

”Ei ne viitekehykset itse mitään tee. Vaan sinä ja minä”
Kokemuksia teoreettisille viitekehyksille annetuista merkityksistä
työyhteisöjen ohjauksissa

Peltomaa Jenni
Pro gradu-tutkielma
Lapin yliopisto
Yhteiskuntatieteiden
tiedekunta
Johtamisen psykologia
Kevät 2023

Lapin yliopisto

Tiedekunta: Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi: ”Ei ne viitekehykset itse mitään tee. Vaan sinä ja minä.” Kokemuksia teoreettisille viitekehyksillä annetuista merkityksistä työyhteisöjen ohjauksissa

Tekijä: Peltomaa Jenni

Koulutusohjelma/oppiaine: Johtamisen psykologia

Työn laji: Pro gradu -tutkielma X Lisensiaatintutkimus __

Sivumäärä, liitteiden lukumäärä: 50+1

Vuosi: 2023

Tiivistelmä

Pro gradu-tutkielmani tavoitteena on kuvata ja ymmärtää teoreettisten viitekehysten koettua merkityksellisyyttä työyhteisöjen ohjauksissa. Tutkielmani tarkoituksena on kartoittaa, miten teoreettiset viitekehykset näkyvät ohjauksien käytännöissä ja kuinka tietoisia työnohjaajat ovat interventioiden ja viitekehysten välisistä yhteyksistä. Työnohjauksen teoreettisen viitekehyksen merkitystä työnohjauksen käytännöissä ei ole empiirisesti tutkittu Suomessa ennen tätä tutkielmaa.

Keräsin tutkielmani aineiston haastattelemalla kahdeksaa yhteisötyönohjaajaa tekevää ammattilaista. Haastatteluaineiston analysoinnissa olen käyttänyt tulkitsevaa fenomenologista analyysia. Tulkitseva fenomenologinen analyysi on kehitetty tutkimaan erityisesti kokemuksia sekä merkityksiä, jotka ovat syntyneet sekä henkilökohtaisessa että sosiaalisessa maailmassa.

Tutkielmani tuloksina esitän ryhmäkokemuksellisen teemakaavion, johon olen tunnistanut sekä nimennyt niitä kokemuksia, joita yhteisötyönohjausta tekevillä ammattilaisilla on viitekehysten merkityksistä työnohjausprosesseissa. Tutkielmani tulosten mukaan työnohjaajat kiinnittävät itsensä ja interventiionsa vahvasti perinteisiin psykologisiin viitekehyksiin, mutta kokevat ohjausprosessin tarkoituksenmukaisuuden ja tavoitteiden sekä etiikan määrittelevän heidän työtään lopulta viitekehystään enemmän. Tutkielmani tulokset näyttävät merkityksellisinä esimerkiksi työnohjaajakoulutuksien yhteydessä, joissa voidaan pysähtyä pohtimaan, ohjaavatko yksittäiset viitekehykset koulutusta työnohjauksen eettisyyden, tieteellisen perusteltavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden kustannuksella.

Avainsanat: työnohjaus, yhteisötyönohjaus, tulkitseva fenomenologinen analyysi, kokemus

X Tutkielma ei sisällä muita kuin tekijän omia henkilötietoja.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	3
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	5
2.1 Työnohjauksen käsitteenmäärittely	5
2.2 Yhteisötyönohjaus	6
2.4 Työnohjauksen historia Suomessa	8
2.5 Työnohjauksen taustalla vaikuttavat viitekehykset	11
2.6 Työnohjauksen pirstaloitumisen problematiikka.....	15
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	20
3.1 Tutkimuskysymykset.....	20
3.2 Aineiston keruu.....	20
3.3 Tulkitseva fenomenologinen analyysi	22
3.4 Analyysin vaiheet	24
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	27
4.1 Yleistä	27
4.3 Ohjaajan kiinnittyminen teorioihin ja viitekehyksiin	29
4.4 Ohjausmenetelmien kiinnittyminen teorioihin ja viitekehyksiin.....	36
4.5 Työnohjauksen konteksti ja rajalliset mahdollisuudet.....	38
4.6 Teoreettisten viitekehysten merkitys työnohjauksen käytännöissä	40
5 POHDINTA.....	42
5.1 Johtopäätökset.....	42
5.2 Jatkotutkimusehdotukset.....	44
5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset	45
LÄHTEET	48
LIITTEET	51
Liite 1.....	51

1 JOHDANTO

“Olemme usein kuulleet väitettävän, että tieteiden pitäisi rakentua selkeille ja tiukasti määritellyille peruskäsitteille. Todellisuudessa ei mikään tiede, ei edes kaikista eksaktein, saa alkuaan tällaisista määritelmistä. Todellisen tieteellisen työn alku koostuu ilmiöiden kuvaamisesta ja etenee niiden ryhmittelyyn, luokitteluun ja keskinäisten yhteyksien osoittamiseen... Vasta perusteellisen havaintojen tutkimisen kautta voimme muotoilla tieteellisiä käsitteitä tarkemmin ja enenevästi työstää niitä siten, että niistä tulee hyödyllisiä ja johdonmukaisia laajemmalla alueella.” (S. Freud, 1915)

Työnohjauksen historia Suomessa ulottuu 1950-luvulle. Aina sieltä saakka sen käytännöt ovat olleet vailla yhtenäistä tieteellistä teoriaa ja käsitteenmäärittelyä. Yksilöiden ja ryhmien työelämän kontekstiin sidotut ohjaukset ovat vuosien saatossa imeneet vaikutteita, käsitteitä, menetelmiä ja teorioita muilta aloilta ja yrittäneet mukautua dynaamisen työelämän paineisiin. Ihmiskuvan ja oppimiskäsitysten muutokset ovat sävyttäneet eri aikakausien määritelmää työnohjauksesta. Työnohjauksen käytännöissä tapahtuneet muutokset ovat osa reflektiivisessä vuorovaikutuksessa sekä työn, toimintaympäristön että työntekijän muutoksen kautta tuotettua työelämän diskurssia. (Keski-Luopa 2018; 168, 173.)

