristiriidassa. Sosiaalityön työhjoauksen näkökulmasta on tärkeä havaita, että sosiaalityössä on toisaalta kysymys intensiivisestä ja ajoittain lähes terapeutisesta työskentelystä asiakassuhteessa samalla kun ammatin yhteiskunnallinen ulottuvuus tuo tähän suhteeseen psykodynamiikan lisäksi myös yhteiskunnallisen dynamiikan. Sosiaalityöntekijä on ennen kaikkea yhteiskunnallinen toimija, jonka ihmiskäsityksessä yksilön ja yhteiskunnan suhde on oleellista. Näitä ulottuvuuksia heijastavat myös sosiaalityöntekijän ammatillista persoonallisuutta, minää ja ammatti-identiteettiä sekä ammatinhallintaa koskevat pohdinnat. Kriittisen reflektion katsotaan nykykäsitysten mukaan kuuluvan oleellisena osana asiantuntijuuteen ja ammatillisuuteen sekä ammatti-identiteettiin. Asiantuntijuus muokkaa työntekijän identiteettiä. (mt., 89.)

Karvinen-Niinikoski ym. (2007, 90) mukaan reflektiivisyys ja kriittinen reflektio avaavat toimijalle hänen oman toimijuutensa ja toimintansa ehtojen jäsentämisen ja samalla toisin toimimisen mahdollisuudet. Lähtökohtana ammatilliselle reflektiolle ovat usein toiminnasta nousevat kokemukset ja niihin kiinnittyvät emotionaaliset prosessit, joiden työstämisen eli reflektion kautta ihminen hakee ymmärrystä omaan toimijuuteensa ja subjektiuteensa. Samalla hän peilaa ja määrittää suhdettaan toisiin ihmisiin, toisiin toimijoihin ja toiminnan edellytyksiin.(mt, 90.)

3.4 Työnohjaajan koulutus ja ammattitaito

Sosiaali – ja terveysministeriön asettaman työnohjausryhmän muistion (1983) mukaan vaadittiin, että työnohjaajalla on alan koulutus sekä riittävä kokemus asiakastyöstä ja sosiaali- ja terveydenhuollosta. Lisäksi työnohjaajalla itsellään tuli olla kokemusta saadusta työnohjauksesta sekä täydennyskoulutus työnohjauksesta. Ohjaajan täytyi myös tuntea organisaation tavoitteet ja työskentelyolosuhteet. Hänen tuli noudattaa korkeata ammattietiikkaa. Ohjaaja tuli siis olla kokenut sekä työntekijänä että työnohjaajana. Tuolloin katsottiin vielä eräillä ammattiryhmillä, lähinnä psykologeilla ja psykiatreilla olevan ammattikoulutuksensa perusteella valmiudet toimia työnohjaajina. (Työnohjausryhmän muistio 1983; 57, ref. Karvinen- Niinikoski ym. 2007,32.)

Työnohjaaja -nimikkeen käyttöä ei ole Suomessa säädetty laissa ja periaatteessa kuka tahansa voi nimittää itseään työnohjaajaksi. Nykyisin työnohjaajina toimivilla henkilöillä on monenlaisia ammatillisia pohjakoulutuksia. Valtaosalla työnohjaajista on jokin kasvatus- ja sosiaali- tai terveysalan koulutus. Lisäksi monet psykologit ja teologit toimivat työnohjaajina. Näiden ohella työnohjaajien joukkoon kuuluu ekonomeja, insinöörejä, yhteiskuntatieteilijöitä, filosofeja ja monien muiden ammattikuntien edustajia. Minkään ammatin perustutkinto ei tällä hetkellä valmista kovinkaan hyvin toimimaan työnohjaajana, vaan työnohjaajalta vaaditaan yleisesti (esimerkiksi Talentia) kaksi vuotta kestävä työnohjaajakoulutus (60 op). Koulutus perehdyttää koulutettavat työnohjauksen lähtökohtiin, teorioihin, toteutusmuotoihin, menetelmiin ja etiikkaan. Osa koulutuksista kytkeytyy kiinteästi johonkin teoreettiseen viitekehykseen (psykoanalyysi, ratkaisukeskeisyys, systeemisyyt, psykodrama yms.) ja osa koulutuksista on ”yleisluonteisia”. (Alhanen ym. 2011, 80.)

Ammattijärjestöillä on työnohjaukseen liittyviä suosituksia ja säädöksiä. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ylläpitää työnohjaajien rekisteriä, johon hyväksytään ne ammatillisen peruskoulutuksen käyneet, joilla on vähintään viiden vuoden työkokemus. (Karvinen-Niinikoski 2007, 133.)

Alhanen ym. (2011, 80) mukaan ohjaajan ammatillinen peruskoulutus, työkokemus, erityinen työnohjaajakoulutus ja hänen omaksumansa viitekehykset vaikuttavat merkittävästi hänen työskentelytyyliinsä sekä siihen, miten hän ymmärtää tehtävänsä. Tilaajan (sosiaalityöntekijän) on tämän vuoksi hyvä selvittää työnohjaajalta, millaisen koulutuksen hän on saanut ja miten nämä seikat vaikuttavat hänen ohjaustyössään. Työnohjaajan olisi myös hyvä itse tuoda koulutuksensa ja lähtökohtansa esille, jotta tilaaja voi valita työnohjaajan myös näiden tietojen perusteella. (Alhanen ym. 2011, 80.)

Karvinen-Niinikosken ym. (2007, 206) mukaan sosiaalityön työnohjaajakoulutuksen tavoitteeksi voidaan asettaa sosiaalityön työnohjaajien kriittisen reflektiivisyyden ja sosiaalityöntekijöiden realistisen itseymmärryksen sekä kriittisen asiantuntijuuden edistäminen. Näiden saavuttamiseksi on pohdittava kehittävän työnohjauksen mallia ja sen mukaisia työohjauskonsepteja. Tähän lähestymistapaan kuuluvat myös työnohjauksessa tärkeinä pidetyt psykodynaamisen työnohjauksen elementit, mutta myös ihmisen ja sosiaalityöntekijän toiminnan tarkasteleminen ja tutkiminen yhteiskunnallisessa kehitysyhteydessään. Työnohjaajalta edellytetään sosiaalityön ja sen kehittämismahdollisuuksien syvällistä ymmärtämistä sekä oppimis- ja reflektioprosessien ohjaamisen tietoja ja taitoja. Sosiaalityön työnohjaajakoulutuksen tulisi taata valmiudet kehittää tutkivasti sosiaalityön ammattia ja työn kokonaisuutta. (mt, 206.)

Alhasen (2011, 80) mukaan työnohjaajan täytyy tuntea työelämän perusasiat ja käsittää työnohjauksen merkitys ohjattavien ammatillisen kasvun sekä laajemman työelämän ja yhteiskunnallisen kehityksen tukena. Samoin hänen täytyy ymmärtää ihmisen oppimista sääteleviä tekijöitä ja kyetä ohjaamaan sekä yksilöiden että ryhmien reflektioprosesseja. Työnohjaajalla tulee olla myös käsitys ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen periaatteista sekä ryhmien ja yhteisöjen kehityksestä. Näiden lisäksi työnohjaajan on käsitettävä työnohjauksen mahdollisuudet sekä rajat sekä omattava omakohtainen ammattitietäminen. Työnohjaajan on myös hyvä kehittää jatkuvasti omaa ammattitaitoaan koulutusten, kollegiaalisen yhteistyön ja omakohtaisen työnohjauksen avulla. Ammattitaitoinen työnohjaaja kykenee jatkuvasti reflektoimaan työtään, tunnistamaan sokeita pisteitään, erittelemään onnistumisiaan ja oppimaan tekemästä työstä. (mt., 81.)

3.5 Työnohjaussuhteet

Työnohjaussuhde on kasvatussuhde, jossa työnohjaajalla on kasvattajana vastuu siitä, että hän tekee kaiken voitavansa ohjattavan kehittymisen edistämiseksi. Se edellyttää, että työnohjaaja pyrkii valjastamaan paitsi tietonsa ja taitonsa, myös persoonansa tähän tehtävään. Vastuunsa tunteva työnohjaaja sitoutuu tietoisesti ja johdonmukaisesti käyttämään omaa persoonaansa työvälineenään, ja myös kehittämään tätä työvälinettä. Niihin ominaisuuksiin itsessään, joita työnohjaaja tarvitsee tehtävässään, kuuluu hänen emotionaalinen herkkyytensä, kykynsä aistia ja jäsentää toisen emotionaalisia tarpeita. Työnohjaajan on kehitettävä persoonallista kykyään käyttää omia vastatunteitaan informaatiolähteenä. Se edellyttää projektiivisen informaation (sijoittava tunnistaminen) käsitteen sisäistämistä ja hyväksikäyttöä. Tämän käsitteen avulla työnohjaaja voi oppia johdonmukaisesti seuraamaan vuorovaikutuksessa tiedostamattomalla tasolla liikkuvia tunne-elementtejä, ohjattavan toiveita ja pelkoja (Keski-Luopa 2011, 300-301.)

Riittävän hyvän kehitysympäristön (holding environment) järjestäminen tarkoittaa sekä ulkoista että sisäistä kehitysympäristöä. Sisäisellä kehitysympäristöllä tarkoitetaan ohjattavan kehityksestä huolehtivaa asennetta. Ulkoisella kehitysympäristöllä tarkoitetaan, että työnohjaaja pyrkii huolehtimaan siitä, että työnohjaukselle on varattu riittävästi aikaa ja riittävän miellyttävä ja häiriötön tila.” Holdig” –asenne eli huolenpito ja kannattelu näkyy myös siinä, että työnohjaaja asettuu kuuntelemaan ja on psykologisesti läsnä. Sillä hän osoittaa olevansa kiinnostunut siitä, mitä ohjattavalla on mielessään. Se rohkaisee ja kannustaa ohjattavaa avautumaan. Työnohjaajan holding –asenteeseen kuuluu myös, että hänellä ei ole kiire ja ettei hän kiirehdi myöskään ohjattavaa tarpeettomasti, vaan hänellä on malttia kuunnella ja pysähtyä miettimään. (Keski- Luopa 2011, 301.)

Huolenpitoon ja kannatteluun kuuluu myöskin se, että työnohjaaja seuraa omia vastatunteitaan ja seuraa niiden avulla ohjattavassa ilmenevää ahdistusta ja pyrkii tarpeen tullen rauhoittamaan ohjattavaa. Tämä on usein kynnyskysymys siinä miten päästään eteenpäin. Jos käy niin, että ohjaaja ei tunnista ohjattavan ahdistusta, voi käydä niin, että ohjattava, tai molemmat osapuolet yhdessä, pyrkivät pakenemaan ahdistustaan tuomalla nopeasti ratkaisuehdotus siihen tilanteeseen, joka ahdistuksen on nostanut. Tällainen

menettelytapa ei palvele oppimista. Riittävän hyvä kehitysympäristö tarkoittaa siis riittävää holdingia. (Keski- Luopa 2011, 302.)

3.5.1 Yksilötyönohjaus

Yksilötyönohjauksen oleellisin piirre on ohjaustilanteen rakentuminen kahdenväliselle suhteelle. Työnohjauksessa on mahdollista syventyä monipuolisesti ohjattavan yksilöllisen ammatillisen kehityksen kysymyksiin. Samalla voidaan tutkia tarkemmin, miten ammatillinen kehitys kytkeytyy ohjattavan persoonalliseen kasvuun. Usein yksilötyönohjauksessa työskennellään hyvin henkilökohtaisten työhön, omaan kasvuun ja ammatilliseen vuorovaikutukseen liittyvien teemojen kanssa. Ohjattava uskaltaa yleensä tuoda vapaasti ja rehellisesti esiin omia epävarmuuksiaan ja huoliaan, työkavereiden kanssa kokemiaan hankaluuksia ja ammatillisia unelmia. (Alhanen 2011, 128.)

Tyypillisiä yksilötyönohjauksessa esille nousevia teemoja ovat henkilökohtaiset ammatilliset haasteet ja tavoitteet, oma jaksaminen ja innostus, toiminta hankalissa työtilanteissa sekä omat työroolit ja niiden muovaaminen ohjattavalle itselleen sopiviksi. Usein ohjausprosessissa käydään myös omaan persoonaan liittyviä pohdintoja: kuka minä olen, mitä haluan elämältäni ja mikä elämässä on tärkeää. Näidenkin teemojen yhteydessä työnohjauksessa pyritään säilyttämään kytkökset työelämään. Työnohjaaja voi auttaa ohjattavaansa pohtimaan, miten hänen syvemmät henkilökohtaiset kysymykset vaikuttavat työntekoon ja miten työnteko puolestaan vaikuttaa näihin. (Alhanen 2011, 132.)

Yksilötyönohjaukselle on ominaista istunnoissa tapahtuva siirtymä ohjattavan sisäisistä ajatuksista ja tunnoista hänen kokonaistilanteensa ulkopuoliseen tarkasteluun ja kääntäen: ulkopuolisesta näkökulmasta sisäiseen. Työnohjaustilanteen intiimiys ja luottamuksellisuus rohkaisee monia ohjattavia pohtimaan syvällisesti itseään ja erittelemään omia ajatuksiaan, tunteitaan ja työtilanteitaan. Usein tarvitaan etäännyttämistä tilanteista, jotka herättävät voimakkaita tunteita ja sekavia ajatuksia. Tällöin työnohjaaja toimii peilinä, joka auttaa ohjattavaa näkemään oman tilanteensa selkeämmin ja arvioimaan erilaisia

toimintavaihtoehtoja. Toisinaan ohjaajan tulee rohkaista ohjattavaa kohtaamaan työssä eteen tulevia vaikeita ja ahdistaviakin asioita. (Alhanen 2011, 132.)

Työnohjausprosessin edetessä työnohjaajan on hyvä antaa ohjattavalle palautetta pienestäkin edistymisestä ja muutoksista, sillä paikalla ei ole muita, joilta ohjattava voisi sitä saada. Ryhmämuotoisissa työnohjauksissa toiset ohjattavat saattavat usein omalotteisestikin kertoa toisille, miltä jonkun toiminta tai ajatukset kuulostavat. He voivat rohkaista, lohduttaa ja huomioida toistensa edistymistä. Työnohjaaja voi myös ohjata ryhmäläisiä tarkoituksella erilaisiin palautteen antamisen ja vastaanottamisen tilanteisiin. Nämä ulottuvuudet puuttuvat yksilötyönohjauksesta. (Alhanen 2011, 133.)

3.5.2 Ryhmätyönohjaus

Ryhmätyönohjaus sijoittuu yksilötyönohjauksen ja yhteistyönohjauksen välimaastoon. Se ei ole yksilöiden ohjaamista ryhmässä, vaan työnohjaajan tehtävä on yrittää hyödyntää ryhmää mahdollisimman paljon reflektiivisen oppimisen ja dialogin edistämiseksi. Ryhmätyönohjaus eroaa yhteistyönohjauksesta erityisesti siinä, että siinä eivät vaikuta arjen työyhteisön suhteet eivätkä sen vuorovaikutusilmiot. (Alhanen ym. 2011, 156.)

Ryhmätyönohjauksella tarkoitetaan tilannetta, jossa ohjattavana on joukko ihmisiä, jotka eivät arkityössään ole saman työyhteisön jäseniä. Ryhmätyönohjauksessa ei yritetä ohjata ryhmäläisiä työpaikan työyhteisönä, vaan niissä keskitytään kunkin kunkin ohjattavan ammatilliseen kehitykseen ja samalla vertaisilta oppimiseen. (Alhanen ym. 2011, 155.)

Ryhmätyönohjauksen kokoonpanoja voidaan muodostaa monilla eri tavoilla. Ryhmät voi koota jokin tietty organisaatio, ryhmäläiset itse tai myös ohjaaja. Ryhmää koottaessa kannattaa pohtia myös sitä, millaisessa ammatillisen kehityksen vaiheessa ohjattavat parhaillaan ovat. Jos ryhmässä on hyvin erilaisissa ammatillisen kehityksen vaiheessa olevia ryhmäläisiä, ohjattavien eritasoiset kokemukset tulee huomioida heti alussa ja sopia yhdessä siitä, miten työskentelyt rakennetaan kaikille mielekkäiksi. Jotta ryhmätyönohjauksesta tulisi mahdollisimman kannustava, turvallinen ja vapaa

oppimisympäristö, saamaan ryhmään ei kannata ottaa liian läheisiä työtovereita. Erityisesti ryhmäläisten keskinäiset esimies –alaissuhteet haittaavat työskentelyä ja hankaloittavat työnohjaukseen tuotujen työtilanteiden avointa käsittelyä. Ohjattavilla tulee myös olla riittävän samanlaiset työtehtävät, jotta he jaksavat olla aidosti kiinnostuneita toistensa kokemuksista ja kykenevät oppimaan toisiltaan. Ryhmäkoko ei saisi olla liian suuri, enimmillään ryhmään mahtuu 5-6 ohjattavaa, koska ryhmätyönohjauksessa joudutaan jatkuvasti tasapainoilemaan ohjattavien erilaisten tarpeiden kanssa. (Alhanen ym. 2011, 156.)

Ensimmäisten ryhmätyönohjauksen istuntojen tavoite on ohjattavien keskinäinen tutustuminen ja työnohjauksen yhteisten tavoitteiden löytäminen. Aloituksessa tulee käyttää riittävästi aikaa siihen, että löydetään kaikkia ohjattavia kiinnostavia yhteisiä aiheita ja kysymyksiä. Tavoitteiden asettamisen jälkeen keskustellaan työnohjauksen työskentelymuodoista: teematyöskentelystä, tapausten käsittelystä ja prosessikeskeisyydestä. (Alhanen ym. 2011, 158-157.)

Teematyöskentelyllä on helppo aloittaa ryhmätyönohjauksessa, koska se mahdollistaa jokaisen tasapuolisen osallistumisen ja jokainen ohjattava voi valita, millä tasolla osallistuu teeman käsittelyyn. Kun ohjauksen työtavaksi valitaan teematyöskentely, niin seuraavan kerran aihe sovitaan yleensä etukäteen. Teemakeskeisessä työnohjauksessa työnohjaajan tehtävä on kannustaa ja tukea ryhmäläisiä keskinäiseen dialogiin. Hänen tulee huolehtia, että keskustelu pysyy sovitun teeman puitteissa ja että työskentely johtaa ohjattavien ymmärryksen syvenemiseen ja monipuolistumiseen. Työnohjaaja voi myös kytkeä istunnoissa muodostuvia näkökulmia edellisten kertojen keskusteluihin ja auttaa tällä tavoin ohjattavia hahmottamaan asioiden välisiä yhteyksiä. Tällainen refleктоiva jäsentäminen edistää ilmiöiden kokonaisvaltaista hahmottamista ja syvempää oppimista sekä mahdollistaa opitun monipuolisen hyödyntämisen arjen työtilanteissa. (Alhanen ym 2011, 159- 161.)

Tapaustyöskentelyä käytetään yleensä siinä vaiheessa, kun työnohjausryhmä on muodostunut turvalliseksi ja on käsitelty riittävän pitkään teemoja. Tapaustyöskentely mahdollistaa vaikeidenkin työtilanteiden turvallisen, vapaan ja kokeilevan käsittelyn. Tämä

johtuu siitä, että ryhmätyönohjauksessa ei ilmene samanlaista keskinäistä kilpailua, vertailua ja kateutta kuin yhteistyönohjauksessa. (Alhanen 2011, 161.) Myös sosiaalityöntekijöiden työskentelyssä omaksutut epäviralliset ja viralliset normit ja arvot sekä ryhmädynamiikka vaikuttavat tapausten käsittelyyn. Sosiaalityöntekijän on hyvä omata kehittävä työote tapaustyöskentelyssä. Alhasen (2022, 161) mukaan tapaustyöskentelyssä työnohjaajan on syytä selvittää ryhmän kanssa, millainen tapaustyöskentelyn muoto edistäisi juuri heidän oppimista. Toimivassa rakenteessa tapausten esittelijä kertoo aluksi muulle ryhmälle, mihin hän toivoo heidän kiinnittävän huomiota ja missä hän kokee tarvitsevänsä apua. Näin työnohjaajallekin muodostuu selkeä käsitys siitä, mihin vaiheeseen reflektion kehällä ohjattava sijoittuu. Tapausten esittelyn jälkeen seuraa muiden ohjattavien välinen keskustelu. Työnohjaajan tehtävä on auttaa ohjattavia pitämään keskustelu tapauksen esittelijän asettamalla alueella ja hänen esittämässään ongelmissa ja kysymyksissä. Keskustelun jälkeen tapauksen esittelijä kertoo, mitä toisten ryhmäläisten ajatukset hänessä herättivät. Lopuksi käydään keskustelua ja hahmotellaan erilaisia tilanteeseen sopivia toimintaideoita. (mt.,162-163.)

Prosessikeskeinen työskentelymuoto voidaan ottaa käyttöön, kun ohjattavat ovat oppineet tuntemaan toisensa ja liittymään toistensa tilanteisiin ja kokemuksiin. Tällöin istunnot aloitetaan niillä aiheilla ja kysymyksillä, joita ohjattavilla on vastikään virinnyt työnsä arjessa. Prosessikeskeisyys tuottaa ohjaukseen usein tilanteita, joissa joudutaan neuvottelemaan ja sopimaan siitä, mihin istunnon aika käytetään. Jollakin ohjattavalla saattaa olla työssään hyvin akuutti tilanne, johon hän juuri nyt tarvitsee ja pyytää apua. Jos ryhmässä ei synny yksimielisyyttä aiheesta, on työnohjaajan päätettävä yhteinen aihe. Ryhmän toimiessa hyvin, ohjattavat ovat myös valmiita lykkäämään omia tarpeita ja asettumaan istunnon ajaksi toisten ryhmäläisten kehittymisen palveluksen, tietäen toisten olevan valmiita tekemään saman myös heille. (Alhanen 2011, 163.)

Työnohjausprosessin kokonaisuutta tulee verrata alussa asetettuihin ja matkan varrella tarkistettuihin tavoitteisiin. Työnohjausryhmän on hyvä käydä keskustelua siitä, miten ryhmän yhteiset tavoitteet ovat toteutuneet prosessin aikana työnohjauksen loppuessa. Työnohjauksen loppuessa on myös hyvä arvioida, mitä ohjattavat ovat oppineet toisiltaan. (Alhanen ym. 2011, 164.)

3.5.3 Yhteisötyönohjaus

Yhteisötyönohjaus eroaa merkittävästi muusta ryhmätyönohjauksesta siinä, että ohjattavat toimivat ryhmänä myös työnohjauksen ulkopuolella. Tällöin työyhteisön sisäinen dynamiikka on aina läsnä myös työnohjausprosessissa. Työyhteisön ihmissuhdeverkostot, alaryhmittymät, rooliasetelmat, valtasuhteet ja jännitteet vaikuttavat työnohjausistuntoihin. Lisäksi työpaikalla meneillään olevat muutokset – ja kehittämisprosessit heijastuvat yleensä vahvasti yhteisötyönohjaukseen. Yhteisötyönohjaus on prosessi, johon osallistuu koko työyhteisö tai sellainen osa työyhteisöstä, joka muodostaa toiminnallisen kokonaisuuden. (Alhanen 2011, 137-138.)

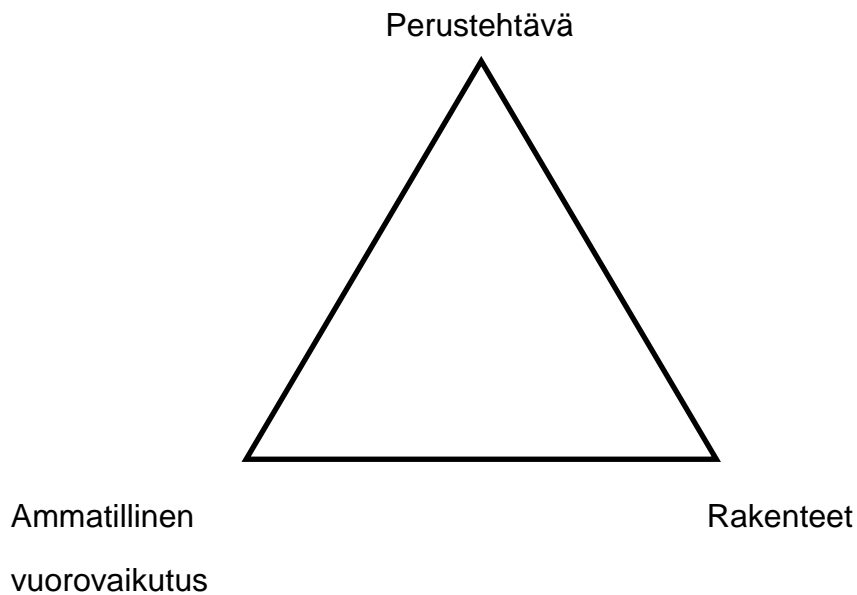
Tavallisissa yhteisötyönohjauksissa ei kannata keskittyä yhteisödynamiikan ilmiöiden puimiseen, mutta vaativaa hoito- ja asiakastyötä tekevien työnohjauksessa yhteisödynamiikan tutkiminen on mahdollista ja välttämätöntäkin. Tällaisiin työyhteisöihin heijastuu usein asiakkaiden elämästä ja toiminnasta sellaisia vuorovaikutusilmiöitä, jotka saattavat häiritä ammattilaisten keskinäistä toimintaa ja joita on hyvä ymmärtää ja työstää. Lisäksi tällaisissa työpaikoissa työskenteleviltä ihmisiltä voidaan edellyttää kykyä tarkastella omaa ja työyhteisön toimintaa myös näiden ilmiöiden näkökulmasta. (Alhanen 2011, 139.)

Yhteisötyönohjauksessa on oleellista keskittyä oppimista ja yhteistoimintaa tukevan dialogisen vuorovaikutuksen kehittämiseen. Työnohjaaja pyrkii istunnoissa parantamaan yhteisön työhön suuntautuvaa dialogia ja haastaa ohjattavat reflektoimaan työtä monipuolisemmin ja syvemmin kuin mikä työn arjessa on yleensä mahdollista. Työyhteisön arkityöllä ja yhteisötyönohjauksella on kuitenkin eri tehtävät. Työyhteisön arkityön tarkoitus on toteuttaa työpaikan perustehtävää. Yhteisötyönohjauksen tehtävänä on taas tukea ja kehittää työyhteisöstä tämän perustehtävän toteuttamisessa. Työnohjaajan on oltava tietoinen näistä molemmista tehtävistä, mutta hän vastaa vain jälkimmäisestä. Työnohjaajan ei kuulu tulla osaksi yhteisön sisäistä dynamiikkaa tai ottaa omakseen yhteisön perustehtävään liittyvää johtajuutta. Hän ei saa osallistua yhteisön sisäiseen päätöksentekoon eikä kantaa vastuuta työyhteisön kriisien ratkaisemisesta. (Alhanen ym. 2011, 140-141.)

Yhteistyönohjauksen haasteena on yksilöllisen ammatillisen kasvun ja yhteisön toiminnan kehittämisen välinen suhde ja siitä syntyvät jännitteet. Yhteistyönohjauksessa painopiste on tavallisesti yhteisissä sisällöissä eikä siten välttämättä vastaa yksilöiden ammatillisen kehityksen tarpeisiin. Muutos ja oppiminen tapahtuvat viime kädessä yksilöissä, ja yhteisöt kehittyvät yksilöiden kehittymisen kautta. Niinpä työyhteisön aito kehittyminen lähtee aina yksilöiden työssään kokemista muutostarpeista. Yksilölliset tarpeet johtavat koko työyhteisön kehitykseen, silloin kun muutostarpeet tiedostetaan yhdessä ja niistä muotoillaan yhteisiä päämääriä. (Alhanen 2011, 141-142.)

Työyhteisön yhdessä läpikäymät muutokset kehittävät kaikkia yhteisön jäseniä, sillä ihmiset oppivat sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta ja yksilön ammatillinen kehitys etenee oppimalla toisten kanssa ja toisilta. Parhaimmassa tapauksessa jokainen työyhteisön jäsen pystyy kytkemään oman ammatillisen kehityksensä koko työyhteisön kehitysprosessiin ja kokee oppivansa ennen muuta yhteisönsä jäsenenä. Tämä vastavuoroisuus yksilöiden ja yhteisön muutosten välillä onkin yksi yhteistyönohjauksen ydinideoita. Oman työn ja ammattitaidon kehittämisen ohella yhteistyönohjauksessa opitaan ja opetellaan ammatillista reflektiota sekä toisten tukemista heidän reflektoinnissaan. Suuressa ryhmässä voidaan ohjattavia jakaa välillä pareiksi tai kolmikoiksi, jotta jokaisen yksilölliset näkökulmat tulevat jatkuvasti kuulluksi istuntojen edetessä. (Alhanen 2011, 143.)

Yhteistyönohjauksen alussa on työnohjaajan, tilaajan ja ohjattavan työyhteisön löydettävä yhteisymmärrys työnohjauksen tavoitteista ja sen käytännön toteutuksesta. Työnohjauksen käynnistyessä työnohjaajan on saatava riittävästi tietoa siitä, millaisen työyhteisön kanssa hän on tekemisissä. Yhteistyönohjauksen kolmiomallia voidaan hyödyntää sekä ohjauksen alkuvaiheessa perustietojen keräämisessä että sen myöhemmissä vaiheissa ohjattavien työn kehittämisessä ja yhteistoiminnan syventämisessä. Kolmio auttaa hahmottamaan työyhteisön perustehtävän, rakenteiden ja ammatillisen vuorovaikutuksen suhteita. (Alhanen ym. 2011, 147- 148.)



Kuvio 1: Yhteisötyönohjauksen kolmiomalli (Alhanen ym. 2011, 148)

Kolmiomallin mukainen kartoitus lähtee liikkeelle yhteisön perustehtävän selvittämisestä, jossa ohjattavat kertovat keitä he työntekijöinä ovat eli työidentiteetin kuvaamisesta. Kartoituksessa selvitetään työyhteisön perustehtävä ja yhteisön työnteon rakenteita. Rakenteet liittyvät työnjaon, suunnittelun, päätöksenteon ja viestinnän sekä johtamisrakenteiden sekä vallankäytön teemoihin. Kartoituksessa selvitetään myös yhteisön vuorovaikutuksen ammatillisia käytäntöjä, joita ovat esimerkiksi kokouskäytännöt tai sanattomat tai sanalliset sopimukset ja pelisäännöt. Kolmiomallin avulla tehty alkukartoitus auttaa arvioimaan, mistä teemoista ohjauksessa kannattaa lähteä liikkeelle. Alkukartoituksen avulla voidaan esimerkiksi todeta, että vuorovaikutuksen ongelmat johtuvat perustehtävän tai rakenteiden selkeyteen liittyvistä puutteista. Työnohjaustarpeen tiedostamisen jälkeen sovitaan yhteisötyönohjauksen työskentelytavoista. Työnohjauksen kaikki edellä mainitut työskentelytavat (teemojen käsittely, prosessikeskeisyys, tapauskeskeinen työskentely) sopivat myös yhteisötyönohjaukseen. (Alhanen ym. 2011, 148-150.)

Yhteisötyönohjauksen onnistuminen edellyttää työnohjaajan ja esimiehen (hänen läsnä ollessa) roolien ja työnjaon selkeyttä. Työnohjaajan on hyvä sopia esimiehen roolista

työnohjausprosessissa ja istunnoissa jo ennen työnohjauksen alkua. Tärkeintä on sopia keskinäisestä yhteydenpidosta, työnohjaajan esimiehelle antaman tuen muodoista sekä työnjaosta istuntojen sisällä, sekä nämä pitää tehdä selviksi myös koko työyhteisölle työnohjausprosessissa. Työnohjaaja ottaa yleensä istunnon ajaksi tilannejohtajuuden ja johtaa yhteistä reflektiota työyhteisön ulkopuolisena henkilönä. Esimies on yksi ryhmän jäsenistä, mutta kuitenkin rooli työpaikan arkityön johtajana säilyy. Työnohjausistunnoissa esimies kuulee usein kritiikkiä esimiehen vastuualueella kuuluvista seikoista. Työnohjausistunnoissa esimiehen ei kannata välittömästi puolustaa toimintaansa vaan odottaa ja katsoa, millaiseen yhteistoiminnan ideointiin tunteiden purkauksen kautta edetään. Työnohjaajan on kaiken aikaa tuettava esimiehen johtajuuden säilymistä ja kehittymistä työyhteisössä. Viimeistään työskentelyn lopussa, tai sen aikana, työnohjaaja voi palauttaa työyhteisölle ja esimiehelle esiin nousseita kysymyksiä ja tuotettuja ehdotuksia kysymällä, mitä nämä ajattelevat niistä ja kuinka istunnoissa syntyneitä ehdotuksia viedään tästä eteenpäin työyhteisön arjessa. (Alhanen ym. 2011, 144-145.)

Yhteistyötyönohjauksessa on tärkeää, että esimies ei pyri käyttämään yhteistyötyönohjausta omana, yksilöllisenä ohjauksenaan ja määrittelemään omista tarpeista käsin, mitä työnohjauksessa käsitellään. Toisinaan taas yhteisön ja esimiehen välillä on niin suuret jännitteet, että työskentely vaikeutuu tai käy mahdottomaksi. Jos ristiriidat työyhteisön sisällä ovat muodostuneet liian suuriksi, niitä ei voi ratkoa enää työnohjauksen keinoin. Tällöin työyhteisön on hyvä ratkaista kärjistynyttä tilannetta tiiviin kriisikonsultoinnin tai työterveydenhuollon tuella. (Alhanen 2011, 146-147.)

3.6 Aikaisemmat tutkimukset

Suomalaisille sosiaalityöntekijöille vuoden 2003 lopulla toteutetussa Konstikas sosiaalityö -kyselytutkimuksessa kartoitettiin työnohjaukseen liittyviä asioita. Kyselyyn vastasi 716 sosiaalityöntekijää. Noin puolet oli osallistunut työnohjaukseen viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastaajien saama työnohjaus oli enimmäkseen (73,6%) ryhmätyönohjausta. Ryhmistä noin puolet oli moniammatillisia ja noin puolet koostui pelkästään sosiaalityöntekijöistä. Työnohjaajista suurin osa (89,7 %) ei kuulunut samaan organisaatioon kuin ohjattavansa. Työnohjaajan toimi useammin jonkin muun ammattiryhmän edustaja (59,8 %) kuin sosiaalityöntekijä (34,3 %). Yleisimmin

työnohjaajan koulutuksena oli psykologi, mutta yleisiä olivat myös psykiatrin tai psykiatrian erikoissairaanhoidajan koulutukset. Prosessin kestoksi oli yleisemmin sovittu yksi tai kaksi vuotta, ja istunnot tapahtuivat kolmen tai neljän viikon välein.

Konstikas sosiaalityö - tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että terapeuttisesti orientoituneissa sosiaalityön toimipaikoissa, kuten perheneuvoloissa ja A-klinikoilla, lähes 60 prosenttia työnohjaukseen osallistuneista vastaajista ilmoitti voineensa hyödyntää saamaansa työnohjausta arkityössään erittäin paljon. Sosiaalitoimistoissa ainoastaan 18,6 % oli ilmoittanut voineensa hyödyntää työnohjausta arkityössä erittäin paljon. Salosen (2005) mukaan kyselyn tulosten perusteella voidaan silti aavistella, että työnohjaus ei sosiaalitoimistoissakaan ole turhaa. (mt.) Tätä voidaan myös tulkita siten, että työnohjausta on saatavilla vähemmän sosiaalitoimistoissa kuin terapeuttisesti suuntautuneissa sosiaalityön toimipaikoissa. Salosen (2005) mukaan Työnohjaus saattaa olla ratkaisevan merkittävä väline, joka pitää työntekijöiden pään pinnan yläpuolella. Työnohjaus ei voi vaikuttaa sosiaalitoimistoissa kuormitusta aiheuttaviin rakenteellisiin tekijöihin. Sosiaalitoimistoissa työnohjaus olisikin yhdistettävä työn ja organisaation kokonaisvaltaiseen kehittämiseen tähtääviin hankkeisiin, jotta työnohjauksesta olisi arkityön kannalta enemmän hyötyä. (mt. 2005.)

Sosiaalialan kehittämishankkeen (2010) kohteena oli työyhteisöjen oma aktiivinen työolojen kehittämistoiminta, joka toteutui kehittävän esivalmennusprosessin, kehittävän työnohjaushankkeen, refleksiivisen itse- ja vertaisarviointimenetelmän (Kuvastin) pilotoinnin ja asiakaslähtöisen arviointi –ja kehittämismenetelmän (BIKVA) kokeiluhankkeiden kautta. Hankkeen loppuraportissa todettiin, että työnohjaus on sosiaalialalla laajasti käytössä oleva työntekijöiden henkilökohtaista jaksamista ja osaamista tukeva menetelmä ja arkityöhön kiinnittyvä reflektiivinen rakenne. Työnohjauksella on pyritty lisäämään työhyvinvointia ja vahvistamaan osaamisen sekä onnistumisen kokemuksia. Työnohjauksella on haluttu vahvistaa laadukasta ammattikäytäntöä ja lisätä työmotivaatiota. Työnohjausajatteluun on lisäksi kuulunut tutkiva suhde työhön ja näkemys työntekijöiden mahdollisuuksista toimia oman työnsä ja koko alan kehittäjinä. (Yliruka, Koivisto & Karvinen-Niinikoski 2009, ks. Kananoja, Lähteinen & Marjamäki toim. 2010, 333.)

Sosiaalialan työolot-hankkeessa (2010) kehitetyillä refleksiivisillä rakenteilla ja hyvillä työnohjauskäytännöillä voidaan parantaa henkilöstön hyvinvointia työssä. Niiden juurruttaminen sosiaalialan työyhteisöihin on kuitenkin haaste, niin kuntien sosiaalialan johdolle kuin kehittäjille ja kouluttajille. (Yliruka, Koivisto & Karvinen-Niinikoski 2009, ks. Kananoja, Lähteinen & Marjamäki toim. 2010, 333.)

Tytti Rantanen on tutkinut pro gradu –tutkielmassa (2005) sitä, miten työnohjaus rakentuu ja puhutaan olemassa olevaksi yhden ryhmätyönohjauksen osallistujien vuorovaikutuksessa ja millaisessa sosiaalisessa toiminnassa nämä merkitykset rakentuvat. Tutkielmassa todettiin, että työnohjauspuhe rakentuu ryhmän vuorovaikutuksessa noudattaen yleisiä vuorovaikutuksen sääntöjä: negatiivisten palautteiden pehmennyksinä ja pyrkimyksenä yhteisymmärrykseen. Työnohjaajan puheenvuorojen kautta rakennetaan yhteistä merkitystä ryhmän käsityksille työnohjauksesta. Hänen valinnoillaan on suuri merkitys koko vuorovaikutuksen rakenteen muodostumiselle. Työnohjaus –diskurssi rakentuu erilaisten neuvottelujen kautta, joita käydään työnohjaajasta, työnohjauksen tavoitteista sekä aiheen valinnasta. Suoraan työnohjauksesta puhutaan istunnon palautteessa, jonka jokainen osallistuja antaa ryhmälle ja työnohjaajalle.

Asta Sokuri on tutkinut pro gradu -tutkielmassa (2001) työnohjauksen merkitystä sosiaalityöntekijöille. Hän haastatteli kuutta sosiaalitoimistossa työskentelevää sosiaalityöntekijää. Sosiaalityön työnohjauksen tavoitteet tai funktiot hallinnollinen, opetuksellinen, tukea antava ja työn ja ammatin kehittäminen toteutuivat eri muodoissa. Haastatellut sosiaalityöntekijät toivat esille työnohjauksen tärkeänä tehtäväalueena jaksamisen tukemisen. Sokurin tutkielmassa todetaan, että työperäisen ahdistuksen purkaminen on yksi keskeinen työnohjauksen tehtäväalue. Haastatellut sosiaalityöntekijät toivat esiin myös sosiaalityön työnohjauksen opetuksellisen ja ammatillisen ja henkilökohtaisen kasvun tukemisen tärkeyden. Myös sosiaalityöntekijän tehtäväalueen painottuminen lastensuojeluun toi esiin näitä tarpeita. Tällöin työnohjaajalta odotettiin myös monipuolista tietoa eri työvaihtoehdoista ja myös lain tuntemusta. Pätevistä sosiaalityön työnohjaajista on puutetta ja sosiaalityöntekijät arvostivat oman työyhteisön ulkopuolelta tulevaa työnohjaajaa. Tyytyväisimpiä omaan työnohjaukseensa olivat ne

sosiaalityöntekijät, jotka kokoontuivat pienryhmissä, säännöllisin väliajoin ja joiden työnohjaus oli kestänyt useamman vuoden ja joiden työnohjaajana oli sosiaalityöntekijä.

4 HERMENEUTTIS-FENOMENOLOGINEN TUTKIMUSOTE

Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ja ymmärtää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden näkemyksiä, merkityksiä ja kokemuksia työohjauksesta, joita tutkin kvalitatiivisella tutkimusotteella. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on lähtökohtana todellisen elämän kuvaaminen ja siinä pyritään tutkimaan kohdetta mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa on pyrkimyksenä pikemmin *löytää tai paljastaa tosiasioita*, kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 152.)

Tässä tutkielmassa on hermeneuttis-fenomenologinen tutkimusote. Fenomenologisessa ja hermeneuttisessa ihmiskäsityksessä keskeisiä käsitteitä ovat *kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys*. Tietokysymyksissä painottuvat ymmärtäminen ja tulkinta. (Laine 2001; ref. Tuomi & Sarajärvi 2003, 33-35). Fenomenologia pyrkii merkitysten ymmärtämiseen etsimällä ilmiön yleisiä, mutta ainutkertaisia sisältöjä, ja kun ymmärtämiseen liitetään tulkinta liikutaan hermeneutiikan alueella. (Perttula 1995, 53.)

Hermeneutiikalla tarkoitetaan yleisesti teoriaa ymmärtämisestä ja tulkinnasta (Laine 2007, 31.) Arkielämässä toimimme luontaisen ymmärryksemme varassa ja tätä nimitetään hermeneutiikassa *esiymmärrykseksi*. (Laine 2007, 32.) Oma esiymmärrykseni työohjauksesta pohjautuu työnohjaus kokemuksiin lastensuojelussa ja muissa sosiaalialan työtehtävissä. Hermeneuttinen ulottuvuus on tutkimuksessani tärkeä, koska ilman tulkintaa sosiaalityöntekijöiden ilmaisujen ymmärrys ja käsitteellistäminen olisi mahdotonta. Käsitusten ymmärtämisen lähtökohtana on se, mikä on yhteistä ja tuttua tulkitsijalle ja tulkittaville (Laine 2007, 33.)

Fenomenologisen tutkimuksen kohteena ovat kokemukset. Ihmisen toiminta on tarkoituksenmukaisesti suuntautunutta, joka johtaa siihen, että maailma, jossa elämme näyttäytyy meille erilaisina merkityksinä. Fenomenologinen merkitysteoria sisältää ajatuksen siitä, että ihminen on perustaltaan yhteisöllinen. Erilaisissa kulttuuripiireissä elävillä ihmisillä on erilainen elämämaailma ja he elävät erilaisissa todellisuuksissa, joten asioilla on erilaiset merkitykset. Yhteisön jäsenenä meillä on yhteisiä piirteitä eli yhteisiä merkityksiä. Ihminen on kuitenkin aina yksilö ja siten erilainen. Ihmisissä kiinnostaa samanlaisuus, socialisaation ja kulttuurin kautta muotoutunut ihminen. Fenomenologisen tutkimuksen voidaan sanoa olevan yksittäiseen suuntautuva paikallistutkimusta. (Laine 2007, 28-31.)