Työnohjauksen tausta nähdään hyvin monitieteisenä: siinä sekoittuu usein aikuiskasvatustiedettä, psykologiaa sekä yhteiskuntatieteitä. Työnohjauksen taustalla vaikuttaa näin ollen lukuisia erilaisia taustateorioita ja viitekehyksiä, joilla on pyritty selittämään sekä inhimillistä että organisatorista muutosta, oppimista, kasvua ja kehittymistä. (Ikonen 2020, 257.) Tietoisuus teoreettisista viitekehysistä, ymmärrys niiden moninaisuudesta ja kritiikki viitekehysten käytön tunnistamattomuudesta ja villistäkin soveltamisesta ilman tieteellisiä perusteluita, nousi työnohjaukseen liittyvään keskusteluun 2000-luvulle tultaessa (Keskinen 2014, 13–20). Yleisesti hyväksytyä, työnohjausta ajatellen laadittua empiriasta nousevaa teoriaa, sekä vakiintunutta käsitejärjestelmää, ei keskustelusta huolimatta ole pystytty tähän mennessä rakentamaan. (Ikonen 2020, 257.)

Täydentääkseni vähäiseksi jäänyttä aikaisempaa tutkimusta ja tuodakseni keskusteluun mukaan empiirisen näkökulman, pro gradu tutkielmani tarkoituksena on kartoittaa, millainen merkitys käsitteellisillä viitekehysillä on työnohjauksen käytännöissä. Pro gradu

tutkielmani aihe kehkeytyi mielessäni jo johtamisen psykologian maisteriopintojen alkutaipaleella, työnohjauksen alkaessa kiehtoa minua yhä enemmän. Työnohjauksen toimikentän laajuuden vuoksi, koin tarpeelliseksi rajata tutkielmani koskemaan sellaisia interventioita, jotka kohdistuvat työyhteisöihin. Tarkasteluni keskittäminen kotimaisen työnohjaukseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimukseen on luontevaa, sillä siitä huolimatta, että työnohjaus saapui Suomeen alun perin Yhdysvalloista sekä Iso-Britanniasta, työnohjausperinteemme ja -käytäntömme ovat ajan saatossa kasvaneet melko kauas alkuperäisiltä juuriltaan, joita edellä mainituissa maissa edustavat tätä nykyä muun muassa supervising ja work counselling -käsitteet.

Selkeän kokonaisuuden rakentamiseksi, koen tarpeelliseksi rajata tutkielmani tarkastelemaan kaikista työelämän kontekstissa tapahtuvista asiantuntijoiden ja yhteisöjen ohjauksista, kuten coachingista, prosessikonsultoinnista ja mentoroinnista, juuri työnohjausta, siitäkin huolimatta, että kaikkien näiden työskentelymuotojen viitekehykset ja ohjauksekäytännöt ovat sulautuneet osittain limittäisiksi interventioiksi.

Jotta voisimme ymmärtää, miten työnohjaus on kasvanut nykyiseen muotoonsa, meidän on ymmärrettävä sen menneisyyttä ja nähtävä, miten sen teorit ja menetelmät ovat syntyneet eri aikakausien tarpeesta ja ihmis- ja oppimiskäsityksien muuttumisesta. Jos kuitenkin ymmärrämme ja hahmotamme työnohjausta vain katsomalla menneisyytemme, miten voimme reagoida tulevaisuuteen? Tulevaisuuden työelämä muuttuessa ennen näkemätöntä vauhtia, voiko työhyvinvointi ilmentyä pysyvänä tilana vai pikemminkin jatkuvana tasapainoiluna ja yhteensovittamisena? Kykenemmekö tässä muutosvauhdissa ennustamaan ja ennakoimaan työohjauksen tulevaisuutta tai hahmottelemaan, millaisia vaatimuksia ja mahdollisuuksia työnohjauksella tulevaisuudessa voisi olla? Voiko työohjauksen hajautuneisuus onnistua vastaamaan työelämän nopeisiin ja pirullisiin (wicked) muutoksiin ketterämmin juuri pirstaloituneisuutensa, kontekstisidonnaisuutensa ja integratiivisen luonteensa vuoksi? Tähän työohjauksen tulevaisuuteen liittyvään keskusteluun tutkielmani pyrkii antamaan oman panoksensa.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Työnohjauksen käsitteenmäärittely

Suomen työnohjaajat ry määrittelee työnohjauksen ”työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkasteluna ja jäsentämisenä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuttaa ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen”. (Suomen työnohjaajat ry 2022a) Ruutu ja Salmimies määrittelevät työnohjauksellisten keskusteluiden tavoitteiksi sekä ammatillisten että persoonallisten valmiuksien kehittämisen, vuorovaikutustaitojen lisäämisen, työn ongelmien hallinnan sekä itsetuntemuksen ja henkisen kasvun lisäämisen. Työnohjaajan tavoitteiksi määritellään myös ohjattavan näkökulmien laajentaminen, sekä ohjattavan tukeminen kriittiseen tarkasteluun omien ajatus- ja uskomalliansa suhteen. (Ruutu & Salmimies 2015, 15–16.) Työnohjauksen tavoitteena on viime aikoina nähty myös yhteisöllisyyden lisääminen (Kemppainen & Nurminen 2019, 46).

Työnohjaus on useimmiten työnantajan tarjoama menetelmä ja sen perimmäisenä tarkoituksena voidaan pitää useiden lähteiden mukaan työkyvyn ylläpitämistä. Työmuotona työnohjaus yhdistelee esimerkiksi konsultointia, mentorointia, koulutusta ja psykoterapiaa, olematta kuitenkaan puhtaasti mitään näistä. Työnohjausprosessi on tavoitteiltaan, käytännöiltään ja sisällöltään aina yksilöllisesti räätälöity. Työnohjaus voi olla yksilölle suunnattua, niin henkilöstön kuin johdonkin näkökulmasta tai rakentua erilaisten ryhmien ohjauksesta. (Roth 2017, 134–135; Kalliokoski & Mikkonen 2021, 12–14.) Useimmiten esihenkilöille kohdennetut työnohjausryhmät toimivat erillään työntekijöiden ryhmistä. Esihenkilöiden työnohjauksen keskeisinä teemoina voidaan pitää johtamista ja sen tukemista. (Kalliokoski & Mikkonen 2021, 6.)

Työnohjauksen monenkirjavat määritelmät ovat kaikki yksimielisiä siitä, että työnohjaus on tavoitteellista yhteistoimijuutta ja sillä pyritään ohjattavan vastuullisen toimijuuden vahvistumiseen (Ruutu & Salmimies 2015, 15–16). Siihen, millaisessa ympäristössä työnohjaus tapahtuu tai tulisi tapahtua, nämä määritelmät eivät ota kantaa. Suomalaisia työnohjauksen pioneereja haastateltaessa, eri vuosikymmenten välisissä painotuksien eroavaisuuksista huolimatta, työnohjauksen punaiseksi langaksi haastatteluissa nousee, Keskinen mukaan, työnohjauksen luonne oppimisprosessina (Keskinen 2014, 22).