Perttulan (1995) fenomenologisen psykologian näkökulmasta hermeneuttisen ja fenomenologisen tutkimusotteen erona on, että molemmat pyrkivät tavoittamaan kokemusta, mutta fenomenologia on kiinnostunut yksilöllisistä merkityksistä ja hermeneutiikka sosiaalisista merkityksistä. Ero näkyy kokemusten käsittelyssä, sillä fenomenologia pyrkii kokemusten deskriptioon ja hermeneutiikka kokemusten tulkintaan. Deskriptio avulla pyritään tavoittamaan tutkittavien alkuperäinen kokemus mahdollisimman tarkasti. Tulkinnallisuutta yritetään välttää sulkeistamisen ja fenomenologisen reduktion avulla. Tutkija ei kuitenkaan pysty täysin sulkeistamaan pois kaikkia tutkittavaan ilmiöön liittyviä merkityksiä. Tällöin deskriptio tilalle tulee tulkinta ja puhutaan hermeneuttisesta tutkimusotteesta. (Perttula 1995, 54-56.)

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUKSEN TAVOITTEET

Tutkimustehtävänä oli selvittää lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta hermeneuttis-fenomenologisen viitekehyksen kautta. Tutkimuksen aihe kiinnostaa minua, koska työnohjaus on lastensuojelun sosiaalityöntekijöille tärkeä tuen muoto ja sillä on todettu olevan myös opetuksellinen, hallinnollinen ja työn ja ammatin kehittämisen merkitys. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnohjaus on moninaista ja sitä toteutetaan monen eri viitekehyksen kautta. Tämän *tutkimuksen tutkimustehtävänä oli selvittää mitä kokemuksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä on työnohjauksen toteutumisesta sekä mitä kokemuksia sosiaalityöntekijöillä on tavoitteiden asettamisesta työnohjaukselle lastensuojelussa. Tutkimustehtävänä on myös selvittää mitä kokemuksia*

sosiaalityöntekijöillä oli esimiehen roolista työnohjauksessa sekä millaisena sosiaalityöntekijät kokevat työnohjaajan roolin työnohjauksessa.

Työnohjaus profiloituu työnohjaajan persoonaan, joten halusin tutkia sosiaalityöntekijöiden kokemuksia erilaisista työnohjaajista. Tavoitteena on tuoda esiin tekijöitä, jotka ovat työnohjauksen ja työnohjaajan valinnan onnistumisessa merkityksellisiä sosiaalityöntekijöille lastensuojelussa.

Lastensuojelussa työnohjaus on työnantajan ostama palvelu. Joissakin toimipisteissä sosiaalityöntekijöille järjestetään työnohjaaja organisaation toimesta, mutta usein sosiaalityöntekijä saa vaikuttaa työnohjaajan valintaan. Halusin tutkia esimiehen roolia ja vaikutusta työnohjauksen toteutumiseen, koska työnohjauksen avulla saavutettava työn kehittäminen ei voi onnistua ilman esimiehen ja organisaation tukea. Esimiehen roolin tutkimisessa oli taustalla myös ajatus oppivan organisaation käsitteestä. Lisäksi pohdin sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella pitäisikö työnohjausta kehittää hallinnollisen näkökulman perusteella työn tuloksellisuuteen liittyvänä vai sosiaalityöntekijän jaksamiseen liittyvänä.

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää työnohjauksen keskeisiä merkityksiä ja jäsentää lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnohjaukseen liittyviä tekijöitä sosiaalityöntekijöiden kokemusten ja työnohjauksen tehtäviä ja lähestymistapoja koskevan monenlaisen teoreettisen keskustelun taustaa vasten. Yhtenä tavoitteena on myös, että alaa opiskelevat sosiaalityöntekijät voisivat hyödyntää tutkielmaa tiivistelmänä perehtyäkseen lastensuojelua koskevan työnohjauksen problematiikkaan, koska työnohjaus ei sisälly sosiaalityön opintoihin.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusaineisto

Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään usein myös varsin pieneen määrään tapauksia ja pyritään analysoimaan niitä mahdollisimman perusteellisesti (Eskola & Suoranta 2003,

18.) Tässä tutkielmassa oli aineistona viiden lastensuojelun sosiaalityöntekijän haastattelut työnohjauksesta.

Tämän tutkielman aineiston hankkimisessa oli kaksi kriteeriä. Haastateltavan oli työskenneltävä lastensuojelun sosiaalityöntekijänä ja hänellä piti olla kokemusta lastensuojelun työnohjauksesta. Kaikki haastateltavat työskentelivät lastensuojelussa sosiaalityöntekijöinä ja heillä oli kokemusta työnohjauksesta sekä lastensuojelun sosiaalityöntekijän työstä. Kokemus lastensuojelun työnohjauksesta vaihteli vuodesta melkein 30 vuoteen. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä oli työkokemusta lastensuojelun sosiaalityöntekijänä toimimisesta muutamista vuosista noin kymmeneen vuoteen. Haastateltavien iät vaihtelivat 28 vuodesta 58 vuoteen ja kaikki haastatellut olivat naisia.

Valitsin haastateltavat omasta tuttavapiiristäni joko opiskelun tai työni kautta. Motiivina oli haastattelujen sopimisen helppous, mutta myös ajatus siitä, että jo hieman tutulle haastattelijalle voisi avautua haastattelussa nopeammin ja syvemmin. Sain tutkimusluvan haastateltavilta itsenäisinä ammatinharjoittajina, enkä tuo organisaatiota esiin tutkimuksessa. Haastattelut myös toteutettiin sosiaalityöntekijöiden omalla ajalla.

Yksi tavanomaisista tutkimuksen etiikkaan kytketyistä kysymyksistä on vaatimus siitä, että tutkittavia ei voi tunnistaa raportista. Jos raportointi edellyttää, että tutkimuksen kohteena oleva instituutio kerrotaan, tutkija voi joutua muuttamaan tietoja, joita annetaan raportissa esiintyvistä yksilöistä. Tällöin ongelmaksi voi muodostua tutkimuksen tulkintojen pätevyyden arvioinnin vaikeutuminen. (Räsänen, Anttila & Melin 2005, 20.) Tutkielmassani esitetyistä sosiaalityöntekijöiden suorista lainauksista poistin murre sanoja ja täytesanoja haastateltavien anonymiteetin suojelemiseksi. Organisaatioita ei tuoda esiin tutkimuksessa, mutta monella ihmisellä oli yleisesti tiedossa, että haastattelen lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä tutkielmaani ja murre sanat lisäävät tunnistettavuutta. Litteroidun tekstin olen kirjoittanut sanasta sanaan tarkasti. Arvioin, että haastateltavan sanoman sisältö ja oma tulkintani ei muuttunut, koska tein murrekorjaukset vasta raportointivaiheessa.

Aineisto monipuolistui, kun siihen otettiin mukaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä eri organisaatioista ja iässä sekä työnohjauskokemuksissa oli variaatioita. Aineistoa voisi kerätä tutkielmaan loputtomiin, mutta koin viiden sosiaalityöntekijän haastattelujen perusteella jo saavani riittävästi näkökulmaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksista työnohjauksessa. Kyseessä on näyte ja jokin toinen näyte voisi painottua eri tavalla, mutta mielestäni tutkielmani aineisto antaa riittävästi näkökulmia työnohjauksen kokemukseen erityisesti lastensuojelun sosiaalityöntekijän perspektiivistä.

Tutkielmassani kuuluu haastateltavien sosiaalityöntekijöiden ”ääni”, sillä olen halunnut esittää runsaasti suoria lainauksia tukemaan omaa tulkintaani sekä selventämään sosiaalityöntekijän reflektointia käsiteltävästä teemasta. Haastateltava saattaa haastattelun aikana reflektoida kokemuksiaan ja siten muuttaa antamansa kuvauksen merkitystä. Tämä kuvaa hyvin sitä, että kvalitatiivisen tutkimuksen tavoitteena ei voi olla sisällöltään samana säilyvän tiedon hankkiminen. (Perttula 1995, 67.)

6.2 Teemahaastattelu

Teemahaastattelun avulla voidaan selvittää tutkittavien ihmisten näkökulma sekä heidän ilmiöille ja tapahtumille antamia merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 28.) Tämä tutkimus toteutettiin teemahaastattelun keinoin. Teemahaastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, jossa tutkijan ja tutkittavan keskinäinen luottamus, yhteisymmärrys ja tilanteen luontevuus vaikuttavat lopputulokseen. (Forsman 2010, 51, ref. Hirsjärvi & Hurme 1995, 63-107.) Teemahaastattelu etenee haastateltavan ehdoilla, mutta tutkija ohjaa haastateltavaa kertomaan tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Haastatellulle on annettava mahdollisuus kertoa mitä tahansa kokemuksista, joita tutkijan kysymykset hänessä herättävät. Tällöin voidaan puhua aidosti fenomenologisesta tutkimuksesta. (Perttula 1995, 113-115.)

Aloin kokoamaan teemoja ensin tekemäni kysymysluettelon pohjalta. Alkuperäinen kysymysluettelo oli minulla itse haastattelussa myös mukana ”muistilistana”, mutta kysymyksen järjestys ei ollut sama ja tarkensin kysymyksiä eri teemoista haastattelussa tarvittaessa. Pattonin (1990, 228) mukaan jos haastattelijalla on muistilista vain teemoista

voi muodostua ongelmaksi se, että haastattelija kysyy hyvin erilaisia kysymyksiä, joten vastauksetkin ovat eri sävyisiä. Halusin pysyä käsiteltävissä teemoissa, joten muistilistan mukana olo helpotti asiaa. Kysyin samasta teemasta useita kysymyksiä, jotta haastateltavilla oli mahdollisuus tarkentaa tai lisätä uutta asiaa vastaukseen. Teemojen käsittelyssä tuli myös esiin usein toista teemaa ja hyödynsin aineiston analyysissä koko haastatteluaineistoa. Tutkimuksen teemat olivat:

- työnohjauksen tavoitteet
- työnohjauksen toteutuminen
- työnohjauksen suhteet
- esimiehen rooli
- työnohjaajan merkitys

Toteutin haastattelun yksilöhaastatteluna, koska työnohjaukseen liittyy henkilökohtaisia käsityksiä ja tarpeita. Uskoin saavani yksilöhaastattelun avulla monipuolisemmin tietoa lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnohjauksen ilmiöstä. Työnohjauksessa voidaan käsitellä arkaluontoisia asioita ja niistä puhuminen voi olla helpompaa yksilöhaastattelussa. Ryhmällä voi olla myös kontrolloiva vaikutus haastatteluun (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara ym. 2000, 198.)

Haastattelut kestivät vajaan tunnin. Osaltaan haastattelujen ajankohta vaikutti haastattelujen nopeuteen, sillä haastattelut tehtiin joulukuun kiireiden lomassa. En kuitenkaan kokenut haastattelutilanteessa, että jotain olennaista jäi kysymättä, vaikka haastattelut olivat suhteellisen nopeita. Haastatteluissa myös pysyttiin tutkija- tutkittava-rooleissa. Kaikki haastattelut nauhoitettiin haastateltavien luvalla.

Haastattelun etuna on joustavuus. Haastattelija voi toistaa kysymyksen, oikaista väärinkäsityksen ja keskustella haastateltavan kanssa (Tuomi & Sarajärvi 2003, 74.) Ensimmäisten haastattelujen jälkeen osasin kysyä enemmän aiheeseen liittyviä tarkentavia kysymyksiä ja hyödyntää enemmän haastattelun joustavuutta.

Suomalaisessa elämäntapatutkimuksessa Lähiö (Kortteinen 1982) todettiin jo 1980-luvulla, että haastateltavat pyrkivät esittämään haastattelutilanteessa elämänsä mahdollisimman edullisessa valossa sekä välttämään epäonnistumisen ja ongelmien käsittelyä. Tästä syystä haastattelijan ja haastateltavan välille rakentuu usein haastatteluvuorovaikutuksessa onnellisuusmuuri. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 226.) Haastatteluja tehdessäni koin, että onnellisuusmuuria ei ollut ja työnhajuksesta kertominen oli lastensuojelun sosiaalityöntekijöille luontevaa. Haastatteluissa kohtasivat kaksi sosiaalityön profession jäsentä, jolloin kokemusten ymmärtäminen ja tulkinta helpottui yhteisen kokemusmaailman kautta. Myös sosiaalityöntekijöiden koulutus ja työkokemus vaikuttaa haastattelujen onnistumiseen ja aineiston antiin, sillä haastatelluilla oli kokemusta sosiaalityöhön ja työnhajukseen liittyvien asioiden reflektoinnista.

6.3 Sisällönanalyysi

Tässä tutkielmassa käytettiin analyysimenetelmänä sisällönanalyysiä. Kyngäs & Vanhasen (1999, 4) mukaan sisällön analyysin avulla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällön analyysi on myös tapa järjestää, kuvailla ja kvantifioida tutkittavaa ilmiötä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4.)

Latvalan ja Vanhalan (2001, 23) mukaan sisällön analyysin avulla tiivistetään kerättyä tietoaineistoa, jotta tutkittavia ilmiöitä voidaan lyhyesti ja yleistettävästi kuvailla tai että tutkittavien ilmiöiden väliset suhteet saadaan selkeinä esille. Olennaista on, että tutkimusaineistosta erotetaan samanlaisuudet ja erilaisuudet. Aineistoa kuvaavien luokkien tulee olla toisensa poissulkevia ja yksiselitteisiä. (mt., 23.)

Tuomi ja Sarajärvi (2003, 110-116) jakavat laadullisen analyysin kolmeen muotoon; aineistolähtöinen, teoriasidonnainen ja teorialähtöinen. Sekä aineistolähtöinen että teoriasidonnainen analyysi etenevät aineiston ehdoilla. Näiden ero ilmenee, kun empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Aineistolähtöisessä analyysissä teoreettiset käsitteet luodaan aineistosta, mutta teoriasidonnaisessa ne tuodaan esiin valmiina, jo tutkittavasta ilmiöstä aiemmin tiedettynä. Teorialähtöisessä analyysissä

ilmiöstä jo tiedetty ohjaa, miten aineiston hankinta järjestetään, miten tutkittava ilmiö käsitteenä määritellään. (mt., 116.)

Tässä tutkimuksen analyysi on toteutettu pääosin aineistolähtöisesti. Tutkimuksen analyysissä oli myös teoriasidonnainen vaihe työnohjaussuhteiden osalta. Tuomen & Sarajärven (2002, 99) mukaan teoriasidonnaista lähestymistapaa voidaan kutsua abduktiiviseksi päättelyksi. Se sijoittuu teoria- ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimaastoon. Käytännössä abduktiivinen päättely ei perustu suoraan teoriaan, mutta kytkennät siihen ovat havaittavissa. (mt., 99). Analyysi on teoriasidonnainen, kun analyysiyksiköt valitaan aineistosta, mutta analyysiä ohjaa aikaisempi tieto. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 112.) Määrittelyt työnohjauksen ohjaussuhteista Työnohjauksen käsikirjassa (Alhanen ym. 2011) kiteyttivät ja ohjasivat analyysiä.

Litteroin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastattelut parin viikon sisällä haastatteluista. Litteroinnin aikana tein muistiinpanoja aihetta koskevista huomioista ja ajatuksista. Litteroitua tekstiä muodostui 25 sivua kirjainkoolla 12, fontilla Arial ja rivivälillä 1,5. Koodasin haastatellut sosiaalityöntekijät merkein ST1, ST2, ST3, ST4 ja ST5.

Aloitin analyysin lukemalla litteroitua aineistoa moneen kertaan läpi. Käytin Microsoft Word tekstinkäsittelyä apuna analyysin etenemisessä leikkaamalla ja värittämällä tekstiä. Haastatteluaineiston analyysi on edennyt seuraavien vaiheiden kautta. (vrt. Hirsjärvi ym. 2003, 209)

- 1) Ryhmittelin samoista asioista kertovat ilmaisut tai tekstikatkelmat yhteen temaattisten otsikoiden alle.
- 2) Valitsin tekstikatkelmista pelkistetyt ja lyhyet ilmaukset.
- 3) Näistä pyrin löytämään kunkin pääteeman alle kategoriat etsimällä yhtäläisyyksiä ja eroja sekä yhdistämällä niitä. Tässä analyysin avuksi tuli ohjaussuhteiden määrittely sekä teemahaastattelussa käyttämäni teemat.
- 4) Pyrin löytämään empiiriset ydinkäsitteet sosiaalityöntekijän kokemuksista työnohjauksesta lastensuojelussa tutkimustehtävän ohjaamana.

5) Olen pyrkinyt tuomaan esiin merkitysten kokonaisuuksia.

Laineen (2001) mukaan kuvauksessa nostetaan tutkimuskysymysten näkökulmasta olennainen esiin luonnollisella kielellä. Kuvauksen jälkeen aineistosta pyritään saamaan merkitysten muodostamia kokonaisuuksia. Fenomenologisesta näkökulmasta tutkijan intuitio korostuu tässä vaiheessa ja merkitykset nähdään riittävän aineistoon paneutumisen tuloksena. Käsitusten kokonaisuudet löytyvät samankaltaisuuksina ja yhteenkuuluvuuksina. (mt, 2001.) Analyysissä pyritään teemoittamaan tai käsitteellistämään yleisesti esitetyt kuvaukset. Analyysissä aineisto jaetaan erilaisiin käsityskokonaisuuksiin, joista muodostetaan kokonaisuus. Tällöin erillään tarkastellut käsityskokonaisuudet tuodaan yhteen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 103.)

Tulosten esittämisessä pyrin käyttämään paljon aineistoesimerkkejä, joilla olen selventänyt miten olen analyysin tehnyt. Tutkimusaineistossa on tarkoituksena kuvata toisen kertomus kokemuksista mahdollisimman alkuperäisesti. Haastattelua ei esitetä kokonaisuudessaan, vaan tutkijan on kyettävä näkemään tässä vaiheessa mikä aineistossa kuuluu tutkimuksen piiriin ja mikä ei ole tutkimuksen kannalta oleellista. (Laine 2007,14.) Laineen (2007, 40) mukaan puheen metaforisuus ja kokemuksellinen side on hyvä säilyttää analyysissä. Tiivistettäessä puhetta kuvaus helposti pelkistyy liian yleisiksi lauseiksi, jolloin yksittäisiä merkityksiä katoaa ja tuleva analyysi jää löyhäksi (mt., 40.)

Analyysin aikana huomasin, että samoja asioita esiintyi monen teeman yhteydessä eri näkökulmana. Esimerkiksi työssä jaksamista voi tarkastella omaan persoonaan liittyvien tunteiden reflektointina tai ammatillisuuden reflektointina. Silvermanin (2001, 123) mukaan sisällönanalyysiä on kritisoitu sen kategorisoinnista. Sen avulla on helppo organisoida analyysiä, mutta se ohjaa myös huomion pois ei-kategorisesta aineistosta. (mt., 123.) Omassa tutkimuksessani ratkaisin asian niin, että tarkistin analyysin vaiheita ja arvioin uudelleen ei-kategorisoidun aineiston sopivuuden merkityskokonaisuuksiin.

Tuomen & Sarajärven (2003, 105) mukaan laadullista sisällönanalyysiä on kritisoitu keskeneräisyydestä, koska sillä saadaan kerätty aineisto vain järjestettyä johtopäätösten tekoa varten. Tutkija saattaa kuvata aineistonsa hyvinkin tarkasti, mutta johtopäätösten sijaan esittelee järjestetyn aineistonsa ikään kuin tuloksina. (mt., 105.) Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt johtopäätöksissä tuomaan esiin vuoropuhelua teorian kanssa. Johtopäätöksiä on tuotu esiin jo tulosten esittämisen yhteydessä, mutta ne ovat selvästi erotettavissa tekstissä. Johtopäätökset ja pohdinta esitetään luvissa kymmenen.

6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tätä tutkimusta tehdessäni pyrin tuomaan esiin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjauksesta. Olen pyrkinyt esittämään yhteyden tulosten ja aineiston välillä. Eskolan ja Suorannan (2000, 208) mukaan laadullisen tutkimuksen analyysivaihetta ja luotettavuuden arviointia ei voida erottaa toisistaan yhtä jyrkästi kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija siirtyy vapaasti edestakaisin aineiston analyysin, tehtyjen tulkintojen ja tutkimustekstin välillä. Tutkija joutuu jatkuvasti pohtimaan tehtyjä ratkaisuja ja ottamaan samalla kantaa sekä analyysin kattavuuteen että tekemänsä työn luotettavuuteen. (mt., 208.)

Tutkimuksen eri vaiheissa olen pyrkinyt tiedostamaan omat näkemykseni ja kokemukseni työnohjauksesta sekä pohtimaan niiden vaikutusta tutkimukseen. Myös haastattelusuhteen merkitystä olen pyrkinyt pohtimaan tätä tutkimusta tehdessäni. Tuomen ja Sarajärven (2002, 133) mukaan havaintojen luotettavuus ja niiden puolueettomuus on syytä erottaa toisistaan. Laadullisessa tutkimuksessa. Puolueettomuus rakentuu suhteessa siihen, pyrkiikö tutkija ymmärtämään ja kuulemaan tiedonantajaa itseään vai suodattuuko tiedonantajan kertomus tutkijan oman kehyksen läpi. Eli vaikuttaako esimerkiksi tutkijan sukupuoli, ikä, uskonto, virka-asema tai kansalaisuus siihen miten hän kuulee ja havainnoi. Tämä on tunnistettu ongelmaksi laadullisessa tutkimuksessa, koska tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija. (mt., 133.)

Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt tuomaan esiin omat tulkintani sosiaalityöntekijöiden kokemuksista. Tutkimuksen teoreettinen osuus on laajahko ja tutkimus on toteutettu

osittain teoriasidonnaisesti. Olen pyrkinyt ottamaan huomioon luotettavuuden kriteerit. Tutkimusaineistoni oli pieni, joten sen vuoksi tutkimustulokseni totuusarvo, sovellettavuus, pysyvyys ovat luotettavuuden kannalta pohdittavia asioita. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuskysymykset liittyvät tutkijaan, aineiston laatuun, aineiston analyysiin ja tulosten esittämiseen. Se, miten tutkija on tavoittanut tutkittavan ilmiön, vaikuttaa aineiston keruussa saatuun tietoon. Tällöin aineiston laatu korostuu. Aineiston analyysiprosessiin vaikuttavat tutkijan tiedot, arvostukset ja oivalluskyky. Kvalitatiivista tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa, tarkastellaan tutkimuksen totuusarvoa, sovellettavuutta ja pysyvyyttä. (Latvala & Vanhanen –Nuutinen 2003, 36.)

7 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSIA TYÖNOHJAUKSEN TAVOITTEISTA

Tässä luvussa kuvaan haastateltujen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjauksen tavoitteista. Tulosten kuvailun ja tulkinnan lisäksi esitän aineistolainauksia, otteita lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden puheenvuoroista tai pidempiä osia keskusteluista haastattelussa, jos olen kokenut sen kuvaavan hyvin haastateltavan reflektiota käsiteltävästä asiasta.

7.1 Tunteiden reflektion tavoite

Kaikki tutkimukseen osallistuneet sosiaalityöntekijät toivat esiin tunteiden reflektion tarpeen haastatteluissa. Tunteet voivat liittyä omaan persoonaan, ammatillisuuteen, asiakkaaseen, organisaatioon, esimieheen, yhteistyötahoon tai yksityiselämän tapahtumiin. Negatiivisten tunteiden käsittely on lastensuojelun sosiaalityöntekijälle tuttua omassa työssä ja työnohjauksen halutaan antavan tilaisuuden omien tunteiden purkamiseen. Tutkimuksen perusteella muodostui käsitys, että työnohjauksessa halutaan reflektoida tunteita, koska sen koetaan tukevan työssä jaksamista.

”ST1: Mitkä nostaa tunteita, siihen kaikkeen.”

Kaikkien haastateltujen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden vastauksista tuli esiin työnohjauksen merkitys työssä jaksamisen tukena. Työssä jaksaminen mainittiin

työnohjauksen tavoitteena, mutta myös sisältönä ja motiivina. Lastensuojelun sosiaalityötä kuvattiin vaikeaksi, haastavaksi ja henkisesti kuluttavaksi, kun tehdään ihmissuhdetyötä. Lastensuojelutyöstä kuvattiin tulevan välillä paha olo. Lastensuojelutyössä sosiaalityöntekijät toivoivat työn kuormittavuuden vuoksi henkistä tukea. Sosiaalityöntekijöiden kokemuksena vaikutti olevan se, että tunteita refleктоimalla sosiaalityöntekijät saavat henkistä tukea työnohjauksessa.

”ST3: ... kun välillä on itse työssä paha tai huono olla ja saa purettua oikealla ja rakentavalla tavalla.”

Sosiaalityöntekijä (ST2) kuvasi järkeistämisellä työnohjausta ja työssä jaksamisen tukemista. Työnohjauksen avulla voidaan tällöin jäsentää tai eritellä tunteita, jotka liittyvät sosiaalityöhön. Tällöin työ järkipäristyy, kun sosiaalityöntekijän omat tunteet eivät ole pinnalla asiakastyötä suunnitellessa tai tehdessä. Tutkimusten mukaan (esim. Stalker 2007, 186) sosiaalityöntekijöiden tunteet voivat olla mm. pelkoa, häpeää, syyllisyyttä, surua, avuttomuuden tunnetta. Lastensuojelun asiakkaat ovat usein vaikeasti moniongelmaisia eivätkä sosiaalityöntekijät voi käyttää rutiiniratkaisuja heidän auttamisessa.

” ST2: No, Yhden ainoan (tavoitteen) eli se työssä jaksaminen.”

Työperäistä ahdistusta eivät aiheuta vain asiakastilanteet, vaan myös työyhteisön sisäiset ihmissuhteet. Sosiaalityöntekijä (ST3) sai työnohjauksesta tukea työyhteisöön liittyvissä asioissa, ja jota hän piti tavoitteellisena.

”ST3:..ja sit oli vaikeeta, ihmissuhteet tuntu olevan vaikeita ja muodostui kuppikuntia ja sit me pohdittiin, et miten sä itte pärjääät siinä tilanteessa ja miten tulisi toimia, et auttais omaa jaksamista ja sitä työyhteisöä ja sit taas se auttoi tosi paljon siin tilanteessa.”

Työyhteisön sisäisten suhteiden lisäksi jokaisella sosiaalityöntekijällä voi olla henkilökohtaisia tilanteita tai ongelmia, jotka heijastuvat työssä jaksamiseen. Sosiaalityöntekijän persoonaan tai henkilökohtaiseen elämään kohdistuvien tunteiden reflektio oli yksi kokemus työnohjauksen tavoitteena..

”ST1: Pääsen itsessäni eteenpäin ja syvemmälle.”

Tunteiden reflektion nähtiin myös jatkuvan itse työnohjaustilanteen jälkeen. Yhtenä kokemuksena tavoitteen asettamisesta oli, että oivallukset voivat tapahtua jälkikäteenkin. Reflektointi on osa sosiaalityöntekijän ammatillisuutta eikä sidoksissa vain työnohjaustilanteeseen.

”ST1: Koen löytäväni siinä tilanteessa jotakin tai huomaan sen jälkikäteen.”

Tämän tutkimuksen perusteella sosiaalityöntekijöiden kokemuksena työssä jaksaminen oli merkittävin tavoite työnohjaukselle. Kuten jo aiemmin on todettu, niin tietyn asteinen työperäinen ahdistus voi olla yleistä. Sosiaalityöntekijä voi uupua monien erilaisten kuormittavien tekijöiden samanaikaisesta vaikutuksesta. Tämän tutkimuksen perusteella muodostui käsitys, että sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisen tavoitetta voi tulkita voimaantumisen eri asteisena tavoitteena työnohjauksessa. Tällöin työnohjauksessa reflektoidaan uuvuttavia tekijöitä. Voimaantumisesta puhutaan yleensä sosiaalityön asiakkaiden auttamisessa empowerment käsitteen yhteydessä. Työnohjauksen tavoitteena voimaantuminen tarkoittaa henkilökohtaisten, ja koska työtä tehdään oman persoonan kautta, niin samalla ammatillisten voimavarojen palautumista ja kehitystä

”ST1: ...mennään asioiden ytimeen, oli se sitten minä työkaverina, tai minä ryhmässä, alaisena tai organisaatiossa.”

ST3: ...oma jaksaminen isoin juttu.”

7.2 Hyvän ryhädynamiikan tavoite

Sosiaalityöntekijä (ST4) asetti työnohjaukselle tavoitteeksi työnohjauksen onnistumista tukevan ryhädynamiikan. Työnohjausryhmän pitää hänen mukaansa olla kantava. Kantavuutta voidaan tulkita tuella, osallisuudella ja kannustavuudella. Tällöin on tärkeää, että myös työnohjausryhmän jäsenet antavat tukea ja osallistuvat keskusteluun sekä kannustavat ryhmän jäseniä. Tavoitteeksi asetettiin myös, että ryhmä voisi jatkaa mahdollisimman pitkään ja työnohjaukseen sitoutumisen. Sosiaalityöntekijä sitoutuu työnohjaukseen osallistumalla työnohjaus kokoontumisiin ja olemalla aktiivisesti läsnä.

”ST4: Että se ryhmä joka alkaa, että se ryhmä pystyisi jatkamaan mahdollisimman pitkään. Että se olisi kantava ryhmä, joka olisi siinä mukana. Tavoite siihen on tietenkin, se et siihen sitoutuu. Ja tietenkin työnantaja vaatii sen, et siihen sitoutuu ja myös itseltäkin. Et kun menee siihen työnohjaukseen, niin myös on täysillä siinä mukana. Se on varmaan se mun tavoite.

Sosiaalityöntekijän (ST4) mukaan poissaoloista voi seurata se, että työnohjauksesta paljon poissa oleva sosiaalityöntekijä haluaa läsnä ollessaan puhua vain omista asioista eikä muiden asioiden käsittelyyn jää aikaa ja tilaa.

ST4:...ei ole sitouduttu siihen (työnohjaukseen) ja sitten kun ollaan oltu muutaman kerran pois, niin sitten tullaan ja kaikki aika menee yhden ihmisen asioiden käsittelemiseen. Silloin tuntuu aika turhauttavalta istua siellä ja ajattelee, et voisi mennä tekemään ne tekemättömät työt. Muistan joskus miettineeni, että kun tämä loppuisi pian, että mulla on vähän muitakin tekemisiä kuin tässä nyt tämä.

Sosiaalityöntekijä (ST5) haastattelussa ilmenee, että sitoutumisen tavoitteen toteutumiseen vaikuttaa myös se, kuinka hyväksi työnohjaus tai työnohjaaja koetaan.

ST5:...ja nyt siellä on jälleen sama tilanne, et noin puolet porukasta ei tykkää tästä työnohjaajasta ja sitte ne on vaan jättänyt käymättä niitä kertoja.”

7.3 Ammatillisuuden ja sosiaalityön reflektoinnin tavoite

Sosiaalityöntekijöiden vastauksista ilmeni ammatillisuuden ja sosiaalityön reflektoinnin kokeminen tavoitteellisena työnohjauksessa. Muutamia vuosia sosiaalityöntekijänä toiminut (ST3) haastateltava asetti työnohjaukselle tavoitteeksi paremman ammattilaisuuden saavuttamisen ja sen pohtimisen. Työuran alussa pohditaan yleensä enemmän omaa ammatillisuutta, kun vielä rakennetaan omaa ammatti-identiteettiä. Sosiaalityöntekijä (ST3) kertoi ammatillisuuden kehittämisen nousseen tärkeimmäksi tavoitteeksi uusien sosiaalityöntekijöiden työnohjausryhmässä. Hänen mukaansa työnohjauksen tavoitteet ovat enemmän sosiaalityön käytäntöjen käsittelyssä kuin tunteiden reflektiossa työuran alussa.

”ST3: ...ja meidän ryhmä oli sellainen, et me oltiin talon tuoreimmat sossut siinä kohtaa ja edelleenkin ollaan aika pitkälti. Me koettiin, et meidän kohdalla

oman ammatillisuuden ja siihen työhön liittyvien haasteiden pohtiminen on meidän kohdalla käytännöllisempää. Me sivutaan edelleenkin asiakastapauksia ja joskus, jos on joku tosi vaikea, mikä herättää tunteita, niin kyllähän me niistäkin puhutaan, mut ne ei ole meidän pääjuttu.”

Kaikki haastatellut sosiaalityöntekijät pitivät yhtenä tärkeänä tavoitteena sosiaalityön reflektointia työnohjauksessa. Ammatillisuuden ja oman työn reflektoinnin käsittelyssä voi olla arkisia asioita asiakastyöstä, mutta tavoitteena voi olla myös näkökulmien avartaminen ja kokonaisuuden hahmottaminen. Oman ammattitapaisuuden (habituksen) (ks. Rostila 2012) pohdinta vaikutti olevan olennainen tavoite työnohjauksessa riippumatta työkokemuksesta.

”ST3: ...oman ammatillisuuden pohdinta, itsensä reflektointi ja sitä kautta paremman ammatillisuuden saavuttaminen.

Tämän tutkimuksen perusteella yhtenä kokemuksena oli, että työnohjauksen tavoitteena on myös käsitellä erilaisten asiakkaiden kohtaamista ja lisätä analysoinnin taitoa ja sitä kautta eettistä ajattelua näkemällä avarammin asiakkaat ihmisinä. Tämä voisi avata tietä toisin toimimiseen sosiaalityössä.

ST5: Varmaan se jokapäiväisestä arjesta selviytyminen, antaa keinoja erilaisiin asiakkaisiin, antaa keinoja tehdä ja tuottaa ihmisten kanssa tekemisissä olevaa osaamista, et osaisi nähdä avarammin. Sen pitäisi avartaa katseita tai näkökulmia. Tuottaa isompaa kokonaisuutta, et me ei katsota pelkän lakikirjan ja tietokoneen välistä niitä asioita.”

8 KOKEMUKSIA TYÖNOHJAUKSEN TOTEUTUMISESTA

Tässä luvussa kuvaan sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjauksessa käytetyistä menetelmistä ja kuvaan kokemuksia työnohjauksen toteutumisesta. Työnohjauksen toteutumista on analysoitu ja tulkitaan työnohjaussuhteiden kautta. Lisäksi esitän haastattelujen perusteella viitteitä koskien työnohjauksen menetelmiä.

8.1 Työnohjauksessa käytetään erilaisia menetelmiä

Työnohjauksen menetelmien valintaan näytti vaikuttavan työnohjaussuhteen lisäksi tavoitteet ja työnohjaajan ammatillinen osaaminen. Haastateltujen sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella työnohjauksessa käytetään usein menetelmänä keskustelua yksilö- tai ryhmäohjauksena sovituista teemoista tai esiin nousevista asioista. Tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella teema-, - ja prosessikeskeisen (ks. Alhanen 2011) työskentelyn muotoja oli käytetty työnohjauksessa. Sosiaalityöntekijät eivät kuitenkaan tunnista neet työnohjaajien käyttämiä menetelmiä eivätkä asettaneet toiveita työnohjauksessa käytettyjen menetelmien kehittämiseen. Työnohjaukseen kohdistuva kritiikki kohdistui enemmän työnohjaajan osallistumiseen tai työnohjausryhmän toimimiseen kuin käytettyyn menetelmään.

Työnohjaajan koulutus vaikuttaa työnohjauksessa käytetyn menetelmän valintaan. Sosiaalityöntekijä ei ole työnohjauksen menetelmien ammattilainen, joten hän joutuu arvioimaan menetelmiä työnohjauksen tavoitteiden kautta. Sosiaalityöntekijän (ST5) mukaan kaikki menetelmät eivät sovi kaikille, eivät ole riittäviä tai ovat pinnallisia.

ST5: Meillä ... on ollut ihan mielenkiintoinen, vaikka ei minun mielestä riittävä tällainen ennegrammeihin perustuva ajatusmaailma, et opitaan tuntemaan toiset ennegrammien kautta. Se on hyvin mielenkiintoista, kun oppii ymmärtämään toista, kun mä kysyn vaikka sähköpostilla, et haluatko että ostetaan teetä vai kahvia ja hän vastaa sivulla siihen, niin ymmärtää, että se on tyypillistä hänelle, että hän ei vastaa ei teetä tai kahvia. Se lisää ymmärrystä, mutta toisaalta me ei voida ainakaan minun mielestä pelkästään tällaisiin ennegrammeihin perustaa koko työnohjausta. Meidän persoonassa on paljon muutakin, kun se ennegrammi, niin ei pelkästään siihen voi perustaa sitä. Eikä voida ainoastaan sen kautta nähdä ihmisiä tai toimintoja tai olla riittävä. Mut mun mielestä se toimii hyvin tälläsenä ryhmätyönohjauksena, mutta ryhmätyönohjauksessa pitäisi käsitellä myös kipeitä asioita, työyhteisössä olevia kipeitä asioita.

ST5: On sellaisia ollut, että on tullut sellainen tunne, että on ajan hukkaa, että on istuttu ja otettu jotain eläimiä, jotain lelueläimiä ja niiden kanssa käyty läpi jotain, en edes muista mitä. Mutta oli aika rankkaa.”

8.2 Työnohjaus työnohjaussuhteen määrittelemänä

Sosiaalityöntekijöiden haastattelujen perusteella ilmeni kokemuksia kolmesta eri työnohjaussuhteesta; 1. yksilötyönohjaus 2. ryhmätyönohjaus ja 3. yhteistyönohjaus.

Tämän tutkimuksen perusteella sosiaalityöntekijöillä oli eniten kokemuksia ryhmä- tai yhteistyönohjauksesta.

8.2.1 Yksilötyönohjaus antaa enemmän

Kun ohjattavia on vain yksi, voidaan istunnoissa käsitellä hyvin monenlaisia ja monentasoisia teemoja. (Alhanen 2011, 128) Sosiaalityöntekijä (ST1) haastattelussa ilmeni, että tilanne vaikuttaa siihen, että haluaako hän yksilö- vai ryhmätyönohjauksen.

”ST1: Mulla on molempia ollut ja tavallaan en ole siinäkään suhteessa joko tai, vaan tilanteeseen sopien.

Hankalassa asiakastilanteessa sosiaalityöntekijä (ST1) koki yksilötyönohjauksen hyväksi, koska hänen ei tarvinnut kuormittaa jatkuvasti työyhteisöä. Haastatellun sosiaalityöntekijän vastauksesta voi tulkita, että asiakastilanne on vaatinut tavallista enemmän aikaa ja voimavaroja tilanteen käsittelyyn eivätkä sosiaalityöntekijän tai työyhteisön tekemät ratkaisuyritykset tai ymmärrys tilanteesta ole olleet riittäviä. Sosiaalityöntekijällä on ollut yksilötyönohjauksessa aikaa ja tilaa käsitellä vain yhtä hankalaa asiakastapausta ja saada uusia näkökulmia.

ST1: Yks kokemus on ollut sellanen, et oli erittäin hankala asiakastapaus, nin oon saanu yksilötyönohjausta ja senkin koin tärkeäksi silloin eli pääsin jakamaan sitä asiaa rasittamatta jatkuvasti työyhteisöä.

Sosiaalityöntekijä (ST2) koki tutun yksilötyönohjaajan kykenevän auttamaan jaksamisessa ja työprosessien selkiyttämässä, koska hän tuntee jo sosiaalityöntekijän elämää ja tarpeita. Sosiaalityöntekijä (ST2) koki, että yksilötyönohjauksessa saa enemmän miettiä omia henkisiä voimavaroja kuin ryhmätyönohjauksessa. Yksilötyönohjauksessa voikin muodostua syvällinen luottamussuhde, jossa voi ilmetä myös vallankäyttöön, riippuvuuteen ja hoivaan liittyviä piirteitä. (Alhanen 2011, 128.)

ST2: Olen tyytyväinen (yksilötyönohjaukseen), kun se vastaa juuri siihen tarpeeseen mitä on tarvinnut. Ja hän on tuttu ja hän tietää miten minua voi auttaa jaksamisessa ja niiden työprosessien selkiyttämässä.

Sosiaalityöntekijä (ST2) kokee tilaisuuden yksinpuhumiseen työnohjaajan ohjauksessa jo antavan tilaa rakentaa uusia ajatuksia asiakastilannetta kohtaan.

”ST2: Yksilötyönohjaus, silloin mä saan yksinäni miettiä omia henkisiä voimavaroja, sitä työn kuormittavuutta ja osaltaan niit omii vaikeit asiakastilanteita. Mä koen hyötyväni siitä, et mä saan yksin puhua eikä se, et mä odottaisin ryhmässä aina vuoroani.

Yksilötyönohjauksessa oman väsymyksen jäsentäminen on keskeistä ja sille on aikaa. Sosiaalityöntekijän (ST2) mukaan oman väsymyksen jäsentäminen auttaa kohtaamaan ja jaksamaan uhkaavia ja pelottavia tilanteita asiakassuhteissa. Sosiaalityöntekijän (ST2) mukaan yksilötyönohjauksessa voidaan käydä kriisiluontoisesti läpi pelottavia tilanteita sosiaalityöntekijän näkökulmasta.

ST2:...usein tietysti käy läpi niitä asiakastilanteitakin siellä (yksilötyönohjauksessa), niin se vaikka olisi ikään kuin yksinpuhujana ja puhuisi niitä tilanteita vaan ääneen ja sitten siinä on joku, joka ohjastaa sitä keskustelua, ulkopuolinen, niin kyllä se tosi paljon rakentaa uusia ajatuksia sitä asiakastilannetta kohtaan. Toisaalta välillä on käyty kriisiluonteisestikin niitä tilanteita, jolloin on tullut uhkaavia tilanteita, jolloin pelottaa ja siellä on saatu jäsenettyä ikään kuin omaa väsymystä, mikä tuo sitä pelkoa lisää, ja on saanut järkeistettyä niitä asioita.”

Yksilötyönohjauksessa on mahdollista syventyä monipuolisesti ohjattavan yksilöllisen ammatillisen kehityksen kysymyksiin. Samalla voidaan tutkia tarkemmin, miten ammatillinen kehitys kytkeytyy ohjattavan persoonalliseen kasvuun. Yksilötyönohjauksessa oppiminen voi ankkuroitua suoremmin ja avoimemmin henkilökohtaisiin elämänskysymyksiin kuin ryhmämuotoisissa työnohjauksissa (Alhanen ym. 2011, 128).

ST5: Yksilötyönohjauksessa voisi tuoda esiin sellasia asioita, joita ei koko ryhmässä haluaisi puhua. Se voi liittyä henkilökohtaisiin asioihin ja yhtä lailla työasioihin tai omaan jaksamiseen tai sellaiseen mitä ei välttämättä halua jakaa muiden kanssa.

Sosiaalityöntekijä (ST5) mainitsi myös, että voi olla myös henkilökohtaisten asioiden lisäksi asiakkaaseen tai työyhteisöön liittyviä asioita, joita ei halua tai uskalla käsitellä ryhmässä.

"H: Onko sitten sellaisia työasioita, mitä ei halua jakaa muiden kanssa?

ST5: Voi olla mahdollista. Ainakin (yksilötyönohjaus) antaisi siihen tilaisuuden, mahdollisuuden siihen."

ST5: Mun mielestä meilt on puuttunut sellanen yksilötyönohjaus, yksilöllinen ohjaus, jolloin voi kahden kesken käydä keskusteluja. Tämä on toiminut meillä vuoden näin ja site meillä tehtiin nimetön kysely ja siellä tuli esiin, että ei uskalla tai voi ottaa hankalia asioita esille ryhmässä. Se tietysti kertoo, että työnohjaus ei ole toiminut, niin kuin sen olisi pitänyt toimia.

Sosiaalityöntekijällä (ST3) ei ole kokemuksia yksilötyönohjauksesta, mutta hän on saanut käsityksen, että yksilötyönohjaus voisi antaa enemmän kuin ryhmätyönohjaus. Hänen vastauksestaan saa käsityksen, että yksilötyönohjauksen saaminen voi olla vaikeampaa lastensuojelun sosiaalityössä kuin ryhmätyönohjauksen saaminen lastensuojelun sosiaalityössä. Sosiaalityöntekijä voi joutua perustelemaan henkilökohtaisten tarpeiden kautta yksilötyönohjauksen saamista. Taloudelliset resurssit vaikuttanevat myös työnohjauksen suhteisiin kunnallisessa lastensuojelutyössä.