2.2 Yhteisötyönohjaus

Yhteisötyönohjauksella tarkoitetaan työnohjausta, johon osallistuu joko koko työyhteisö, mikäli se osallistujien määrän puolesta on mahdollista, tai muu, organisaation toiminnallisen kokonaisuuden muodostava ryhmä. Yhteisötyönohjauksen tavoitteet asetetaan aina yksilöllisesti kunkin ohjausprosessin alussa, mutta karkeasti voidaan ajatella, että yhteisötyönohjauksella pyritään tukemaan ryhmää perustehtävästä suoriutumisen sekä vahvistamaan yhteisön keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. (Alhanen & Kangasaho & Ahtiainen & Kangas & Soini & Soininen 2011, 137.) Työyhteisön perustehtävän hämärtyminen on yksi yhteisötyönohjauksen tavallisimpia haasteita. Hämrätynyt tai jopa vääristynyt perustehtävä voi viedä työyhteisön voimavaroja ja aiheuttaa ristiriitaisia tunteita. Sekundaarinen perustehtävä on työyhteisössä tiedostamattomasti omaksuttu tehtävä, joka nostattaa Kosken mukaan tunteita. Perustehtävän hämärtyminen voi syntyä paitsi työn sisällöstä itsestään, myös työyhteisön ulkopuolelta, kuten toimintaympäristön muutoksista. Perustehtävän tarkastelu, jäsentäminen ja teroittaminen ovat yhteisötyönohjauksen kulmakiviä, vaikka sen rinnalla työskenneltäisiin esimerkiksi vuorovaikutushaasteiden tai tunnekuorman parissa. (Koski 2012, 63–64).

Työyhteisön työnohjauksella pyritään Kyrönseppän mukaan myös edistämään erityisesti liittymisprosessia ja sitä kautta yhteisöllisyyttä, joka todentuu liittymisen lisäksi sitoutumisessa, yksilön nähdynä ja kuulluksi tulemisessa sekä kohtaavana vuorovaikutuksena (Kyrönseppä 2012, 36).

Yhteisötyönohjausta pidetään, työnohjaajaa ajatellen, usein yksilötyönohjausta vaativampana työskentelymuotona. Yhteisötyönohjauksen ajatellaan vaativan ohjaajalta ymmärrystä ryhmien dynamiikasta ja kehitysvaiheista sekä kykyä peilata niiden vaikutusta ryhmän oppimiseen. Työohjaajan käsitykset ryhmäteorioista värittävät työnohjauksen käytännöissä ryhmän oppimista esimerkiksi sen kautta, näkeekö työnohjaaja yhteisöjen oppivan yksilöiden oppimisen kautta ja yhteisössä tapahtuvien muutosten tapahtuvan aina yksilöiden muutoksesta käsin. Työnohjaajalta vaaditaan myös kykyä havainnoida sekä ryhmän että sen yksilöiden toimintaa ja vuorovaikutusta hyvin monesta eri näkökulmasta (roolit, valtasuhteet, jännitteet, kehonkieli). (Alhanen & Kangasaho & Ahtiainen & Kangas & Soini & Soininen 2011, 142.)

2.3 Suomalaiseen työnohjaukseen kiinnittynyt tutkimus

Työnohjaukseen kiinnittynyttä tutkimusta on tehty historiassa pitkälti kvalitatiivisella tutkimusperinteellä. Tehdyt tutkimukset ovat olleet pääosin haastattelututkimuksia, joissa on käyty läpi työnohjattavien kokemuksia työnohjauksista. Näiden tutkimusten perusteella työnohjauksen vaikuttavuutta on pyritty ohuesti perustelemaan, sillä tutkimustulosten yleistettävyyys on kaatunut usein pieniin aineistoihin. Työnohjaukseen liittyvää tutkimusta, etenkin vaikuttavuuden osalta, on tehty Suomessa yhä enenevissä määrin. Esimerkiksi SUED-hanke on tutkinut työnohjauksen vaikuttavuutta terveydenhuollossa (Paunonen-Ilmonen & Heinonen 2015.) Suomalaisen työnohjauksen teoreettista taustaa sen sijaan ei ole juurikaan tutkittu, lukuunottamatta Leila Keski-Luopan puhtaasti väitöskirjaa, joka on pyrkinyt rakentamaan työnohjaukselle yhtenäistä teoriaperustaa. (Vanne 2021, 57.)

Keski-Luopan väitöskirjan heikkoutena on sen empiirisen tutkimuspohjan puuttuminen: tutkimus on puhtaasti teoreettinen. Yksikään teoria ei sellaisenaan riitä synnyttämään ymmärrystä ihmisestä ja hänen toiminnastaan, vaan teoriat saavat arvonsa todentuessaan käytännössä. Teoriat eivät myöskään tarjoa valmiita vastauksia ongelmiin, ne pikemminkin auttavat jäsentämään todellisuutta ja kokemuksia. Ne ikään kuin sitovat kokemuksemme yksittäisistä palasista kokonaiseksi palapeliksi. (Ojanen 2006, 17.) Keski-Luopan väitöskirjaa kohtaan on esitetty kritiikkiä myös sen melko yksipuolisesta psykodynaamisesta teoriasta pohjautuvien argumenttien vuoksi. Työnohjaajien käsitteellistä ajattelua ja kokemuksia viitekehysten soveltamisesta käytännön interventioissa ei tässä kontekstissa Suomessa ole siis aiemmin empiirisesti tutkittu. Vain Leena Ahteenmäki-Pelkosen väitöskirja (2006) on tutkinut kirkon työnohjaajien käsitteellistä ajattelua. Aikaisemman sekä teoreettisen että empiirisen tutkimuksen puuttuminen lisää pro gradu tutkielmani merkitystä suomalaisen työnohjaustutkimuksen kentällä.

2.4 Työnohjauksen historia Suomessa

Työnohjaus on kehittynyt Suomessa nykyiseen muotoonsa pirstaloituneena eri ammattialoille. Katsaus työnohjauksen historiaan lisää ymmärrystä siitä, miten, missä ja miksi työnohjauksen pirstaloitunut jäsenitys on syntynyt.

Työnohjauksen juuret Suomessa ulottuvat 1950-luvulle, jolloin työnohjausta alettiin käyttämään työn ja työntekijöiden kouluttamisen välineinä. Ensimmäiset työnohjatukset ja työnohjaajakoulutukset olivat luterilaisen kirkon fasilitoimia. Työnohjaus syntyi pappien ja sielunhoitajien tarpeesta kehittää ja ymmärtää laajemmin omaa työtään ratkoessaan sotavuosien jälkeisiä perheongelmia (Ranne 2014, 31). Kirkon urauurtavasta roolista huolimatta, jo 1950-luvulla työnohjauksen piirissä alettiin kuitenkin nähdä verkostoitumista, sillä kirkko teki aktiivista yhteistyötä sosiaalityön sekä järjestösektorin, erityisesti A-klinikkasäätiön ja Pelastakaa Lapset ry:n kanssa. (Keskinen 2014, 13–20.) 1950-luvulla ja vielä 1960-luvullekin tultaessa työnohjatukset olivat casework-tyyppistä työskentelyä. Englannista ja Yhdysvalloista Suomeen tullut työskentelytapa perustui kirjallisiin tuotoksiin, asiakastapauksiin, joita kirkon työntekijät tekivät asiakkaistaan. Näitä asiakastapauksia työntekijät kävivät läpi. (Keskinen 2014, 13–20.)

Luterilaisen kirkon käynnistellessä työnohjaustoimintaansa, sosiaalityön kentällä työnohjausta alettiin käyttämään hallinnollisena välineenä. Koska sosiaalityöntekijöillä ei tuolloin ollut vielä varsinaista, erillistä ammatillista koulutusta, työnohjaajia käytettiin ikään kuin esihenkilöasemassa organisoimassa työtä ja huolehtimassa työn ammatillisesta tasosta. Työnohjaajana toimikin usein ohjattavan esihenkilö (Keski-Luopa 2001; 33, Keski-Luopa 2018, 179.) Ammatillisen koulutuksen puuttuessa työnohjauksen opetuksellinen luonne myös korostui (Keski-Luopa 2001, 33).

1950-luvulla Suomessa käynnistyi myös psykoanalyttikoiden koulutus, joka piti sisällään työnohjausta. Näistä psykoanalytikoista tuli ensimmäisiä suomalaisia työnohjaajia ja oman terapeutista ulottuvuutta ja opetuksellisuutta korostavan suuntauksensa työnohjauksen pioneereja. Psykodynaamisen viitekehyksen kädenjälki on näkynyt suomalaisessa työnohjauksessa vahvana aina tähän päivään saakka. (Keski-Luopa 2018, 179–180.)

1970-luvulle tultaessa työnohjaus levisi kirkon, psykoterapian ja sosiaalityön piiristä myös kasvatus- ja opetustoimen alueille. Opettajakoulutuksen yhteydessä oli toki jo 1930-luvulla

ollut piirteitä työnohjauksen kaltaisesta toiminnasta. Tällä toiminnalla pyrittiin, ”supervisor”-luontoisesti auktoriteettiasemasta käsin, antamaan vakioituja vastauksia opettajien opetusmenetelmien valitsemista koskeviin kysymyksiin. (Keski-Luopa 2018, 187.) Työnohjauksien praksis muuttui kuitenkin 1970-luvun edetessä casework-työskentelystä kohti narratiivisempaa ja kerronnallisempaa lähestymistapaa ja kirjallisista tapauskuvauksista alettiin vähitellen luopumaan kokonaan. Suuntauksista psykodraama sai jalansijaa myös Suomessa, vaikkakin sitä, etenkin myöhemmin, kritisoitiin liian löyhästä jäsentymisestä teoreettisiin viitekehyksiin. (Keskinen 2014, 13–20.) Lähimmäiskeskeinen ja potilaskeskeinen keskustelumetodi alkoi saada jalansijaa erityisesti terveydenhuollon ja sosiaalityön työnohjauksissa. (Ranne 2014, 34.) Työnohjaus 1970-luvulla olikin usein ilman selkeää teoreettista viitekehystä tapahtuvaa ”jutustelua”, jonka konsensus alkoi vasta myöhemmin keskittyä työelämän analysointiin. Vuosikymmenen aikana työnohjauksen luonne muuttui siinä mielessä avoimemmaksi, että tähän mennessä työnohjaukseen oli usein tultu salaa esihenkilöiltä. Työnohjauksen tarpeen nähtiin heijastelevan työntekijän heikkoutta ja huonoutta ja siksi vielä 1960-luvulla työnohjaukseen tultiin usein salaa myös muilta työntekijöiltä, vaikka samalla kuitenkin paradoksaalisesti kadehdittiin työnohjaukseen osallistuvia työntekijöitä. Avoimuuden lisääntyttyä myös työnohjauksen vaikuttavuutta alettiin nähdä selkeämmin. Esihenkilöiden osallisuus työnohjauksiin alkoi näkyä siinä, että työnohjausten tultua hyväksytyksi osaksi työaikaa, esihenkilöllä ajateltiin olevan oikeus tietää ja jopa säädellä työnohjauksien määrää sekä sisältöä. (Keskinen 2014, 13–20.)

1970-luvun lopulla kurssimuotoiset työnohjaajakoulutukset alkoivat kehittyä ja niitä tarjottiin eri ammattiryhmille erikseen. Työnohjauksessa, etenkin sosiaalityön kentällä, alkoi korostua työnohjauksen hallinnollisen ja koulutuksellisen luonteen lisäksi, terapeutin ja työsuojelullinen luonne, työn psyykkiseen kuormittavuuteen alettaessa kiinnittää yhä enemmän huomiota. (Keski-Luopa 2001, 32.)

1980- ja 1990-luvuilla työnohjauksen kehittyminen eri ammattiryhmien sisällä jatkoi yhä pitemmälle työnohjauksen teoreettisen pohjan sekä menetelmien eriytymistä. Sitä tuki myös tuolloisen valtionhallinnon ohjeistukset, jotka oli jaettu eri ministeriöille. Ministeriöiden työryhmät ohjasivat vahvasti työnohjauksien sisältöä, ja työnohjauksen fokus jatkoi voimakkaasti hajautumista eri toimialoille. Näitä ministeriöiden ohjeistuksia ei ollut erityisemmin sidottu tieteellisiin tutkimuksiin tai perusteluihin. Työohjaajat mukautuivat hiljaa auktoriteetin vaatimukseen ja raameihin, kyseenalaistamatta niitä lainkaan. Vain

kolmannen sektorin ja luterilaisen kirkon työnohjaus säästyi tältä valtionhallinnon säätelyltä. (Keski-Luopa 2018, 182.)