ST3: Mitä nyt kuuntelee, et välillä tuntuu, et yksilötyönohjaus olisi jotenkin, että siitä saisi enemmän, ehkä. Mutta mulla ei ole mitään tarvetta tässä kohtaa, että miksi mä tarvitsisin yksilötyönohjausta, mulle käy ryhmätyönohjauskin. Mutta en mä tietysti vastaan pistäisi ollenkaan, jos minullekin, ilman erityisiä super kriteereitä.

Sosiaalityöntekijä (ST5) koki lastensuojelun sosiaalityöntekijän tarvitsevan sekä yksilö- että ryhmätyönohjausta samanaikaisesti. Yksilötyönohjauksessa käsiteltäisiin henkilökohtaisia asioita ja asiakkaiden tilanteita. Hänen mukaansa ryhmätyönohjauksessa käsiteltäisiin työyhteisön hyvinvointiin liittyviä asioita, mutta tapausten käsittely ryhmässä ei ehkä olisi työnohjauksen asia. Hän tarkoittanee, että sosiaalityöntekijöiden omissa kokoontumisissa voidaan myös käsitellä asiakastapauksia, yleensä esimiehen johdolla.

"ST5: .Mä odotan, et olisi ryhmätyönohjausta, jossa käsitellään millaisia persoonia me ollaan ja miten me toimitaan ja miten me opittais toimimaan keskenämme, jotta se työyhteisö voisi hyvin. Sitte voisi olla henkilökohtaista työnohjausta, jossa voisi käsitellä casejä ja myös henkilökohtaisia asioita. Myöskin mä toivoisin, se ei ehkä ole enää työnohjauksen asia, et käsitellään näitä tapauksia ryhmässä, et ymmärrettäisiin toisten työtä ja voitaisiin reflektoida niitä tapauksia."

Sosiaalityöntekijän (ST2) vastauksesta ilmeni, että yksilötyönohjauksen heikkoutena voi olla, että työntekijän kokemat kehittämistarpeet tai huolen aiheet eivät ratkea tai etene, jos työnohjaaja ei kannusta sosiaalityöntekijää puhumaan niistä myös esimiehen kanssa. Kehittäminen ja muutokset työssä tai työyhteisössä vaativat sosiaalityöntekijän omaa vastuun ottoa niiden etenemisestä yksilötyönohjauksessa.

ST2: Niin ei ne (huolen aiheet tai kehittämistarpeet) pelkästään, esimerkiksi yksilötyönohjauksessa ratkea, sillä et työntekijä käy yksinään puhumassa työnohjaajalle niistä. Työnohjaan tehtävä onkin ohjeistaa sitä työntekijää myös kertoo omalle esimiehelle, et niitä asioita voisi muuttaa, periaatteessa.

8.2.1 Ryhmätyönohjauksessa ryhmädynamiikalla merkittävin rooli

Karvinen-Niinikosken ja Salosen (2004) Konstikas sosiaalityö tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden ryhmätyönohjaus on yleisin työnohjaussuhde. Myös tämä tutkimus tuki tätä käsitystä.

”ST1:...on ollut etupäässä ryhmätyönohjausta ja varmaan ainakin kymmenkunta.”

Sosiaalityöntekijöiden haastattelujen perusteella työnohjausryhmän kokoamiseen ja työnohjaajan valintaan vaikuttavat usein organisaatiossa olevat toimintatavat ja taloudelliset tekijät. Sosiaalityöntekijät sopivat pääsääntöisesti itse käytännön asioista työnohjaajan kanssa, mutta työnohjaussopimuksen tekevät yleensä esimiehet. Työnohjausryhmän kokoamisessa voidaan tarkastella myös ammatillisen kehityksen vaihetta sosiaalityöntekijän (ST3) vastauksen mukaan.

ST3: me käytiin läpi, että kenellä on työnohjaus ja kenellä ei. Ja siinä kohtaa harvalla sosiaalityöntekijä oli ja me jaettiin ryhmiä ja meitä oli siinä kohtaa viisi aika tuoretta sossua ja me päätettiin, siis tehtiin jako, et ketä on tehnyt töitä kauemmin ja ketä vähemmän aikaa ja sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat erikseen. Me päätettiin, et me ollaan me viisi ja sitten me kuultiin, et meillä on kaksi täältä toimistolta, jotka on käynyt tällä samalla työnohjauksessa ja he olivat tyytyväisiä ja kertoivat tästä paikasta ja antoivat yhteystiedot ja otin yhteyttä tähän työnohjaajaan ja sovittiin ajat. Sopimukset hän hoiteli näitten esimiesten kanssa, mutta ne käytännön asiat sovittiin.”

Sosiaalityöntekijä (ST1) mukaan työnohjausryhmä ei saa olla liian suuri. Hänen mukaansa ryhmän tutustuminen ja sen keskinäisen luottamuksen syntyminen ei ole nopea prosessi. Hänen mukaansa luottamusta herättävä ilmapiiri ryhmätyönohjauksessa on merkityksellistä, jotta sosiaalityöntekijä voi purkaa kuormittavia asioita. Sosiaalityöntekijän (ST1) mukaan ryhmätyönohjauksessa ryhmädynamiikka vaikuttaa positiivisesti ja työnohjausryhmässä on etuna se, että siellä käsitellään myös ryhmän muiden jäsenien tuottamia asioita ja ongelmia. Sosiaalityöntekijä (ST5) pitää tärkeänä, että kaikki uskaltavat tuoda esiin omat mielipiteet työyhteisöstä ryhmätyönohjauksessa. Luottamuksellinen ilmapiiri lisää uskallusta kertoa omia mielipiteitä.

”ST1: ..se ryhmä tietysti, ei se voi olla iso, ja se et onko siinä ryhmässä sitten, se tutustuu ja sen keskinäinen luottamus ja sekin on tärkeitä, että nämä kaikki toimii ja se saavutetaan ja se ei ole ihan hetkessä.

ST5: ...ja yhteisöllisyys, se et miten me käsitetään oma työyhteisö, jotta kaikki voisivat hyvin tai et kaikki uskaltaisi tuoda esiin omat mielipiteensä avoimesti pelkäämättä, että siitä seuraa kasvojen menetystä tai jotain muuta.”

Ennen työnohjausta on sosiaalityöntekijän hyvä virittäytyä vastaanottavaan tilaan. Sosiaalityöntekijän (ST1) mukaan on tärkeää, että työnohjausryhmä ei kokoonnu vain kokoontumisen vuoksi, vaan sekä ryhmä että työnohjaaja on valmistautunut. Sosiaalityöntekijän olisi pysähdyttävä miettimään käsiteltäviä asioita ennen työnohjauksen alkua. Sosiaalityöntekijöiden kiire voi haitata työnohjaustilanteeseen virittäytymistä tai oikeanlaisen tunnelman löytämistä.

”S1: ...aika äkkiä sen huomaa, koska työnohjaus ei anna sitä mitä odottaa. Työnohjaukseen mentäessä siihen minun mielestäni pitää myös työntekijän paneutua omalta osaltaan miettii sitä työnohjauksen aikana olis ensisijaisen tärkeitä juttuja, ainakin aluksi. Sitten työnohjaaja on valmistautunut, kumpikaan ei tule sinne tai ryhmä ei kokoonnu vaan pelkästään sen takia, ett nyt on sen aika kokoontua ja kaikki tulee kiireellä, vaan siihen on jo virittäydytty jo siihen tunnelmaan etukäteen jollakin tavalla. Se on mun mielestäni tärkeä asia.”

Sosiaalityöntekijän (ST3) mukaan alustusvuorot ryhmätyönohjauksessa voivat helpottaa käsiteltävien teemojen löytämistä, jos ryhmätyönohjauksen jäsenillä ei ole mielessä käsiteltäviä asioita. Ryhmän omalla aktiivisuudella on merkitystä työnohjauksesta saatuun tukeen ja hyötyyn.

ST3: ...mutt just viime tapaamisen jälkeen tultiin siihen tulokseen, et kyllä siihen vaikuttaa myös se, et miten itse, et kyllä sun täytyy myös itsekin tehdä työnohjauksen eteen töitä. Ja se, että mekin ollaan usein menty siihen sillä tyylillä, että se työnohjaaja on kyllä yrittänyt sanoo meille, että olisi alustusvuorot ja piti ollakin, et jokaisella on vuorotellen joku oma alustuskerta ja silloin tuo sen ongelman tai sen jutun mitä haluaa pohtia. Mutta me ei olla niitä, ehkä alussa me vähän mietittiin ensimmäisillä kerroilla, että mitä me puhuttaisiin. Mutta nyt se on mennyt siihen, kun me mennään työnohjauksen pihaan, niin me katsotaan toisiamme, et mistä me tänään puhutaan, ei mulla ole mitään asiaa, ei mullakaan ole. Että se on tietysti huono lähtökohta mennä työnohjaukseen, eihän se työnohjaaja anna meille niitä aiheita. Että sitten me itseämme tutkiskellen ymmärrettiin viime kerralla, että me saataisiin tästä enemmän, kun me ihan oikeasti tehtäisiin sen eteen töitä ja mietittäisiin aiheita. Nyt aloitettiin, että nyt meillä on ne alustusvuorot joka kerralle.”

Sosiaalityöntekijän(ST3) mukaan työnohjausryhmä toimii hyvin, kun kaikki puhuvat yhtä paljon ja kaikki uskaltavat puhua ryhmässä sekä, että ryhmän jäsenten mielipiteet otetaan huomioon. Kokeneen sosiaalityöntekijän (ST1) mukaan ryhmän luottamuksen syntyminen vie aikaa, mutta tuoreen sosiaalityöntekijän (ST3) mukaan ryhmä voi toimia hyvin, vaikka sen jäsenet ovat vaihtuneet useaan kertaan. Tässä voitaisiin nähdä sukupolvieroja. Nuorempien sosiaalityöntekijöiden voi olla helpompaa pitää ryhmää luottamuksellisena ja puhua avoimesti ryhmätyönohjauksessa. Tässä on varmasti myös persoonakohtaisia eroja ja työyhteisön sisäiset ystävyysuhteet vaikuttavat asiaan. Sosiaalityöntekijän (ST2) vastauksesta ilmenee, että on tärkeää huolehtia osallistumisestaan työnohjausryhmässä ja ottaa vastuu omasta osallistumisesta. Ryhmätyönohjauksessa pohditaan asioita hänen käsityksensä mukaan yleisemmällä tasolla kuin yksilötyönohjauksessa.

”ST3: ...meillähän on ryhmätyönohjaus. Mulla ei ole vertaiskohtaa mihinkään, mutta se mikä meillä on toiminut hyvin, on hyvä ryhmä. Toki meillä on alun alkaen siitä alkuperäisestä viiden ryhmästä, joita meitä aloitti, on jäljellä kaksi. Meillä on työntekijöitä vaihtunut, kun työntekijöitä on jäänyt pois ja uusia on tullut tilalle, mutta silti se ryhmä toimii tosi hyvin. Ja että siellä kaikki puhuu oikeastaan saman verran ja kaikki uskaltaa puhua ja muiden mielipiteet otetaan huomioon.

ST2: Kun on isoja ryhmiä ja paljon puhuvia työntekijöitä, ni se täytyy rakentaa kuitenkin ryhmätyönohjaus eri tavalla, kun siel pohditaan yleisemmällä tasolla asioita, niin siinä jää kyllä itse aika nopsaan jalkoihin.”

Yksilötyönohjauksen lisäksi myös ryhmätyönohjauksessa on otettava vastuu työn tai työyhteisön asioiden kehittämisestä. Tämän tutkimuksen perusteella ilmeni,

sosiaalityöntekijät pitivät tavoiteltavana asiana, että esimiehelle kerrotaan työnohjauksessa nousseista kehittämistarpeista. Vastauksissa ei kuitenkaan ilmennyt kokemuksia, jossa esimiehille olisi kerrottu kehitettävistä asioista, joita olisi pohdittu erityisesti yksilö- tai ryhmätyönohjauksessa. Työn käytäntöjen tai työolosuhteiden kehittämisen vaatinee esimiehen läsnäoloa, joten se toteutunee parhaiten yhteistyötyönohjauksessa.

Sosiaalityöntekijän (ST3) mukaan, kun työnohjausryhmässä pohditaan kehitettäviä asioita, niin työnohjausryhmässä päätetään miten ja millä tasolla niistä kerrotaan esimiehille. Muuten ei työn tai työyhteisön kehitystä voi yleensä tapahtua. Sosiaalityöntekijän (ST3) mukaan kuitenkin esimiehille ei ole kerrottu kehittämisen tarpeista, vaikka haastattelun perusteella ryhmätyönohjausta on ollut jo yli vuoden.

”ST3:...meidän työnohjauksessa puhuttu, et nämä on asioita mitkä pitäisi ottaa esille työyhteisössä ja ottaa esimerkiksi esimiesten kanssa puheeksi ja ollaan puhuttu. En nyt muista ollaanko loppupeleissä menty ihan käytännön tasolla, mutta me ollaan pohdittu, et miten näitä asioita otettaisiin esille ja millä tasolla. Ajattelen, että jos niitä otettaisiin esiin, ne olisi, että ryhmä yhdessä päättää, että tämä olisi semmoinen juttu mikä kannattaisi viedä eteenpäin ja sitten yhteisestä sopimuksesta sitä lähdetäisiin viemään eteenpäin.

H: Ja sitten te ryhmänä päättäisitte siitä kuka vie eteenpäin tai menisitte ryhmänä viemään ja kertomaan esimiehelle?

ST3: Niin, niin. Kun toki ajattelen, et siellä puhutaan paljon asioista, et miksi niitä asioit ei kerrota esimiehelle, Eihän sitä nyt kaikkea voi tai tarvi viedä, mutta sitten taas jos haluaa muutosta aikaiseksi ja niitä on siellä pähkälly.

Sosiaalityöntekijä (ST4) kokee, että sosiaalityöntekijöiden ammatissa on totuttu puhumaan vaikeista asioista arkityössä, joten esimiehelle kertomisen sopiminen työnohjausryhmässä on helppoa. Hänen mukaansa työolosuhteiden muuttaminen ei etene työnohjauksessa ja siksi on ehdottoman tärkeää, että kehitettävistä asioista kerrotaan esimiehelle.

ST4: Mä olen sitä mieltä, että pitäisi ehdottomasti kertoa, sille esimiehelle, että mitä siellä nousee huolenaiheita. Jos niitä ei kerrota, niin nehan ei johda mihinkään. Työnohjaus ei pysty ratkaisemaan työolosuhteiden ongelmia eikä se saa ottaa niihin kantaa, että ne on työpaikan asioita.

Sosiaalityöntekijän (ST2) haastattelun perusteella sosiaalityöntekijä osaa itse parhaiten esittää muutostarpeet esimiehelle, koska sosiaalityöntekijä on työyhteisön jäsen. Hänen mukaansa työnohjaaja voisi ehdottaa, mitä asioita kannattaa lähteä kertomaan esimiehelle tai työyhteisölle.

ST2: Mä oon itte ehkä niin kauheen kova puhumaan ja tuomaan niitä asioita julki, et en tykkäisi jos työnohjaaja lähtisi minun huoliani ja niitä kertomaan vaan se kyllä on minä itse ja yhteisestä sopimuksesta, vaikka et työnohjaaja ehdottaa, et nämä asiat on semmoisia, että kannattaa nämä puhua eteenpäin. Ja sitten se työntekijä itse, koska se itse, se on siellä työpaikalla ja osaa parhaiten sen asian esittää.”

Sosiaalityöntekijän (ST1) mukaan työn kehittäminen on sosiaalityöntekijöiden ja esimiehen välinen asia, jota voidaan toteuttaa myös kehityskeskusteluissakin. Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työ voi olla kiireistä ja raskasta. Sosiaalityöntekijän (ST1) mukaan voi olla tervehdyttävämpää käydä työnohjauksessa ilman paineita työn tai työyhteisön kehittämisestä. Tällöin sosiaalityöntekijä saa keskittyä tunnekuorman purkamiseen.

”S1: Kyllä se mielestäni on niiden työntekijöiden ja esimiehen välinen asia kuitenkin. Ja onhan kehityskeskustelut, mitkä käydään jokaisen työntekijän kanssa erikseen vuosittain tai pitäisi käydä. Mun mielestä se on semmoinen yks tärkeä linkki mitä ei voi unohtaa. Et mun mielestä sit tää työnohjaus ja siihen liittyvä kehittäminen niitäkään ei voi kaikissa tilanteissa liikaa korostaa. Työnohjaus voi olla myös muutakin kuin kehittämistä. Varsinkin jos työ on äärettömän raskasta työntekijöille ja on kova kiire ja paine ja kaikkea muuta. Jo se, että saa purkaa itseensä eikä ole mitään kehittämisen paineita niskassa, niin se on mielestäni paljon tervehdyttävämpää, ettei tarvitse ottaa paineita siitä, et mitä siellä työnohjauksessa tarvisi.”

Sosiaalityöntekijä (ST5) kertoi hyötyneensä eniten moniammatillisesta työnohjausryhmästä terveydenhuollon sosiaalityöntekijän työssä, kun on käsitelty asiakkaan tilannetta. Hänen mielestään sosiaalityöntekijä tekevät työtä kiireessä omasta näkökulmasta eikä oteta selville onko jollakin toisella eri näkökulma asiaan tai myönnetä. että asiaan voi olla jokin toinenkin näkökulma. Moniammatillinen työnohjaus voisi olla kuitenkin lastensuojelun sosiaalityöntekijöille käytännössä hankalaa. Alhanen (2011,157) mukaan ryhmän kokoamisvaiheessa työnohjaajan tulee sopia, miten hoidetaan työnohjaukseen liittyvä tilaajayhteistyö. Jos jokaisella ryhmäläisellä on eri tilaajataho, on tilanne monimutkainen. Tällaisissa tapauksissa tilaajayhteistyötä voidaan hoitaa esimerkiksi kirjallisten koosteiden avulla. Näissä koosteissa ohjaaja voi kuvata, mitä

istunnoissa on käsitelty ja mitä huomionarvoisia seikkoja ohjattavien työstä on noussut esiin. Ohjattava voi koosteen pohjalta käydä keskustelua oman esimiehen kanssa, kun koosteen ovat hyväksyneet kaikki työnohjaukseen osallistuneet. (mt., 157).

Sosiaalityöntekijän (ST5) mukaan moniammatillisen työnohjauksen avulla saa laajemman käsityksen asiakkaan tilanteesta kuin sosiaalityöntekijä olisi omalla vastaanotollaan saanut. Hänen mukaansa lastensuojelun sosiaalityöstä puuttuu ammatillinen yhteinen näkemys asiakkaan tilanteesta, jonka hän oli kokenut toteutuvan moniammatillisessa työnohjauksessa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnohjausta toteutetaan monen eri ammatin ja viitekehyksen kautta ja tämä voi vaikuttaa hänen kokemukseensa.

”ST5: Mulla on historiaa terveydenhuollossa, jossa oli tosi hyvä systeemi. Oltiin eri ammatin harjoittajia, mutta samassa ryhmässä, mut saman keissin ympärillä, saman potilaan asioissa, katsottiin vain eri näkökulmista, terveydenhuollon, sosiaalityöntekijän, lääkäri tai hoitajan näkökulmasta, mutta käsiteltiin näitä asioita ryhmässä. Mitä minä näen, mitä sinä näet ja päädyttiin yhteisiin näkemyksiin asiakkaan tilasta. Musta sosiaalityöstä puuttuu kokonaan tällainen. Jokainen tekee tavallaan kiireessä työtä omasta näkökulmastaan. Ei olla niin valmiita myöntämään tai näkemään olisiko jotain muuta vaihtoehtoa tai voiko joku muu nähdä jonkun toisen vaihtoehdon. Vaan toimitaan hyvin eri näkökulmista, mun mielestä. Se oli valtavan avartavaa istua saman pöydän ääressä lääkärin, toimintaterapeutin, fysioterapeutin, puheterapeutin, psykologin, neurologin kanssa ja jokainen tuotti potilaasta sen oman tiedon. Silloin pystyi saamaan aivan eri näkökulman potilaan tarpeista. Mutta se et me sosiaalityöntekijät keskenään puhumme, et voisko niitä potilaita hoitaa enemmän ammatillisesti.”

ST5: Mä just kerroin siitä, mitä sairaalassa oli ja se oli äärettömän hyvää työnohjausta. Sitte meillä oli lastenpsykiatrian puolella työnohjaus, jossa käsiteltiin asiakastapauksia, mutta me ei käsitelty asiakkaita nimillä vaan esimerkiksi mietittiin, et meillä on nyt asiakkuudessa tämän tapainen tapaus, niin sitten meillä oli psykiatri, joka veti työnohjausta ja hän lähti laajemmin käsittelemään sen tyyppistä ongelmatilannetta, sairastamista tai sen tyyppistä perhetilannetta. Meille tuli laajempi näkemys siitä asiasta eikä vaan se mitä siinä vastaanotolla on. Ne olivat kehittäviä, oppi ymmärtämään asiakasta eri tavalla. Ne olivat hyviä.”

Lastensuojelulaissa asetetaan kunnan velvollisuudeksi moniammatillisen asiantuntemuksen turvaaminen. Laki velvoittaa, että kunnan tai useamman kunnan yhdessä tulee asettaa sosiaali- ja terveydenhuollon edustajista, lapsen kasvun ja kehityksen asiantuntijoista sekä muista lastensuojelutyössä tarvittavista asiantuntijoista

koostuva lastensuojelun asiantuntijaryhmä. Lastensuojelun asiantuntijaryhmä avustaa sosiaalityöntekijää lapsen huostaanottoa sekä sijaishuoltoa koskevien asioiden valmistelussa ja muussa lastensuojelun toteuttamisessa. Lisäksi asiantuntijaryhmä antaa lausuntoja lastensuojelutoimenpiteitä koskevan päätöksenteon tueksi. (Lastensuojelulaki 2007/417). Moniammatillisen työnohjausryhmän asiantuntijuuden kautta tapahtuva ammatillinen kehittyminen ei siis näyttäisi kuitenkaan olevan työnohjauksen tehtävä lastensuojelussa

8.2.3 Työn käytäntöjä kehittävä yhteisötyönohjaus

Sosiaalityöntekijöiden haastattelut antavat viitteitä siitä, että yhteisötyönohjausta pidetään työn kehittämiseen tarkoitettuna työnohjaussuhteena, jossa on usein työn tai organisaation muutoksia taustalla. Yhteisötyönohjauksen avulla voidaan hakea uusia käytäntöjä muuttuneisiin olosuhteisiin eikä sen avulla yleensä reflektoida tunteita. Sosiaalityöntekijä (ST1) kertoi yhteisötyönohjauksesta, jossa oli koko työyhteisö mukana. Työn toiminta ja sisältö oli muuttunut. Monesta eri yksiköstä siirtyi uusia työntekijöitä samaan yhteisöön. Työyhteisössä oli erilaisia kulttuureja ja toimintamalleja. Sosiaalityöntekijän (ST1) mukaan yhteisötyönohjaus oli tarpeellista. Sosiaalityöntekijän (ST1) haastattelun perusteella voi todeta yhteisötyönohjauksen olleen muutokseen liittyvää työnohjausta.

”ST1: mulla oli pitkään ollut työnohjaus, joka oli ryhmätyönohjausta ja se alkoi siinä vaiheessa kuin vaihdoin työpaikkaa ja työn toiminta tai sisältö muuttui eli tuli eri työkaverit, tuli monesta eri yksiköstä siirrettiin samaan yhteisöön, tuli eri kulttuurit eri taloista ja tuli erilaisia toimintamalleja, tuli ihmisiä eri syistä ja sitte vielä toiminnan sisältöä alettiin muuttamaan ja siinä mä olen kyl kokenut että työnohjaus oli hyvää työnohjausta ja sitä ehdottomasti tarvittiin ja siinä oli koko työyhteisö mukana.”

Myös sosiaalityöntekijä (ST4) on osallistunut muutokseen liittyvään yhteisötyönohjaukseen. Epäselviä asioita on käsitelty työnohjauksessa ja sen avulla sosiaalityöntekijä on kokenut jäsentäneensä ajatuksiaan.

”ST4:...meillä on ollut enemmänkin tällaiseen muutosjohtamiseen, muutokseen liittyvää työnohjausta ja silloin tämä työnohjaus on oikeastaan, me ollaan siellä istuttu ja mietitty esimerkiksi se et hyviä puolia ja niitä huonoja puolia siitä, kun monet asiat on ollut niin epäselviä. Niin se on jäsentänyt paljon omia niitä meidän ajatuksia. Ja on vaan heitelty sanoja ja laitettu niitä

paperille ja ne on siihen tullut, eikä ne ole sitten ollutkaan enää niin isoja sen jälkeen. Että tällaiset asiat on kyllä helpottanut.”

Sosiaalityöntekijällä (ST4) on kokemusta myös työnohjaajan vetämästä toimintapäivästä, jonka avulla ollaan käsitelty sovittua teemaa. Työnohjaaja on osallistunut kehittämiseen. Työnohjaaja on ollut työnohjausryhmästä jo tuttu ja siten luottamuksellisen ilmapiirin saavuttaminen oli helppoa yhden toimintapäivän aikana. Työnohjaaja oli myös todettu päteväksi vetämään yhteistyönohjausta toimintapäivän muodossa. Toimintapäivän tavoitteena oli kehittäminen, mutta sosiaalityöntekijä ei osannut arvioida sen toteutumista. Sosiaalityöntekijä (ST4) piti tärkeänä, että käsiteltävä teema ei jää kesken ja sen käsittelyä sovitaan jatkettavan seuraavalla tapaamisella tarvittaessa. Hänen mukaansa myöskään pitkät tauot eivät ole suotavia yhteistyönohjauksessa.

”ST4: Sitten on järjestetty tällaisia toimintapäiviä, et ihan periaatteessa se, että saatiin sillä tavalla. En tiedä onko se ollut oikeastaan työnohjaus, joka oli siinä pääasiallisena, mutta työnohjaaja oli vetäjänä tällaisessa toimintapäivässä ja siinä kehittämisessä ja silloin se tuntui toimivan oikein hyvin. Koska oli jo se jonkun näköinen luottamus siihen ihmiseen sieltä ryhmästä ja sitten se hänen taitonsa vetää ja olla siinä ryhmässä, niin se näytti toimivan hyvin. No, en sitten tiedä niistä kokemuksista, kun minun mielestä se on enemmänkin ollut se sen kerran teema ja se on saatu käsiteltyä että ei ole ollut mitään sellaisia pitkiä taukoja. Joka kerta on ollut teema ja se on edellisellä kerralla sovittu ja jos on jäänyt joku asia esimerkiksi vähän kesken, niin sitten on sovittu, et tästä on jatkettu ensi kerralla. Että sillä tavalla, se on ollut aika hyväkin, että ei ole ollut semmoinen olo, että joku jää käsittelemättä.”

9 ESIMIEHEN ROOLI SOSIAALITYÖNTEKIJÄN TYÖNOHJAUKSESSA

Tässä luvussa kuvaan esimiehen roolia sosiaalityöntekijän työnohjauksessa. Esimiehellä näyttäisi olevan aina rooli lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnohjauksessa. Hän voi olla mukana työnohjauksessa tai ainakin hyväksyä tilaajana työnohjaussopimukset.

Sosiaalityöntekijä (ST4) kertoi olleensa työnohjauksessa, jossa esimies oli aina läsnä. Hän koki työnohjauksen toimineen eikä hän kokenut eroja siihen, että esimies ei olisi paikalla. Pienenä erona hän näki sen, että esimies oli työnohjauksessa korjannut asioita, joita sosiaalityöntekijät eivät tieneet. Sosiaalityöntekijä (ST4) on kokenut tämän positiivisena

asiana. Tätä voi tulkita siten, että esimies oli toiminut yhtenä ryhmän jäsenenä eikä ole korostanut esimiehen roolia työnohjauksessa tai työyhteisössä, koska eroa tavallisen työnohjausryhmän toimimiseen ei ollut. Työnohjaaja on mahdollisesti ottanut tilannejohtajuuden työnohjausryhmässä ja esimiehen roolina on ollut asiantuntijana toimiminen.

”ST4: Olen käynyt semmoisessa työnohjauksessa missä esimies on ollut koko ajan paikalla ja se on toiminut todella hyvin. Ei ollut mitään eroa siinä, ehkä se et jos ajaututtiin asioihin, joista ei aina tiedetty, niin sitten esimies aina korjasi siinä vaiheessa.”

Toinen sosiaalityöntekijä (ST3) koki työnohjouksen tunnelman muuttuvan, jos esimies olisi läsnä työnohjauksessa. Hänellä ei ollut kokemusta työnohjauksesta, jossa esimies olisi läsnä. Hänen haastattelusta saa käsityksen, että esimiehen läsnäolo voi heikentää luottamuksellista ilmapiiriä ja siten vaikuttaa työnohjouksen toteutumiseen.

”ST3: ...mut kyllähän joissakin työnohjauksessa on joskus esimies mukana eikä siellä puhuta mitään sala-asioita, mutta kyllähän se muuttaisi sitä tunnelmaa, jos esimies olisi siellä.”

Sosiaalityöntekijän (ST4) mukaan hyvässä työnohjauksessa esimies olisi välillä läsnä työnohjauksessa. Hänen mukaansa esimies voisi olla noin puolen vuoden välein läsnä työnohjauksessa. Esimiehen roolina olisi selvittää ajankohtaisten työnohjauksessa käsiteltävien teemojen sisältö ja olla tietoinen käsiteltävistä teemoista.

”ST4: Mun mielestä hyvä työnohjaus toimisi niin, et esimies olisi aina silloin tällöin paikalla, jotta voidaan oikeestaan raamittaa sitä sisältöä siitä. Et hei tässä mennään, nämä on ne asiat ja sitten sovitaan, että hän tulee ehkä viiden kuuden kerran jälkeen.”

Sosiaalityöntekijä (ST5) kertoi, että työyhteisössä olevien vaikeiden asioiden käsittelemisessä pitäisi esimiehen olla läsnä työnohjauksessa. Esimiehellä olisi mahdollisuus saada laajempi käsitys tilanteesta, kun kaikki vaikeaan asiaan liittyvät sosiaalityöntekijät olisivat paikalla samanaikaisesti. Esimiehen ei kuitenkaan tarvitsisi olla aina läsnä työnohjauksessa, vaan vain vaikean tilanteen käsittelyn aikana. Sosiaalityöntekijä (ST5) korostaa, että esimies on yksi työyhteisön jäsen. Hänen

vastauksesta saa käsityksen, että työyhteisön sisäisten vaikeiden asioiden käsittelemistä olisi hyvä olla esimies läsnä, jotta asioita voidaan kehittää tai muuttaa.

”ST5: Mun mielestä se menisi parhaiten niin, että esimies olisi mukana työnohjauksessa. Hän saisi siitä laajemman käsityksen, koska siellä olisi kaikki henkilöt paikalla. Että ei olisi pelkästään työnohjaaja tai joku työntekijä, vaan hän olisi siinä myös itse paikalla.

ST5: ...sit mun mielestä tällaisessa ryhmätyönohjauksessa pitäisi olla esimies paikalla. että hän saisi käsityksen siitä missä mennään tällä hetkellä. Silloin tällöin olisi paikalla mukana kuulemassa. Hänhän on myös yksi työyhteisön jäsen.”

Esimiehen roolina työnohjauksessa on ottaa vastuu työnohjauksessa nousseiden teemojen kehittämisestä. Siten yhteistyönohjauksen voisi nähdä työn tehokkuuteen pyrkivänä ja siten hallinnolliseen funktioon liittyvänä. Sosiaalityöntekijällä (ST1) on kokemusta myös esimiehenä toimimisesta sosiaalialalla. Hän koki, että hän on osallistuessaan esimiehenä ryhmätyönohjaukseen saanut tietää työssä tai työyhteisössä olevia kehitettäviä asioita ja on siten osannut alkaa kehittää oikeita asioita. Hänen mukaansa siten on saatu vietyä kehitettäviä asioita eteenpäin.

”ST1: No, nyt tietysti olen ollut aikaisemmin sellaisissa työnohjauksissa, joissa itse olen ollut lähiesimiehenä mukana tai sitten semmoisissa joissa lähiesimies ei ole ollut mukana. Ja se missä lähiesimies on ollut tai olen ollut mukana, niin toisaalta olen myös kokenut sen, että sitten on jotain asioita saatu eteenpäin, kun itse olen ollut siellä mukana ja olen tiennyt mitkä ne on ne asiat jotka hirtää, missä voidaan lähteä johonkin kehityksellisesti eteenpäin tai toiseen suuntaan, se on auttanut.”

Sosiaalityöntekijän (ST4) haastattelun perusteella lähiesimiehen ei ole hyvä olla aina läsnä ryhmätyönohjauksessa, jotta esimies ei kuormittuisi liikaa. Esimies voi kuormittua, kun työnohjauksessa puhutaan työhön liittyvistä odotuksista, ristiriidoista, paineista, organisaation vioista tai lähiesimiehen ominaisuuksista. Esimieheen voi kohdistua liiallisia odotuksia asioiden kehittämisestä, kun hän on jatkuvasti läsnä työnohjauksessa. Sosiaalityöntekijän (ST4) haastattelun perusteella työnohjaajan on tärkeä ottaa tilannejohtajuus työnohjauksen kokoontumisissa, siten että esimies ei koe olevansa ”syytettyjen penkillä”. Alhanen ym (2011) mukaan esimiehen ei kannata välittömästi alkaa

puolustamaan toimintaansa vaan odottaa ja katsoa, millaiseen yhteistoiminnan ideointiin tunteiden purkauksen kautta edetään.

ST4: Sitten taas toisaalta joskus itseään säästään olisi ehkä ollut hyvä, ettei olisi ihan joka istunnossa ollut mukana, koska kuitenkin ne paineet voi olla semmoisetkin, että lähiesimies on kuitenkin aika yksin siinä, varsinkin jos puhutaan työhön liittyvistä odotuksista ja tällaisista ristiriidoista tai paineista tai organisaation vioista tai lähiesimiehen ominaisuuksista, niin ehkä ei joka kerta tarttisi olla mukana.”

Sosiaalityöntekijän (ST1) vastauksen perusteella työyhteisön kehittämispäivällä on tärkeä rooli kehittämisessä, jos esimies ei ole koskaan mukana työnohjauksessa. Hänen mukaansa kehittäminen ei onnistu, jos lähiesimies ei ole tietoinen kehitettävistä asioista ja häntä ei ole otettu mukaan kehitettävien asioiden käsittelyyn työnohjauksessa.

”ST1: ... mutta sitten jos se on pelkästään sitä, että lähiesimies ei ole paikalla koskaan, niin sitten pitää kyllä ainakin ne kehittämispäivät olla hyvin suunniteltu, että sitten niitä saadaan sinne kehittämispäiviin vietyä ja sillä tavalla. Että muuten ei kehittäminen onnistu, jos ei se lähiesimies jollakin tavalla ole kytketty siihen mukaan.”

Sosiaalityöntekijöillä pitäisi olla päätösvalta työnohjaajan valinnassa. Sosiaalityöntekijällä (ST5) oli kokemusta työyhteisöstä, jossa esimies velvoitti sosiaalityöntekijät osallistumaan työnohjaukseen ja esimies valitsi työnohjaajan sosiaalityöntekijöille. Esimiehen dominoiva suhtautuminen työnohjaajan valintaan ei sitouttanut sosiaalityöntekijöitä työnohjaukseen vaan se heikensi työnohjaukseen osallistumista ja toteutumista.

”H: Voiko esimies velvoittaa työnohjaukseen?”

ST5: Voi, se on äärimmäisen huono lähtökohta työnohjaukselle. Sitä on kierretty sillä tavalla viime aikoina, että ollaan vaan ilmoitettu, että mulla on asiakasmenoja.”

10 AMMATTITAITOISEN JA LASTENSUOJELUA TUNTEVAN TYÖNOHJAAJAN TARVE

Tässä luvussa kuvaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemuksia työnohjaajan ammattitaidon merkityksestä työnohjauksessa. Ammattitaitoa tarkastellaan koulutuksen, työkokemuksen ja työnohjaajan persoonan kautta.

Työnohjaajan koulutuksella ja työkokemuksella ja siten ammattitaidolla oli merkitystä haastatelluille sosiaalityöntekijöille. Tämän tutkimuksen perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnohjaajalla pitää olla työnohjaajan koulutus. Lisäksi työnohjaajan on tunnettava lastensuojelun sosiaalityötä ja sen sisältöä. Sosiaalityöntekijä (ST2) mukaan työnohjaajalla pitää olla lastensuojelun tausta, koska tällöin työnohjaajalla on parempi kyky kuunnella ja ymmärtää niitä prosesseja, joita lastensuojelussa käydään läpi.

”ST2: ..koen myös, että työnohjaajan omalla koulutuksella ja työtaustalla on suuri merkitys siihen mitä voin hyötyä siitä työnohjauksesta eli koen että työnohjaaja, jollainen minulla on, ja hänellä on oma lastensuojelun sosiaalityöntekijän tausta, niin hän tietää mistä minä puhun...mun työnohjaajalla on maisterin koulutus. Minun mielestä pitää olla siis, koska sosiaalityöntekijä on korkeasti koulutettu yliopistotasoinen koulutus, niin pitää olla myös työnohjaajalla vastaavanlainen ja tietysti työnohjaajakoulutus. Eli ei hän voi kerto niitä omia työkokemuksia, en tarkoita sitä et se lastensuojelun kokemus tarkoittaisi työnohjaajalla sitä, et hän kertoisi niitä omia kokemuksia, mu hänellä on silloin kyky kuunnella ja ymmärtää niitä prosesseja mitä käydään läpi. Mut ehdottomasti, tietysti tarvitaan se työnohjaajakoulutus siihen lisäksi.”

Sosiaalityöntekijän (ST5) mukaan työnohjaajalla pitäisi olla asiantuntemusta myös tahdonvastaisten asiakkaiden kohtaamisesta ja auttamisesta.

”ST5:...pitäisi tietää tästä sosiaalityöstä jotain. Aika vaikeata on toimia työnohjaajana, jos et tiedä mitä on sosiaalityö. Pitäisi olla ollut sellaisessa työssä tai kokemusta sellaisesta työstä missä kohdataan asiakkaita. Ja meidän työssä, suurin osa asiakkaista on tahtomattaan asiakkaana eli silloin kun on näitä lastensuojelutarpeen selvityksiä tai asiakkuudessa, niin suurin osa kuitenkin tulee lastensuojeluilmoituksen perusteella asiakkuuteen, niin tahdonvastainen asiakkuus on hankala yhdistelmä aluksi. Pitäisi olla ymmärrystä ja tietämystä siitä. Että odotan psykologin tai terapeutin koulutusta, Jos sosiaalityöntekijä, niin sitten pitäisi vielä olla aika laaja-alainen koulutus toimiakseen työnohjaajana.”

Sosiaalityöntekijän (ST3) mukaan työnohjaajan on hyvä tuntee lastensuojelun lainsäädäntöä ja siihen liittyviä prosesseja. Hänen mukaansa työnohjaajalle ei haluta kertoa ensin lastensuojelun taustoja, jotta työnohjaaja voisi ymmärtää sosiaalityöntekijän työtä. Työnohjaajalla pitäisi olla samanlaista kokemusmaailmaa lastensuojelusta kuin sosiaalityöntekijällä.

ST3:...tärkeätä, et se tuntee lastensuojelua, ei sen sen tarvi olla lastensuojelus töissä. Mut se vähän tietää, että millaisessa maailmassa me tehdään töitä, millaiset prosessit, millaiset lait siihen liittyy. Ja se et ei tarvi itse alkaa selittää perinpohjaisesti, et tämä asia on näin ja näin ja näin ja sen jälkeen pääset siihen omaan pointtiisi...”

Tämän tutkimuksen perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnohjaajalla pitäisi olla tutkinto yliopistosta ja työnohjaajan pätevyys. Sopiviksi ammateiksi mainittiin psykologi, terapeutti ja sosiaalityöntekijä. Sosiaalityöntekijöiden vastausten perusteella työnohjaajan ei tarvitse toimia lastensuojelussa, mutta hänellä on hyvä olla siitä kokemusta. Sosiaalityöntekijän (ST1) mukaan työnohjaajalla voisi olla lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä työnohjauksessa eri organisaatioista, niin työnohjaajan olisi helpompi sisäistää lastensuojelun erityiskysymyksiä ja ongelmia.

”ST1:...on tiettyjä lainalaisuuksia, tiettyjä asioita missä ihmiset käyttäytyvät samalla tavalla, on ne sitten töissä missä tahansa. Eli sen puolesta joskus voi olla ihan hyväkin, et työnohjaaja ei ainakaan tee ihan sitä samaa työtä tai ainakaan sillä hetkellä tai ei ole tehnyt koko työuraansa just sitä työtä, mutta että tietysti tämä on niin erityisala, henkisesti raskas, kuluttava, että kyllä sillä työnohjaajalla joku tuntuma pitää olla myös tästä työstä, sillä tavalla et hän tietää mistä puhutaan eli joku tämmöinen ehkä oma joku yhteys, joku aiempi kokemus kuitenkin, kuitenkin, et hän tietää mitä me tehdään tavallaan. Mun mielestä ei tarvi olla itse näissä samoissa töissä tällä hetkellä ja toivottavaakin, että ei olisi ja aika paljon varmaan työnohjaajatkin tekee jo päätyökseen tätä työtä. Ehkä se olisi hyvä, että olisi jostain eri organisaatiosta samanlaisia ohjattavia niin työnohjaajan on helpompi nähdä ja peilata sitä minkälaisen ongelmien parissa mennään.”

Sosiaalityöntekijällä (ST2) oli kokemusta työnohjaajasta, jolla ei ollut lastensuojelun työkokemusta tai koulutusta. Sosiaalityöntekijä oli kokenut, että työnohjaajalla ei ollut riittävän ammattitaitoinen ohjaamaan, jos hänellä ei ole lastensuojelun taustaa. Hänen mukaansa lastensuojelun sosiaalityöntekijä tarvitsee vahvan tuen työnohjauksessa eikä vaan myötäilyä.

”ST2:... toisellakin työnohjaajalla ja hänellä ei ollut lastensuojelutaustaa, siis viistoa kyllä hänen koulutuksensa tai hän tekee töitä yhteistyökumppanina, niin kyllä se oli ihan erilainen kokemus. Hän ei osannut antaa minkäänlaista ajatuksen rakentajaa siinä vaikeissa asiakasprosesseissa. Hän ei osannut ottaa huomioon niitä monia asioita, joita mä osaan ja tiedän ja hän vaan myötäili. Mä en kokenut saavani, kuitenkin pitää olla sellainen vahva tuki.”

Sosiaalityöntekijöiden haastattelujen perusteella työnohjaajan persoonalla näyttäisi olevan suuri rooli työnohjauksen onnistumisen kokemuksissa. Työnohjaaja on koettava persoonana lähestyttäväksi ja hänen on kyettävä ymmärtämään sosiaalityöntekijän ahdistukseen liittyviä tekijöitä sekä kyettävä auttamaan sosiaalityöntekijää ahdistuksen purkamisessa. Työnohjaajan persoonan merkitys vaikuttaa olevan suuri riippumatta työnohjaussuhteesta. Sekä yksilö- yhteisö- että ryhmätyönohjauksessa työnohjaajan persoona vaikuttaa luottamuksen syntymiseen. Sosiaalityöntekijä (ST1) mukaan sosiaalityöntekijöiden oma persoona vaikuttaa myös siihen millaiseksi työnohjaajan persoona arvioidaan.

”ST1:...väritön työnohjaaja, joka ei nyt ihan ole kartalla mitä tehdään, persoonana hyvin pidättyvä, ei saa aikaan luottamusta eikä työnohjaus etene. Aiheuttaa enimmänsä ärtymystä ja kiukkua ja tyytymättömyyttä osallistujissa.