1980-luvulla alkunsa saanut esihenkilöiden hallinnollinen työnohjaus, yhdessä ryhmien ja työyhteisöjen työnohjauksen kanssa, nosti esiin myös työnohjauksen hallinnollisen kehittämisen työvälineenä sekä organisaatioiden laadunvalvontamenetelmänä (Keski-Luopa 2018, 154). Työnohjauksen hallinnollista, opetuksellista ja työsuojelullista luonnetta korostettiin aina sen mukaan, mitä ammattialaa työnohjaus koski. Työnohjauksen keskittyessä ja ”erikoistuessa” yhä syvemmälle sosiaali- ja terveys- sekä kasvatusta ja opetuslalle, päädyttiin siihen pisteeseen, että muilla aloilla käsitys työnohjauksesta tuntui yhä vieraammalle. (Keski-Luopa 2018, 154.)

2000-luvulle tultaessa työnohjaus oli muuttunut yksilökeskeisestä lähestymistavasta kohti ryhmien ja työyhteisöjen aktiivista osallisuutta (Keski-Luopa 2001, 32–34; Keski-Luopa 2018, 151). Työnohjauksen prosessinomainen näkökulma niin ikään alkoi korostua tälle vuosikymmenelle siirryttäessä. Työnohjaajan rooli nähtiin ennen kaikkea ohjattavien oppimisen ohjaajana sekä dialogin rakentajana. Työnohjaajat, työnohjaajakouluttajat, työnohjausta tutkivat ja myös asiakkaat alkoivat havahtua siihen, miten löyhästi ja kirjavasti työnohjausta määriteltiin eri ammattialoilla. Siinä, missä esimerkiksi hoitotyön saralla nähdäkseni herättiin keskustelemaan ”talon tavoista” suhteessa näyttöön perustuvaan hoitotyöhön, myös työnohjauksen aukottomaan perusteltavuuteen herättiin. Työnohjauksen määrittelyn ja teoreettisten viitekehysten monimuotoisuuteen havahduttiin myös työnohjaajakoulutuksien osalta. Huolimatta siitä, että Suomen työnohjaajat ry on asettanut työnohjaajakoulutukselle tietyt kriteerit, niiden raameissa mahdollistuu yhä hyvin monenkirjainen koulutus. Työnohjaajan ammattia ei ole ainakaan toistaiseksi ole Suomessa nimikesuojattu. (Keski-Luopa 2001, 32–34)

Työnohjauksen kulmakiviksi Keski-Luopan nostamat hallinnolliset, opetukselliset ja tukea antavat funktiot painopisteineen näyttäytyvät eri vuosikymmeninä ja eri toiminta-aloilla eri tavoin. Työnohjauksen hallinnollisella ulottuvuudella tarkoitetaan sitä, että ohjattavaa tuetaan tarkastelemaan työtään organisaation (asiakas) näkökulmasta, sopeuttamaan toimintaansa organisaation puitteisiin, sopimuksiin ja tarpeisiin. Työnohjauksen opetuksellisen funktion Keski-Luopa määrittelee ohjattavan ammatillisen koulutukseen ja opiskelijalle annettuun työnohjaukseen liittyvänä ohjauksena, jonka tavoitteena on ammatillinen oppiminen. (Keski-Luopa 2018, 185; Vanne 2021, 57.) Keski-Luopa näkee

työnohjauksen spontaanin kehittymisen kulkevan tällä hetkellä yhä enemmän suuntaan, jossa ammatillisen kasvun tukeminen on korostunut työnohjauksen hallinnollisen roolin kustannuksella. Tässä kehityssuunnassa työnohjauksen ja terapeuttisten interventioiden raja Keski-Luopan mukaan hämärtyy, siirtäen työnohjauksen painopisteen asiakkaan (tilaaja/organisaatio) tarpeista yksilön ja persoonan ympärille. (Keski-Luopa 2018, 185)

2.5 Työnohjauksen taustalla vaikuttavat viitekehykset

Kuten jo edellä totesin, suomalainen työnohjaus on muovautunut nykyiseen muotoonsa ajan saatossa, pyrkien vastaamaan työelämän kontekstissa tapahtuviin muutoksiin. Työnohjauksen pirstaleisuutta, löyhää sidoksellisuutta teoreettisiin viitekehyksiin ja kirjavia käytäntöjä ymmärtääkseen, on työnohjauksen historian ohella, tarkasteltava taustalla vaikuttavia viitekehyksiä. Näiden viitekehysten ymmärtäminen auttaa hahmottamaan työnohjauksen eri menetelmien syntymistä. Nähdäkseni viitekehyksissä ja niiden painopisteissä heijastuvat paitsi psykoterapiasuuntausten kehitys, myös työelämän dynaamiset muutokset ja koko työelämän diskursseihin liittyvä keskustelu.

Työnohjaajien käyttöteorioissa ja konkreettisessa ohjaustoiminnassa erilaiset viitekehykset vaikuttavat muun muassa siihen, miten ja mitä he ottavat vuorovaikutuksessa huomioon ja miten siihen reagoivat. Eroavaisuuksia voi olla siinä, miten he kannattelevat ohjattaviaan, miten he ymmärtävät, jäsentävät sekä säilövät tietoa ja miten palauttavat sitä ohjattaville. Viitekehykset vaikuttavat myös siihen, miten tietoisia työnohjaajat ovat tästä toiminnasta. (Kyrönseppä 2012, 51.) Viitekehykset ja teoriat näyttävät tutkimusten valossa tuovan kuitenkin lähinnä lisäarvoa ohjauksiin sitä kautta, miten ne auttavat ohjaajaa jäsentämään omia kokemuksiaan ohjattavien avuksi. Käytännössä työnohjaajat valitaan Keski-Luopan mukaan työhönsä enemmän persoona kuin viitekehys edellä. (Keski-Luopa 2018, 170–172). Tämän tutkimustuloksen valossa jäin pohtimaan, miten ja minkä verran viitekehykset ja ohjaajien persoonallisuus lopulta kietoutuvatkaan toisiinsa. Tutkimusta siitä, miten viitekehykset heijastuvat ohjaajien persoonallisuuteen tai miten persoonallisuuden piirteet ohjaavat terapeuttien ja ohjaajien viitekehysten valintaan, ei käsittäkseni ole tehty.