S1:...se suhde siihen työnohjaajaan tavallaan, se kun toimii, niin työnohjaus pääsee eteenpäin. Mutta jos siinä on jotain henkilökemiaongelmaa tai työnohjaaja ei tunnu saavuttavan sitä kiinni mistä työntekijä puhuu tai tavallaan mistä työntekijä on ahdistunut tai mistä työntekijä tulee eikä ne kohtaa, niin silloin myöskään työnohjaus ei anna sitä toivottua tulosta tai apua.

S1:...työnohjauksen tyyli, työnohjaajat tekee myös työtä omalla persoonallaan, niin yks sopii toiselle, toinen tyyli sopii toiselle...

Sosiaalityöntekijällä (ST3) oli kokemuksia ryhmätyönohjauksesta, jossa hän koki, että sosiaalityöntekijät puhuvat paljon keskenään eikä työnohjaaja ohjaa riittävästi tai ota kantaa käsiteltyihin asioihin. Hän halusi työnohjaajalta vahvempaa otetta työnohjaukseen ja osallistumista sekä ohjaamista. Hänen mukaansa työnohjaajan pitäisi saada sosiaalityöntekijät näkemään uusia näkökulmia käsitellyissä teemoissa työnohjauksessa. Tämä vaatii työnohjaajalta aktiivista ja osallistuvaa otetta. Työnohjaajan on myös huolehdittava itse siitä, että hän saa puheenvuoroja paljon puhuvassa työnohjausryhmässä.

ST3: ... mä en tiedä, onko se, et me ei olla nähty tarpeeksi vaivaa vai onko se sen työnhajaajan oma, et just se semmoinen aktiivisempi tiukempi ote siihen työnhajukseen, et ei anna meidän lörpötellä niitä näitä, kyllä meillä puhetta riittää, mutta se et mistä asiasta puhutaan ja mihin suuntaan, työnhajaajan pitäisi ohjailla enemmän sitä meidän keskustelua ja enemmän pakottaa ehkä meidät näkemään uusia näkökulmia tai pohtimaan eri kantilta. Paljon puhutaan ja tuntuu, et se työnhajaaja jää ehkä meidän jalkoihin.

Sosiaalityöntekijän (ST5) mukaan työnhajaajan on otettava työnhajauksen rooli keskusteluissa ja tuotava omaa asiantuntemusta esiin. Hänen mukaansa työnhajaaja ei saa olla taustalla, vaan työnhajaajan on löydettävä keinot uusien näkökulmien syntyymiseen. Työnhajaaja voi esimerkiksi asettua oppositioon ja siten saada sosiaalityöntekijöitä pohtimaan asiaa uudesta näkökulmasta Sosiaalityöntekijä (ST5) mukaan työnhajaajan pitää johtaa keskusteluja ja koota siitä yhteenveto suullisesti.

"ST5: Työnhajaajan pitäisi ohjata enemmän, ottaa se työnhajauksen rooli, sitä hän varten hän on siellä. Mehän voidaan keskustella keskenämme samat puheet, mut et hänen pitäis viedä keskustelua...hän tuo sitä asiantuntemusta julki samalla kun hän ohjaa sitä keskustelua, niin hän tuo sitä osaamistaan esiin. Ei ole vaan taustalla. Tuo esiin vaihtoehtoja, mielipiteitä tai asettuu oppositioon, jolloin joudutaan ajattelemaan uudestaan, että mikä tää on tää asia. Hän voisi tietoisesti haastaa meitä. Kuitenkin hän johtaa keskustelua ja sitten se tulos siitä koota."

Tämän tutkimuksen perusteella työn tai työyhteisön kehittämiseen liittyvissä asioissa työnhajaaja ei saa olla yhteydessä esimieheen ilman sosiaalityöntekijän läsnäoloa. Kaikki haastateltavat kokivat, että kehitettävistä asioista kertominen esimiehelle on yksittäisen sosiaalityöntekijän tai sosiaalityöntekijöiden tehtävä. Sosiaalityöntekijöiden ja työnhajaajan suhdetta pidetään luottamuksellisena eikä työnhajaajan rooliin haluta hänen yhteydenpitoa esimieheen.

"ST3: ... koen, et ainakaan mä en haluaisi, et se on se meidän työnhajaaja, kuka menisi kertomaan (kehitettäviä asioita esimiehelle). Mä koen, et ne asiat joita työnhajauksessa puhutaan niitä puhutaan luottamuksellisesti, et mä en ainakaan kokisi, et se on se meidän työnhajaaja, joka puhuisi, koska me ollaan puhuttu niistä luottamuksellisesti sen ryhmän sisällä, ni se, et ainakaan tulisi semmoinen olo, et mitä täällä enää uskaltaa puhua, et mitkä täällä menee eteenpäin.

ST4: Mun mielestä se ei ole oikein, et työnhajaaja ottaa yhteyttä työnantajaan tai meidän esimieheemme. Mun mielestä meidän pitää olla mukana siinä.

ST1: ...työnohjaus mun mielestäni on työnohjaajan ja työntekijöiden välinen luottamuksellinen suhde ja tilanne. Eikä sen työnohjaajan ja esimiehen välillä pitäisi olla minkään sorttista kahdenkeskistä kanssa käymistä sitten liittyen näihin istuntoihin. Ilman näitä muita työntekijöitä, osallistujia."

Haastatellut sosiaalityöntekijät kertoivat, että haluavat työnohjaus tapaamisten olevan mieluiten työpaikan ulkopuolella. Työnohjaajan olisi pyrittävä järjestämään työnohjaukseen rauhallinen ja viihtyisä paikka. Sosiaalityöntekijä (ST3) kokee työnohjauksen yhdeksi hyväksi puoleksi, kun työnohjaus tapahtuu työpaikan ulkopuolella ja paikka on viihtyisä ja kotoisa. Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastattelujen perusteella työnohjauksen olosuhteilla ja paikalla on merkitystä sosiaalityöntekijälle.

"S1: Mielellään viihtyisässä paikassa, mikä on rauhallinen paikka ja pois siitä paikasta missä se työ tehdään.

ST2: Mun mielestä toimiston ulkopuolella ehdottomasti, se on osaltaan myös se hetki, kun lähetään nollaamaan sitä tilannetta, niin kun mä oon ottanut sitä henkistä kanttia ja sitä kuormittavuutta, ja se ei ole paras tilanne että täällä meidän neuvotteluhuoneessa tai omassa työhuoneessa keskustelee työnohjaajan kans, siinä on puhelimet, siinä on kaikki tässä työssä olevat ovat läsnä. Mun mielestä sen pitäisi olla toimiston ulkopuolella tapahtuvaa.

ST4: ...kaikkein ihaninta on se, kun se on pienen matkan päässä työpaikasta ja mieluusti sillä tavalla, et joudut oikein lähtemään sinne. Silloin pääsee nollaamaan hiukkasen, etkä kattele niitä samoja palaverihuoneita missä sää istut ja katsot palaverieissä, niin sillä on suuri merkitys.

ST3: ... siellä pistetään villasukat jalkaan, kun sinne mennään, kun siellä on kylmä ja siellä saa vetää shaalin päälle ja palaa kynttilöitä ja siis semmoinen tosi viihtyisä, et se on mun mielestä yksi sen työnohjauksen hyvistä puolista, et se tapahtuu siellä. Siellä on niin irti koko tästä työhalinasta ja tästä muusta."

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastattelujen perusteella työnohjaajaa halutaan tavata kolmen tai neljän viikon välein. Sosiaalityöntekijä (ST1) kertoo, että ei halua tavata työnohjaajaa kuin muutama kerran, jos työnohjaus ei etene. Sosiaalityöntekijöiden vastausten perusteella työnohjaajaa halutaan tavata useita vuosia, jos työnohjaus vastaa sosiaalityöntekijän tavoitteita.

"S1: Se riippuu ihan siitä työnohjaajan ja työntekijöiden välisestä kanssakäymisestä ja siitä suhteesta, millä tavalla se työnohjaus etenee. Jos se ei etene, niin enhän mä halua käydä siellä muutamaa kertaa kauempaa. Mutta jos se on sellainen, minusta tuntuu palkitsevalta työnohjaus ja

kuitenkaan se ei junnaa paikoillaan, kyllä mä siellä muutaman vuoden ihan kaksi kolme vuotta voisin käydä ihan hyvin, jopa neljäkin, mutta sitten olisi syytä jo vaihtaa.

Sosiaalityöntekijän (ST5) mukaan työnohjaussuhdetta ei olisi syytä katkaista, jos työnohjaus etenee. Hänen mukaansa pitkässä työnohjaussuhteessa on kuitenkin välillä tarkasteltava tilannetta ja työnohjauksen tavoitteita. Työnohjaajan on arvioitava työnohjauksen tavoitteiden ajankohtaisuus sosiaalityöntekijälle tai sosiaalityöntekijöiden työnohjausryhmälle.

”ST5: Jos löytää hyvän työnohjaajan ja työnohjaussuhteen, niin ei ole syytä katkaista sitä. Jos se on sellainen työnohjaaja, et siitä saa jotain. Pitäisi varmaan kerran vuodessa tarkastella sitä mihin on päästy ja asettaa uudet tavoitteet.”

11 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Lastensuojelu on psyko-sosiaalista vaativaa ihmissuhdetyötä, joten tarve työnohjaukseen on olemassa lastensuojelussa. Työnantajilla ei ole lakisääteistä velvoitetta järjestää työnohjausta sosiaalityöntekijöille. Työnohjauksella on hyvä maine, joka liittyy tutkimusten mukaan (esim. Konstikas sosiaalityö 2004) psyykkiseen työsuojeluun. Työnantajat kertovat mielellään työnohjauksen mahdollisuudesta rekrytointitilanteissa.

Tässä tutkimuksessa tutkin viiden lastensuojelussa työskentelevän sosiaalityöntekijän kokemuksia työnohjauksesta. Oma objektiivisuuteni toteutui siinä, että vaikka omasin teoreettista tietoa ja työnohjauskokemuksia, niin en ollut reflektoinut työnohjauksen merkityksiä syvällisesti. Työnohjaus tutkittavana ilmiönä oli minulle osittain aidosti epäselvä, sillä minulla ei ole kokemusta esimerkiksi yhteisötyönohjauksesta. Eskolan & Suorannan (2003, 19) mukaan tutkimussuhde on eräs sosiaalisen olemisen ja kanssakäymisen muoto. Arkinen kanssakäynti on useimmiten itsestään selvää ja automatisoitunutta, kun taas tutkimuksellisessa suhteessa kaiken tässä olemissuhteessa olevien olennaisten asioiden pitäisi olla periaatteellisesti ja tiedostetusti epäselviä, jotta mitään olennaista ei jäisi itsestäänselvyyksien piiriin. Soveltamassani hermeneuttis-

fenomenologisessa tutkimusotteessa objektiivisuus syntyy siis kaiken subjektiivisuuden tiedostamisesta, joka on ideaalinen, mutta tärkeä tavoite. (mt., 19).

Koin tutkimusta tehdessäni, että työnohjaus oli myös haastatelluille osittain esimerkiksi sen työmenetelmien kohdalta epäselvä ja jäsentymätön ilmiö. Työnohjauksen toteutumiseen vaikuttaa työnohjaussuhde, mutta sosiaalityöntekijät puhuivat yleensä työnohjauksesta yleiskäsitteenä koskien yksilö-, ryhmä- ja yhteisötyönohjausta. Työnohjaussuhteen avulla voitaisiin paremmin jäsentää työnohjausta, joten olisi hyvä että se tuotaisiin esiin puheessa käytännön tasolla.

Työnohjausta koskeva merkittävin ennakkokäsitykseni oli, että työnohjauksen tavoite on toimia psyykkisenä työsuojeluna (ks. Konstikas sosiaalityö 2004). Tämän tutkimuksen jälkeen pohdin, että psyykkisen työsuojelun tavoite on mielestäni lähinnä organisaation näkökulma, jonka takia työnohjausta järjestetään, vaikka se ei ole lakisääteinen velvoite. Tästä näkökulmasta katsottuna, organisaatio haluaa välttää sosiaalityöntekijöiden psyykkisistä syistä johtuvat sairauslomat järjestämällä työnohjausta.

Tutkimukseen osallistuneilla sosiaalityöntekijöillä oli kokemuksia tavoitteiden asettamisesta työnohjaustilanteessa, mutta heillä ei ollut kokemuksia tavoitteiden saavuttamisen arvioinnista työnohjaustilanteessa. Työnohjauksen onnistumista arvioidaan kuitenkin usein tavoitteiden toteutumisen kautta, joten tavoitteiden olisi hyvä olla myös työnohjaajan ja esimiehen tiedossa sekä niitä pitäisi välillä tarkistaa. Työnohjauksen tavoitteiden asettamisella voi perustella työnohjaussuhteen ja työnohjaajan valintaa. Tavoitteiden toteutuminen näkyi tyytyväisyytenä tai tyytymättömyytenä työnohjausta kohtaan.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella keskeisiksi tavoitteiksi muodostuivat 1) tunteiden reflektion 2) hyvän ryhmädynamiikan ja 3) ammatillisuuden ja sosiaalityön kehittämisen tavoite. Sosiaalityöntekijät kokivat työnohjauksessa tapahtuvan

tunteiden reflektoinnin tukevan työssä jaksamista. Tunteiden reflektio näytti olleen tutkimukseen osallistuneille sosiaalityöntekijöille merkittävin tavoite työnohjauksessa.

Lastensuojelun sosiaalityö on tunnettyötä (ks. esim Rostila 1990). Rogers (2001, 185) kuvaa tunteiden olevan väylä toisen ihmisen sisimpään, mutta niiden merkitys ammatillisen työn osana voidaan nähdä aliarvostettuna. Sääntöjen, ohjeiden ja prosessien kautta tehtävä työskentely on johtanut tunteiden ohjailuun, manipulointiin, neutralointiin ja vääristelyyn. (mt., 190). Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden haastattelujen perusteella tunteet ovat keskeisessä osassa lastensuojelutyön arjessa, joten niitä halutaan reflektoida työnohjauksessa. Sosiaalityöntekijöiden tunteet voivat liittyä omaan persoonaan, ammatillisuuteen, asiakkaaseen, organisaatioon, esimieheen, yhteistyötahoon tai yksityiselämän tapahtumiin.

Tähän tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella tunteiden reflektio vaikuttaisi olevan yleisempää yksilö- ja ryhmätyönohjauksessa kuin yhteistyönohjauksessa. Tunteiden reflektioon vaikuttavat ryhmädynamiikka ja erityisesti luottamuksellinen ilmapiiri ryhmätyönohjauksessa. Yhteistyönohjauksessa voi ryhmän suuri koko haitata luottamuksellista ilmapiiriä. Tunteiden reflektiotilanteessa haastatellut sosiaalityöntekijät vaikuttivat saavan tukea ja uusia ajattelutapoja työnohjaajan lisäksi myös ryhmän jäseniltä ryhmätyönohjauksessa.

Yksilötyönohjauksessa on sosiaalityöntekijän koettava luottamusta työnohjaajan, jotta hän voisi reflektoida tunteita. Kokenut sosiaalityöntekijä kuvasi yksilötyönohjausta työn järkipäristämiseksi. Sosiaalityöntekijä voi keskittyä asiakastyöhön tai sen suunnitteluun, kun tunteita on refleктоitu ja jäsenetty luottamuksellisessa työnohjaussuhteessa.

Työnohjauksessa voimaantuminen sisältyi tunteiden reflektion tavoitteeseen ja sillä on myös toiminnallisuutta ja dynaamisuutta koskeva ulottuvuus. Sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella työssä jaksaminen oli merkittävin tavoite työnohjauksessa. Tutkimuksessa esiin tulleet työntekijöiden kokemukset viittaavat siihen, että

sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisen tavoitetta voi tulkita voimaantumisen eri asteisena tavoitteena työnohjauksessa. Tällöin työnohjauksessa reflektoidaan uuvuttavia tekijöitä. Voimaantumisesta puhutaan yleensä sosiaalityön asiakkaiden auttamisessa empowerment käsitteen yhteydessä. Työnohjauksen tavoitteena voimaantuminen tarkoittaa henkilökohtaisten, ja koska työtä tehdään oman persoonan kautta, niin samalla ammatillisten voimavarojen palautumista ja kehitystä Tunteiden reflektio sosiaalisen tukiprosessin kautta voi onnistuessaan heijastua sosiaalityöhön ja näkyä sosiaalityöntekijän arkityössä parempana työsuorituksena hänen kohdatessaan asiakkaita, työyhteisön jäseniä tai yhteistyökumppaneita.

Tutkimuksen eräs huomio oli, että työuransa aloittaneiden sosiaalityöntekijöiden työnohjausryhmässä haluttiin työnohjauksen alkaessa puhua käytäntöjen näkökulmasta. Työuran alussa on omaksuttava paljon uusia sosiaalityön asiakastyön käytäntöjä ja siksi tunteiden reflektiolle ei näyttäisi olevan työuran alussa yhtä suurta tarvetta tai tilaa kuin myöhemmässä työuran vaiheessa. Tunteiden reflektion tarve näyttää siis liittyvän ammatti-identiteetin vaiheeseen ryhmän luottamuksellisuuden ohella.

Sosiaalityöntekijöiden kokemuksissa tuli esiin myös hyvän ryhmädynamiikan tavoite työnohjauksessa. Työnohjausryhmän toimivuuden tavoite voidaan nähdä myös sosiaalisesta viitekehuksesta, sillä ryhmädynamiikassa tärkeiksi muodostuivat ryhmän sitoutuminen, kannattelevuus ja luottamuksellinen ilmapiiri. Sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella voi päätellä, että tunteiden reflektio vaatii hyvää ryhmädynamiikkaa ja erityisesti luottamuksellisuutta. Hyvän ryhmädynamiikan tavoite on tärkeä, koska sosiaalityöntekijöiden työnohjaussuhteissa ryhmätyönohjaus on yleisintä.

Sosiaalityöntekijät asettivat tavoitteeksi myös ammatillisuuden ja sosiaalityön reflektoinnin. Oman ammattitapaisuuden (habituksen) (ks. Rostila 2012) pohdinta vaikuttaa olevan olennainen tavoite työnohjauksessa riippumatta työkokemuksesta. Tämä vaikuttaisi toteutuvan parhaiten ryhmätyönohjauksessa, sillä työnohjausryhmässä kollegat antavat myös panoksensa ammatillisuuden ja ammattitapaisuuden (mt.) sekä ammatti-identiteetin reflektioon ja kehittymiseen.

Tämän tutkimuksen haastattelujen perusteella ilmeni, että työohjauksessa käytetään useita eri menetelmiä ja joiden käyttöön vaikuttavat kaksi eri asiaa eli työohjaajan koulutus ja ammattitaito. Työohjauksessa käytettyjä menetelmiä ei nimetty haastatteluissa eivätkä sosiaalityöntekijät kohdistaneet työohjauksen menetelmiin odotuksia. Sosiaalityöntekijöiden esittämä mahdollinen kritiikki kohdistui työohjaajan persoonaan tai ryhmän toimintaan. Tämän tutkimuksen perusteella voi todeta, että sosiaalityöntekijät eivät ole työohjauksen menetelmien asiantuntijoita.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella muodostui käsitys, että akuutit asiat ja kriisit haluttaisiin käsitellä heti työohjauksessa ja siten myös prosessikeskeinen työtapa näyttäisi sopivan parhaiten sosiaalityöntekijöiden työohjaukseen. Prosessikeskeisessä työohjauksessa käsitellään akuutit asiat heti työohjausistunnossa, mutta ryhmädynamiikan takia se vaatii luottamuksellista ilmapiiriä eikä sovi aloittavalle työohjausryhmälle tai -yhteisölle. Tässä tutkimuksessa ilmeni viitteitä siitä, että yksilötyöohjauksessa on käytetty prosessikeskeistä työmenetelmää .

Tässä tutkimuksessa tutkittiin työohjauksen toteutumista työohjaussuhteiden käsitteen kautta. Työohjauksen tavoitteiden toteutumiseen vaikuttaa työohjaussuhde merkittävästi. Aineistosta nousi esiin työohjauksen toteutuminen yksilö-, ryhmä- ja yhteistyötyöohjauksessa. Tämän tutkimuksen perusteella yksilötyöohjauksessa toteutuvat enemmän tunteiden reflektion tavoite kuin ammatillisuuden tai sosiaalityön kehittämisen tavoite.

Yksilötyöohjauksessa työohjaajaan muodostuu yleensä luottamuksellinen suhde, kun työohjaaja oppii tuntemaan sosiaalityöntekijän tarpeita työohjauksessa ja henkilökohtaisia taustoja. Sosiaalityöntekijän yksilötyöohjauksessa reflektoidaan usein tunteita tai asioita, joita ei aina kyetä työyhteisössä käsittelemään. Myös asiakkaaseen voi liittyä tunteita tai asioita, joita ei haluta käsitellä työyhteisössä. Yhtenä näkökulmana oli myös se, että ei haluta enää kuormittaa työyhteisöä vaikeassa asiakastilanteessa. Yksilötyöohjauksessa myös koettiin, että työohjauksessa on enemmän aikaa pysähtyä refleктоimaan asioita tai tunteita, siten että sosiaalityöntekijä kokee tullessa

syvällisemmin kuulluksi. Sosiaalityön käytäntöjen ja työyhteisöön liittyvien asioiden muuttamisessa ei yksilötyönohjauksessa ole merkittävää roolia. Yksilötyönohjauksessa pitäisi työnohjaajan kannustaa sosiaalityöntekijää kertomaan työyhteisölle tai esimiehelle kehitettäviä asioita, jotta niiden kehittäminen tai muuttaminen etenisi.

Käytettävissä olevan tilastollisesti edustavan tutkimuksen (Konstikas sosiaalityö 2004) mukaan työnohjausta toteutetaan eniten ryhmätyönohjaussuhteena lastensuojelussa. Myös tämä tutkimus tuki tätä käsitystä. Haastattelujen perusteella ryhmän toimivuudella ja kannattelevalla otteella oli suuri merkitys. Hyvä ryhmädynamiikka lienee siten tärkeämpää kuin työnohjaajan persoonallisuus tai työnohjaajan käyttämä työmenetelmä tai työtapa. Ryhmätyönohjauksessa näyttäisi toteutuvan tasaisemmin tunteiden reflektoinnin ja ammatillisuuden tai sosiaalityön reflektoinnin tavoite kuin yksilötyönohjauksessa.