Seuraavassa esittelen lyhyesti työnohjauksen perinteiset psykologiset viitekehykset: psykodynaamis-systeemisen, kognitiivisen ja integratiivisen viitekehysten sekä niiden yleisimmät sovellukset.

Psykodynaaminen työnohjauksen viitekehys pohjautuu klassiseen psykoanalyttiseen teoriaan, jonka oppi-isinä voidaan pitää Sigmund Freudin lisäksi, muun muassa Wilfred Bionia. Bion sovelsi psykodynaamista teoriaa ryhmien dynamiikkaan ja tunnisti ryhmien perustehtävää hidastavia perusolettamustiloja. Näistä syntyi merkittävä perusta psykodynaamiselle työnohjausperinteelle, niin sanotulle ”Tawistock-perinteelle, jota Suomessa edustaa Metanoia-Instituutti. Psykodynaamisen työnohjauksen tavoitteena on lisätä kykyä tunnistaa, ymmärtää ja käsitellä omia tunteita ja sisäisiä ristiriitoja. Psykkisten pulmien taustalla ajatellaan olevan ihmisen kehitysvaiheiden haasteet ja ratkaisut. Psykodynaaminen viitekehys näkee ihmisen menneisyyden, etenkin varhaislapsuuden, vaikuttavan vahvasti aikuisuuden kokemusmaailmaan. Ymmärtääkseen, miten tähän hetkeen on päädytty, ihmisen tulee katsoa menneisyyteensä. Tässä työnohjaaja voi olla ohjattavan apuna. Psykodynaamisen viitekehysten mukaan työnohjaajan tehtävänä on saada ohjattava kiinnittämään huomiotaan tietoisuutensa kasvattamiseen, psyykkisiin prosesseihin, emootioihin ja yksilön kehityshistoriaan. (Bion 1961, Kärkkäinen 2012, 18; 20.)

Psykoanalyttinen teoria on ollut oppiriitojen kehto jo lähes vuosisadan ajan. Kiistelyn kohteena on perimmäisessä tarkoituksessa jopa psykoanalyysin käsitteenmäärittely: psykoanalyysia määritellään viitekehystenä, teoriana ja jopa itsenäisenä tieteenalana ihmistieteiden joukossa (Keski-Luopa 2022, 210). Oppiriidoista huolimatta, psykoanalyttinen teoria persoonallisuusteorioineen on perinteisin viitekehys työnohjaukselle, mutta se on kohdannut sisäisten oppiriitojen lisäksi myös paljon ulkopuolista kritiikkiä. Psykoanalyttikkojen kautta työnohjauksen kentälle siirtyi jo työnohjauksen historian alkuvaiheessa psykoterapeuttien käyttämiä käsitteitä, toimintamalleja ja filosofioita, joiden koettiin korostavan psykopatologisuutta, minkä nähtiin olevan työnohjaukselle tarpeetonta ja jopa haitallista. (Keski-Luopa 2001, 32.) Psykodynaamisen viitekehysten heikkoudeksi nähdään yksipuolinen menneisyyden ja lapsuuden traumojen korostaminen, siinä missä työnohjaus kuitenkin pyrkii painottumaan nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. Psykoanalyttista teoriaa kritisoidaan myös siitä, että se ei ota tarpeeksi huomioon ohjattavien ympäristöä ja organisaatioiden suhteita yksilöihin. Esimerkiksi työntekijöiden ja yhteisöjen vuorovaikutukseen liittyviin haasteisiin vastaaminen persoonallisuusteorioilla on nähty ontuvaksi. (Kärkkäinen 2012, 18; 20.) Ohjattavan yksilölliseen henkiseen kasvuun keskittyminen nähdään myös tässä

viitekehyksessä tapahtuvan organisaation, työnohjauksen tilaajan, rooli unohtaen (Keski-Luopa 2018, 179–180).

Systeemisen lähestymistavan juuret juontavat niin sanottuun Milanon koulukuntaan ja viitekehys on hyvin läheisesti yhteyksissä psykodynaamiseen viitekehukseen. Systeemien teoriaa pidetään metodologisena metateorianana, jota on käytetty paljon myös poikkitieteellisesti. Ohjausilmiöiden systeemistä luonnetta jäsenteli Palazzol et al jo 1980-luvulla, vaikka systeeminen teoria nykyisessä muodossaan, on syntynyt selvästi myöhemmin. (esim. Palazzol et al 1990). Systeemien teoriassa ilmiöiden nähdään dynaamisesti rakentuvan aina uudelleen ja uudelleen suhteessa ympäristöönsä. (Keski-Luopa 2022, 213.) Systeemisen teorian soveltaminen ihmistieteisiin vaatii aina fenomenologis-hermeneuttista lähestymistapaa, sillä tavoiteltavana voi olla tiedon sijasta aina vain ymmärrys. (Keski-Luopa 2022, 213.)

Kognitiiviset, ratkaisukeskeiset, dialogiset, voimavarakeskeiset ja esimerkiksi niin sanotut coaching-ohjaukset perustuvat kaikki kognitiiviseen viitekehukseen. Tämän viitekehysten raameissa rakentuneet interventiomallit ovat tällä hetkellä yleisimpiä työnohjauksen kentällä. Kognitiivisessa viitekehyksessä keskeiseen rooliin nousevat ihmisen ajatukset, uskomukset sekä tunteet. Kognitiivisen viitekehysten perusajatuksena on se, että muokkaamalla terapian tai työnohjauksen avulla ihmisen ajatuksia, voidaan saavuttaa muutoksia myös ihmisen käyttäytymisessä ja tunteissa. Uudenlaisten ajattelu- ja käyttäytymismallien käyttöön ottaminen kuuluu tärkeänä osana kognitiiviseen viitekehukseen. Kognitiivisen viitekehysten perusteita on alettu hahmottelemaan 1960-luvulta alkaen, esimerkiksi Ellisin toimesta. (Ellis 1962, Dryden 1990).