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että työnohjausryhmän kokoamiseen ja työnohjaajan valintaan vaikuttavat usein organisaatiossa olevat toimintatavat ja taloudelliset tekijät. Työnohjausryhmän kokoamisessa voidaan tarkastella myös ammatillisen kehityksen vaihetta. Muita ryhmädynamiikkaan liittyviä tekijöitä olivat ryhmän sopiva koko, työnohjaustilanteeseen valmistautuminen muuan muassa alustusvuorojen kautta ja luottamuksellisen ilmapiirin tavoittaminen. Luottamuksellinen ilmapiiri oli erityisesti tärkeää, jotta kaikki osallistujat uskaltavat tuoda esiin omia mielipiteitä käsiteltävästä asiasta.

Ryhmätyönohjauksen koettiin lisäävän ammatillisuutta, koska siinä reflektoidaan myös ryhmän muiden jäsenien tuottamia asioita ja ongelmia. Työn tai työyhteisön kannalta kehitettävien asioiden eteenpäin viemisessä vallitsi yksimielisyys. Tutkimuksen mukaan halutaan, että työnohjausryhmä päättää yhdessä miten esimiehelle kerrotaan kehitettävistä asioista ja mistä asioista esimiehelle puhutaan. Ryhmätyönohjauksessa halutaan käsitellä asioita luottamuksellisesti.

Erityisesti sosiaalityön haastavissa asiakastilanteissa moniammatillinen työnohjausryhmä nostettiin esiin ammatillisuutta kehittäväksi. Eräällä haastatellulla sosiaalityöntekijällä oli

hyviä kokemuksia moniammatillisesta työnohjausryhmästä sairaalasosiaalityössä. Periaatteessa myös verkostopalaveri voi vastata ammatillisen kehittymisen tavoitteita, kun asiakkaan asioita käsitellään eri näkökulmista, mutta moniammatillisessa työnohjausryhmässä tai verkostopalaverissa ei voida käsitellä sosiaalityöntekijän ammatillisuuteen tai ammatilliseen identiteettiin liittyviä tekijöitä, jotka ovat ammatillisuuden ja sosiaalityön reflektoinnissa merkittäviä asioita lastensuojelun ryhmätyönohjauksessa. Lastensuojelussa on myös lakisääteisesti huolehdittu moniammatillisen tuen saamisesta sosiaalityöntekijän työhön.

Tutkimukseen osallistuneiden sosiaalityöntekijöiden kokemukset antoivat viitteitä siitä, että yhteistyönohjausta lastensuojelussa pidetään työn kehittämiseen tarkoitettuna työnohjaussuhteena, jossa on usein työn tai organisaation muutoksia taustalla. Yhteistyönohjauksen avulla voidaan hakea uusia käytäntöjä muuttuneisiin olosuhteisiin eikä sen avulla yleensä saada tukea tunteiden reflektointiin yksilötasolla. Tunteiden reflektoinnin tavoite toteutuu lähinnä työn tai työyhteisön muutoksiin liittyvien hankalien asioiden reflektoinnissa. Yhteistyönohjauksessa ratkaistaan usein käytännön ongelmia, jotka myös heijastuvat ammattitapaisuuden kehittämiseen. Eräällä haastateltavalla sosiaalityöntekijällä oli hyviä kokemuksia työnohjaajan vetämistä toimintapäivistä yhteistyönohjauksena, jossa luottamuksellinen ilmapiiri oli saavutettu jo aiemman tuntemisen kautta. Suuren työyhteisön yhteistyönohjauksessa on haasteena kaikkien sosiaalityöntekijöiden näkemysten esiin tuonti. Jo lastensuojelun työyhteisön ja yksittäisen sosiaalityöntekijän perustehtävän käsittelyssä työnohjauksessa voi kulua paljon aikaa, koska sosiaalityö on moninaista. Yhteistyönohjausta lastensuojelussa voisi suositella tilanteisiin, jossa halutaan nopeasti muutoksia, sillä esimiesten läsnäolo yleensä nopeuttaa kehitettävien asioiden käsittelyä. Tämän tutkimuksen perusteella sosiaalityöntekijät myös odottavat esimiehen ottavan vastuun kehitettävien asioiden etenemisestä yhteistyönohjauksessa.

Sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella esimiehellä näyttäisi olevan aina jonkinlainen rooli lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnohjauksessa. Esimies voi olla mukana yhteistyönohjauksessa tai ainakin hyväksyä tilaajana työnohjaussopimukset yksilötyönohjauksessa tai ryhmätyönohjauksessa. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että

sosiaalityöntekijät pitivät tärkeänä, että esimiehelle kerrotaan työnohjauksessa nousseista kehittämistarpeista. Tutkimuksessa ei kuitenkaan ilmennyt kokemuksia, joissa esimiehelle olisi kerrottu työnohjauksessa nousseita kehittämistarpeita. Tämän tutkimuksen perusteella saa käsityksen, että sosiaalityöntekijät eivät osaa hyödyntää työnohjausta työn olosuhteiden kehittämisen tai oppivan organisaation näkökulmasta.

Esimiehen läsnä ololla nähtiin myös vaikutusta ryhmädynamiikalle ilmapiirin osalta. Tulkitsin asian niin, että sosiaalityöntekijä harkitsee esimiehen läsnä ollessa työnohjauksessa käsiteltäviä teemoja ja niiden esittämisen syvyyttä enemmän sekä tietyt teemat halutaan käsitellä ilman hallinnollista aspektia. Eräs haastateltavista sosiaalityöntekijöistä piti hyvänä käytäntönä, että esimies olisi välillä läsnä työnohjausistunnoissa tai ainakin vaikeiden asioiden käsittelyssä, jotta esimies olisi tietoinen sosiaalityöntekijöiden tilanteesta. Esimies voi myös itse kuormittaa liiallisen kritiikin tai odotuksien vuoksi yhteistyönohjauksessa. Esimies ei voi olla myöskään liian dominoiva järjestäessään työnohjausta sosiaalityöntekijöille. Tutkimuksessa ilmeni viitteitä siitä, että sosiaalityöntekijöiden sitoutuminen työnohjaukseen ja osallistuminen huononee, jos esimies velvoittaa ilman sosiaalityöntekijöiden hyväksyntää osallistumaan työnohjaukseen. Sosiaalityöntekijöiden ammatti pitäisikin nähdä professiona, jota kunnioitetaan organisaatiossa. Työnohjaajan pitäisi olla ensisijaisesti sosiaalityöntekijän palveluksessa yksilö- ja ryhmätyönohjauksessa eikä organisaation.

Sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella, erityisesti yksilö- ja ryhmätyönohjauksessa, ei pidä olla yhteistyötä työnohjaajan ja esimiehen eli siten organisaation välillä. Sosiaalityöntekijät haluavat pitää yksilö- ja ryhmätyönohjauksen luottamuksellisena ja jopa terapeuttisena suhteena eikä sille haluta asettaa hallinnollisia tavoitteita tai merkityksiä. Tutkimuksissa on arveltu, että työnohjauksen hallinnollinen funktio voimistuu, koska ihmistyön mitattavia tuloksia on alettu painottaa yhä enemmän. (esim. Tsui 2005, ref. Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 31) Yhteistyönohjaus voidaan nähdä myös työn tehokkuutta tavoittelevana, kun se kehittää käytäntöjä, ja siten hallinnolliseen funktioon liittyvänä. Työnohjaussuhteen perusteella ilmeni siis eroavuuksia, sillä sosiaalityöntekijöiden vastausten perusteella tulkitsin, että yhteistyönohjauksella saa olla myös hallinnollinen funktio tai tavoite.

Sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella työnohjaajan ammattitaidolla ja persoonalla oli merkitystä työnohjauksen onnistumisen tunteessa. Tässä tutkimuksessa ilmeni, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnohjaajalla pitäisi olla työnohjaajan koulutus. Sopiviksi tausta-ammateiksi nimettiin psykologin, terapeutin ja sosiaalityöntekijän ammatti. Työnohjaajan haluttiin tuntevan lastensuojelun sosiaalityötä, asiakasprosesseja ja lainsäädäntöä. Tahdonvastaisten toimenpiteisiin päätyneiden asiakkaiden kohtaamisen asiantuntijuus nimettiin myös tärkeäksi kriteeriksi työnohjaajan ammattitaitoa arvioitaessa. Mikäli työnohjaajalla ei ollut lastensuojelun taustaa, niin häntä ei yleensä pidetty riittävän ammattitaitoisena työnohjaajana tämän tutkimuksen perusteella.

Sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella sain käsityksen, että työnohjaajan persoona ja ”holding- asenteen” tavoittaminen vaikuttavat luottamuksellisen ilmapiirin syntymiseen erityisesti yksilö- ja ryhmätyönohjauksessa. Työnohjaajan pitäisi ymmärtää sosiaalityöntekijän ahdistukseen liittyviä tekijöitä. Työnohjaajan pitäisi kyetä auttamaan ja antamaan tukea. Työnohjaajan pitäisi käyttää omaa persoona työvälinaikana, kun työnohjaustilanteissa reflektoidaan tunteita. Tunteiden reflektoinnissa haluttiin työnohjaajan antavan mahdollisimman ammattitaitoista ja osallistuvaa tukea sopivaa työmenetelmää ja omaa persoona käyttäen.

Tämän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöillä oli negatiivisia kokemuksia työnohjaajien taustalla olemisesta työnohjaustilanteissa ja ammattitaidottomuudesta. Sosiaalityöntekijöiden mukaan työnohjaaja ei saa vain myötäillä työnohjaustilanteissa, vaan häneltä vaaditaan osallistumista, vahvaa tukea, puheenvuorojen ohjaamista ja johtamista, uusien näkökulmien antamista (esimerkiksi oppositioon asettumalla) ja oman ammatillisen osaamisen esiin tuomista. Työnohjausistunnon päätteeksi haluttiin, että työnohjaaja kokoaisi yhteenvedon käytetyistä puheenvuoroista ja siten jäsentäisi keskustelua.

Sosiaalityöntekijöiden kokemusten perusteella työnohjauspaikalla oli merkitystä. Työnohjaajan toivottiin järjestävän rauhallinen työnohjauspaikka kokoontumisille, mieluiten

työpaikan ulkopuolella. Tämän tutkimuksen vastausten perusteella työnhajaaja tavattiin kolmen tai neljän viikon välein ja sitä pidettiin sopivana.

Esitin aiemmin tavoitteeksi, että sosiaalityön opiskelijat voisivat hyötyä tämän tutkielman lukemisesta, koska työnhajausta ei opeteta sosiaalityön opinnoissa. Tätä tutkielmaa tehdessäni pohdin myös, että toisaalta sosiaalityön opinnoissa on työnhajauksellisia piirteitä, koska opinnoissa on opetuksen lisäksi sosiaalityön ja ammatin kehittämisen näkökulma. Koulutuksella ja sosiaalityön opettajien tuella ja ohjauksella rakennetaan ammatillista identiteettiä ja opitaan reflektointitaitoja. Tämä valmentaa tulevia sosiaalityöntekijöitä työnhajauksen avulla tapahtuvaan tunteiden, ammatillisuuden ja sosiaalityön reflektioon työelämässä. Työnhajauksessa voi avautua tie toisin toimimiseen sosiaalityössä ja ihmisenä.

LÄHTEET

Ahokas, M. (1998) Tunnettyö. Teoksessa: Lahikainen, A. R. & Pirttilä-Backman, A-M. (toim.) Sosiaalinen vuorovaikutus. Helsinki:Otava, 120-133.)'

Alasuutari, P. (2005) Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa Räsänen, P., Anttila, A. & Melin, H. (toim.) Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Juva: PS –kustannus, 20

Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. (2011) Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna:Kariston kirjapaino Oy.

Arajärvi, P. (2011) Johdatus sosiaali oikeuteen. Hämeenlinna:Kariston kirjapaino Oy.

Argyris, C. (1999) On Organizational Learning. Oxford:Blackwell Publishing Ltd.

Askheim, O. P. (2003) Empowerment as Guidance for Professional Social Work: An act Balancing on a Slack Rope. European Journal of Social Work 6 (3), 229-240.

Bardy, M. (2009) Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Bardy, M. (toim.) Lastensuojelun ytimessä. Helsinki: Yliopistopaino, 17-51.

Brannen, J., Mooney, A. & Statham, J. (2009) Childhood Experiences: a Commitment to Caring and Care Work with Vulnerable Children. Childhood, 16 (3), 377-393.

Eskola, J. & Suoranta, J. (2003) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere:Vastapaino.

Forsberg, H. (2001) ”Palaverin päätyttyä pihisimme vihasta”: väkivalta, auttajat ja kirjoitetut tunteet. Janus vol. 9 (1) 2001, 3-21.

Forsberg, H. (2002) Tunteet – sosiaalityötä harjoittelevan häpeä? Aikuiskasvatus 22 (4), 295-305.

Forsman, S. 2010 Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa. Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti kesäkuussa 2010. Tampere: Tampere University Press.

Grandfelt, R. (1998) Kertomuksia naisten kodittomuudesta. Helsinki:SKS.

Heino, T. (1997) Asiakkuuden hämäryys lastensuojelussa. Sosiaalityöntekijän tuottama määrittäminen lastensuojelun asiakkaaksi. Stakes tutkimuksia 77. Helsinki: Stakes.

Henriksson, L. & Wrede, S. (2004) Hyvinvointityön ammattien tutkimus. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 9-19.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2001) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki:Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2003) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hurtig, J. 2006 Lasten tieto sosiaalityön haasteena. Kirjassa Forsberg, H., Ritala-Koskinen, A. & Törrönen, M 2006 Lapset ja sosiaalityö. Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hurtig, J. & Laitinen M. (2006) Paha ihmisyyden ja ammatillisen auttamisen haasteena. Teoksessa Laitinen, M. Hurtig, J (toim.) Pahan kosketus. Ihmisyyden ja auttamistyön varjojen jäljillä. Jyväskylä: PS-kustannus, 8-17.

Hyyppä, H. (1997) Työnohjaus kurkottaa organisaation rakenteiden taakse. Työn tuuli, 27-32.

Juhila, K. (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. (2004) Hyvinvointipalvelujen uusi politiikka. Teoksessa Henriksson, L. & Wrede, S. (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 168-186.

Kananen Aulikki, Lähteinen Martti & Marjamäki Pirjo (2010) Sosiaalityön käsikirja. Tallinna: Tietosanoma Oy.

Kananoja Aulikki (2007) Kunta . ja palvelurakenteen uudistus. Teoksessa Kananoja, A., Lähteinen, M., Marjamäki, P., Laiho, K., Sarvimäki, P., Karjalainen, P. & Seppänen, M. (toim.) Sosiaalityön käsikirja. Helsinki: Tietosanoma, 90-97.

Kananoja, A. & Pentinmäki, A. (1977) Yksilökohtainen sosiaalityö: teoria ja käytäntö. Porvoo: Wsoy.

Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho Ulla-Maija & Salonen Jari (2007) Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.

Karvinen-Niinikoski, S., Salonen, J., Meltti, T., Yliruka, L. & Tapola M. (2005) Konstikas sosiaalityö 2003. Suomalaisen sosiaalityön todellisuus ja tulevaisuudennäkymät. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2005:28.

Keski-Luopa Leila (2001) Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu: Eu.

Keski-Luopa Leila (2011) Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Koivunen, H (1997) Hiljainen tieto. Keuruu: Otava.

Kortteinen, M. (1982) Lähiö. Tutkimus elämäntapojen muutoksesta. Helsinki: Otava.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. (1999) Sisällön analyysi. Hoitotiede 11 (1), 3-12.

Kääriäinen, A. (2000) Lastensuojelun sosiaalityöntekijän arki. Helsingin kaupunki. Julkaisusarja B. Helsinki: Sosiaali- ja terveydenhuollon tietopalvelu.

Kääriäinen, A. (2003) Lastensuojelun sosiaalityö asiakirjoina. Dokumentoinnin ja tiedonmuodostuksen dynamiikka, Helsinki: Helsingin yliopisto, sosiaalipolitiikan laitoksen tutkimuksia 1/2003.

Laine, T. (2007) Miten kokemuksia voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulmia. Teoksessa Altola, J. & Valli, R. toim.. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyyttiisiin menetelmiin. Jyväskylä: Bookwell, 28-44.

Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. (2003) Laadullisen hoitotieteen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, J. & Nikkonen, M. (toim.). Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: Wsoy, 21-43.

Marttunen, M. (2008) Nuorisorikosoikeus. Alaikäisten rikosten seuraamukset kriminaalipoliittisesta ja vertailevasta näkökulmasta. Julkaisuja 236. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.

Patton, M. Q. (1990) Qualitative Evaluation And Research Methods. London: Sage.

Perttula, J. (1995) Kokemus psykologisena tutkimuskohteena. Johdatus fenomenologiseen psykologiaan. Tampere: Suomen fenomenologinen instituutti, SUFI – tutkimuksia 14.

Pietilä, I. Ryhmä (2011) Ryhmä – ja yksilöhaastattelun diskursiivinen analyysi. Kaksi aineistoa erilaisina vuorovaikutuksen kenttinä. Teoksessa Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino, 212.

Raunio, K. (2004) Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.

Rogers, A., M. (2001) Nurture, bureaucracy and re-balancing the mind and heart. *Journal of Social Work Practice*, 15 (2), 181-191.

Rostila, I. (2012). Luentotiivistelmä 31.1.2012. Tampereen yliopisto, Porin yksikkö.

Rostila, I. (1990) Tunneyöstä sosiaalitoimistossa. *Sociologia* 27 (4), 256-266.

Räsänen, P., Anttila, A-H. & Melin, H. (2005) Tutkimusmenetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva: PS-kustannus.

Salonen Jari (2005) Sosiaalityön ja työnohjauksen suhteesta.

sosiaaliportti.<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/keskustelut/viestit.aspx?messageID=c69d47eb-72f7-4561-8745-3188f7f7d34b>. Viitattu 5.12.2010.

Satakunnan Kansa 27.4.2012. Pomarkkukin irtautuu? Satakunta: Porin alueen uusi sote-sopimus muuttaa hallintomenojen jakoa.

Sinko, P. (2004) Laki ja lastensuojelu: juridisoituvat käytännöt sosiaalityön arjessa ja asiantuntijuuden määrittelyssä. *Lisensiaatintyö. Lapsi – ja nuorisososiaalityön erikoisala. Sosiaalityö*. Helsinki: Palmenia- kustannus.

Soininen M (1995) Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A:43.

Stalker, C., A., Mandell, D., Frensch, K., M.; Harvey, C. & Wright, M. (2007) Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? *Child and Family Social Work*, 12 (2), 182-191.

Taskinen, S. (toim.) (2005) *Huostaanotto. Lastensuojelun asiantuntijaryhmän suositus huostaanottoprosessin laatua ohjaaviksi yleisiksi periaatteiksi*. Oppaita. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus – ja kehittämiskeskus. Helsinki: Stakes.

Taskinen, S. *Lastensuojelulaki (417/2007) Soveltamisopas*. Oppaita/ Sosiaali – ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 65. Helsinki: Stakes.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2002) *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Yliruka, L., Koivisto, J. & Karvinen-Niinikoski, S. toim. (2009) *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6.

Suomen säädöskokoelma:

Lastensuojelulaki (2007/417)

Laki kunta- ja palvelurakennemuutoksesta (169/2007)

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272

Mielenterveysasetus 21.12.1990/1247

Pro gradu –tutkielmat:

Ahlfors, J. (2009) Lastensuojelutyöntekijöiden sosiaalinen tuki. Epävirallisen ja virallisen sosiaalisen tuen kartoitus työntekijöiden näkökulmasta. <http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=19676>. Luettu 3.4.2012.

Rantanen Tytti (2005) Työnohjaus – itsestäänselvyys vai neuvoteltavissa oleva asia? Diskurssianalyttinen tutkimus yhden ryhmätyönohjausistunnon työnohjauspuheen rakentumisesta vuorovaikutuksessa. <http://tutkielmat.uta.fi/tutkielma.php?id=14684>, luettu 16.1.2012.

Sokuri Asta (2001) Työnohjauksen merkitys sosiaalityössä. Helsingin yliopisto. Pro gradu tutkielma. <http://helda.helsinki.fi/handle/10138/10363> Luettu 5.12.2010.

Liite 1. Haastattelukysymykset

1. Millaisia kokemuksia sinulla on työnohjauksesta lastensuojelun sosiaalityöntekijänä, mitä on sosiaalityöntekijän työnohjaus?
2. Miksi työnohjausta tarvitaan?
3. Millaisesta työnohjauksesta koet hyötyväsi?
4. Millaisia tavoitteita haluat asettaa työnohjauksellesi?
5. Millainen koulutus pitäisi olla lastensuojelun sosiaalityöntekijän työnohjaajalla?
6. Miksi lähiesimiehelle ei pitäisi kertoa työnohjauksessa nousseita kehittämistarpeita tai huolen aiheita?
7. Miksi lähiesimiehelle pitäisi kertoa työnohjauksessa nousseita kehittämistarpeita tai huolen aiheita?
8. Kenen pitäisi kertoa työnohjauksessa nousseita asioita esimiehelle?
9. Millaisissa tilanteissa työnohjaaja voisi/ei voisi olla suoraan yhteydessä esimieheesi?
10. Millaisessa paikassa työnohjaus pitäisi järjestää?
11. Kuinka usein koet tarvitsevasi työnohjausta?
12. Kuinka kauan haluaisit käydä samalla työnohjaajalla?
13. Haluaisitko yksilö- vai ryhmätyönohjauksen?
14. Millaisia hyviä kokemuksia sinulla on työnohjauksesta?
15. Millaisia huonoja kokemuksia sinulla on työnohjauksesta?
16. Oletko tyytyväinen nykyiseen työnohjaukseesi ja miksi?