Ratkaisukeskeinen sekä voimavarakeskeinen työnohjaus ovat hyvin keskeisiä kognitiiviseen viitekehukseen nojautuvia suuntauksista. Niissä molemmissa korostetaan ohjattavan voimavaroja ja taitoja. Työskentelyote molemmissa suuntauksissa on tulevaisuuteen suuntautunut ja voimavaroihin keskittyvä. Sen sijaan ongelmien syntyhistoriaa ei nähdä niinkään merkityksellisenä. Ratkaisukeskeinen työnohjaus, voimavaralähtöinen työnohjaus, kuin myös valmentava työnohjaus nojautuvat positiivisen psykologian sekä sosiaalisen konstruktionismin pääperiaatteisiin. (Ruutu & Salmimies 2015, 25; Mielenterveystalo, 6.10.2022) Ratkaisukeskeiseen lähestymistapaan on sen suosioista huolimatta kohdistettu myös kritiikkiä sen vähäisistä teoreettisista lähtökohdista, lähestymistavan pinnallisuudesta ja ontuvasta etiologiasta (Vanne 2021, 37).

Kognitiivista viitekehystä edustavissa työnohjaussuuntauksissa painotetaan vuorovaikutuksellisuutta ja dialogia. Ihmisen ja ryhmän oppimisen ajatellaan syntyvän ja ilmenevän juuri vuorovaikutuksessa, joka ilmentyy kahden tai useamman ihmisen yhteistoiminnassa. Työnohjauksissa merkityksellistä yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta tapahtuu paitsi ohjaajan ja ohjattavien välillä, myös ohjattavien kesken sekä laajemmin ohjattavan yhteisön verkostoissa. Dialoginen vuorovaikutus tavoittelee omien näkökulmien syvenemistä ja monipuolistumista sekä uudenlaisten ideoiden syntymistä ja jäsentymistä. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011, 18; 63–69)

Nähdäkseni työnohjauksen kehityshistoria sekä viitekehyksien kohtaama kritiikki, yhdessä työelämän muutosten kanssa, on synnyttänyt tarpeen integratiiviselle lähestymistavalle, paitsi psykoterapian, niin myös työnohjauksen kentällä. Samalla integratiiviset lähestymistavat ovat saaneet keskustelun yhtenäisestä työnohjauksen teoriasta kiihtymään entisestään. Integratiiviset työnohjauksen mallit nimensä mukaisesti yhdistelevät erilaisia viitekehyksiä ja näkökulmia, sen sijaan että olisivat yhtenäinen teoriasuuntaus tai yksittäinen työnohjauksen työkalu. Integratiivisen viitekehyksen mukaisesti ilmiöitä on hyödyllistä tarkastella useista eri näkökulmista ja työskentelytapoja voidaan valita ja yhdistellä aina tarpeen mukaan. Esimerkiksi kognitiivisanalyttinen viitekehys (KAT) pitää sisällään sekä psykodynaamisen objektisuhdeteorian että kognitiivisen psykologian viitekehyksen. Tavallisia työskentelymenetelmiä integratiivisissa työnohjauksissa ovat esimerkiksi narratiivisuutta hyödyntävät interventiomallit sekä toiminnalliset mallit, joissa hyödynnetään esimerkiksi draamatyöskentelyä, kehollisuutta ja liikettä sekä kuvataidetta. (Kallasvuo & Koski & Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 22).

Interventiomalleihin kohdistuva kritiikki pitää nähdäkseni yllä mallien jatkuvaa kehittymistä. Esimerkiksi toiminnalliset ohjauksen lähestymistavat, joista esimerkkeinä voidaan mainita keholliset, ruumiinfenomenologiaan perustuvat interventiomallit sekä draamaperustainen työskentely, ovat osittain syntyneet kritiikkinä dialogiselle viitekehykselle, jonka mukaan sanallisesti tuotettu dialogi kykenee suoraviivaisesti toistamaan ihmisten kokemuksia. Kehollisten menetelmien käyttöä puolestaan perustellaan sillä, että ihmisten kokemusmaailmasta voidaan kehollisuus huomioimalla nostaa esiin tekijöitä, joita ei pystytä kielen ja dialogin avulla tuomaan esille. Hiljaisen tiedon sanallistamisen lisäksi kehollisilla menetelmillä voidaan saavuttaa Jääskeläisen, Pietiläisen ja Meriläisen mukaan myös konkreettisia muutoksia niin työyhteisöjen toimintatavoissa kuin johtamistilanteissakin. (Jääskeläinen, Pietiläinen & Meriläinen 2019. Teoksessa

Syväjärvi & Pietiläinen (toim.) 2019.) Myös esimerkiksi kuvallinen fenomenologia nojaa samaan näkemykseen puheen riittämättömyydestä. Nämä menetelmät poikkeavat perinteisestä työnohjauksen perinteestä myös siitä näkökulmasta, että ohjaajan valmiit viitekehykset eivät ohjaa (tietoisesti tai tiedostamatta) ohjausten kulkua, sillä työyhteisön ja työntekijöiden omakohtainen sanoittaminen ja tunnistaminen rajaavat ilmiöiden käsittelyä. (Nevala & Pietiläinen 2018, 223. Teoksessa Toikkanen & Virtanen (toim.) 2018.)

2.6 Työnohjauksen pirstaloitumisen problematiikka

Läpi työnohjauksen historian, työohjauksen määrittelyn, tavoitteiden ja menetelmien taustalla on ollut muuttuva käsitys ihmisestä ja hänen oppimisestaan. Samalla, kun ihmiskuva oppimiskäsityksineen on muuttunut, myös muutos työelämässä on nopeutunut. (Ojanen 2006, 27.) Työnohjauksen käsitteenmäärittely on koettu haastavaksi. Työnohjausta on historian saatossa kehitetty pitkään eri ammattialojen sisällä, aina kunkin alan omista näkökulmista ja tarpeista käsin. Kun työnohjausta tehtiin tarpeeksi pitkään näistä lähtökohdista, alettiin tottua, ja siinä samalla myös sokeutua, oman alan työnohjauksen käytännöille. Työnohjaajana toimineen ohjaajan aikaisemmassa peruskoulutuksessaan saamat teoriat ja oppisuunnat ovat aina näkyneet työnohjauksen sisällössä. Työnohjauksen luonteen muuttuessa ihmis- ja oppimiskäsityksen muutoksien myötä, on päädytty pisteeseen, jossa pitkälti samoihin tavoitteisiin, on pyritty pääsemään määrittelemällä käsitteitä eri tavoin, käyttämällä erilaisia menetelmiä ja nojautumalla erilaisiin teoreettisiin viitekehyksiin – mikäli on nojaututtu lainkaan. (Keski-Luopa 2001, 11–17; Keski-Luopa 2018, 185.) Esimerkiksi Kärkkäinen arvioi, että tätä nykyä yhä harvemmat työnohjaajat perustavat interventionensa vain yhden viitekehyksen varaan. Sen sijaan he siirtyvät sujuvasti viitekehysten välillä, perustellen tätä ohjattavien tarpeilla ja tilanteilla. (Kärkkäinen 2012, 21.)

Työnohjauskeskusteluun nousi 2000-luvulla tarve tieteellisesti perustelluille käytännöille, yhteisille kriteereille ja käsitteenmäärittelylle sekä interventioiden ja teorioiden vahvemmalle yhteen sitomiselle. Niiden ajateltiin vahvistavan työnohjauksen asemaa vakavasti otettavana, uskottavana ja tieteellisesti perusteltavissa olevana työskentelymuotona. (Keski-Luopa 2018, 24–26.) Työnohjauksen sateenvarjoteorian on ajateltu onnistuvan kattamaan alleen kaikki työnohjauksen historian poikkitieteelliset

näkökulmat, erilaiset käsitykset ihmisestä ja oppimisesta sekä sitomaan itseensä perustelut kaikkien interventioiden käytölle. (Keski-Luopa 2001, 15–17.)

Tarvetta yhtenäiselle tarkastelupohjalle perustellaan useista näkökulmista. Työnohjauksen ankkuroitumattomuuden ohjauksen, auttamisen ja tukitoimien merellä, nähdään olevan seurausta työnohjauksen identiteetin puuttumisesta. (Keski-Luopa 2018, 166.) Työnohjauksen lähdettyä historiassa kehittymään ikään kuin rinnakkaisina teorioina eri ammattialoilla, työnohjauksen teoreettisen kirjavuuden on ajateltu syövän työnohjauksen tieteellistä uskottavuutta: yhtenäisen teoreettisen viitekehyksen ja metateorioiden puuttumisen on nähty vaikeuttavan työnohjausta koskevan tieteellisen tutkimuksen tekemistä ja kehittämistä. Yhtenäisen käsitekielen puuttuminen on Keski-Luopan mukaan ylläpitänyt työnohjauksen kentän sekavuutta ja heikentänyt sen kykyä puolustautua ulkopuolisilta paineilta. (Keski-Luopa 2018, 156).

Työnohjauksen kirjavan taustan ja käytäntöjen koetaan aiheuttavan sekaannusta, epävarmuutta ja epätietoisuutta paitsi työnohjaajien myös asiakkaiden (työnohjauksen tilaajien) keskuudessa. Asiakkaan on mahdotonta kirjallisuuden perusteella rakentaa käsitystä siitä, mitä työnohjaus oikeastaan on, miten se toimii ja mihin työnohjaus perustuu, jos sitä ei ole selkeästi sidottu kiinni tiettyyn viitekehykseen. (Keski-Luoma 2001, 11.) Työnohjauksen uskottavuuden ja perusteltavuuden lisäämisen toivotaan näin ollen vaikuttavan siihen, miten työnantajat heltyisivät tilaamaan työnohjauksia myös niille aloille, joilla se ei ole lakisääteistä. (Keski-Luopa 2011, 24–26.) Työnohjauksen kirjavien käytäntöjen on todettu aiemmissa tutkimuksissa vaikuttavan myös esimerkiksi työnohjauksien onnistumiseen ohjattavien näkökulmasta. Muun muassa Pohjolaisen tutkimuksessa on Keski-Luopan mukaan todettu, että ohjattavien oikean käsityksen työnohjauksesta nähtiin lisäävän työnohjauksen koettua tehokkuutta (Keski-Luopa 2018, 160).

Työnohjaajien ollessa vastuussa työnohjaus- ja oppimisprosessista, heidän nähdään tarpeelliseksi ymmärtää, paitsi yleisellä tasolla erilaisista oppimiskäsityksistä ja kasvatustilastoista, myös kyetä perustelemaan omat interventionsa ja niiden viitekehykset. Aikapaine sekä kompleksiset työelämän ongelmat ovat ajaneet työnohjaajat työskentelemään rutiinien ja aikaisempien käytäntöjen mukaan, joita ei ole kyetty tieteellisesti perustellen tarkastelemaan, arvioimaan ja kehittämään. Toimintatavat, jotka eivät enää nykytietämyksen valossa ole perusteltavissa, voivat muodostaa työnohjaukselle

rasitteen. Oman haasteensa toimintatapojen reflektiolle tuo Keski-Luopan mukaan työnohjauksissa syntyneen hiljaisen tiedon ja intuition tuominen osaksi reflektiivistä toimintaa. (Keski-Luopa 2018, 176.) Työnohjaajan arvopohja sekä ihmis- ja oppimiskäsitys ohjaavatkin ohjaajaa sekä tietoisesti että tiedostamatta. Ohjaajien tiedostamattomia tarkoituksia voidaan ymmärtää vain tutkimalla heidän käyttöteorioitaan. (Keski-Luopa 2001, 17.)

Käyttöteorialla tarkoitetaan ihmisen kokemuksista syntynyttä ja integroitunutta ajattelumallia, johon ohjaajan omat arvot vahvasti vaikuttavat. (Ojanen 2006, 13; Keski-Luopa 2018, 170–171.) Mikäli työnohjaaja ei tunnista analysoimatta sisäistetyin ja huomaamatta omaksutun käyttöteoriensa taustalla vallitsevia metateorioita, ne voivat pahimmillaan olla ristiriidassa keskenään (Keski-Luopa 2018, 86). Ymmärryksen puuttuessa taustalla vaikuttavista viitekehyksistä, on myös vaarana, että työnohjaaja lähtee työssään liiaksi soveltamaan, ilman tieteellistä tutkimukseen osoittautuvaa näyttöä. Soveltamisessa ja menetelmien kehittämisessä ei Ojanen mukaan sinänsä ole mitään väärää. Tavat ja motiivit, joilla sitä tehdään, on kuitenkin kyettävä perustelemaan ja arvioimaan myös tieteellisesti kestäväällä tavalla. (Ojanen 2006, 14.)

Työnohjauksesta tehty kotimainen tutkimus on toistaiseksi keskittynyt tarkastelemaan työnohjauksen ilmiöitä lähinnä yksittäisistä viitekehyksistä käsin. Käytännössä ainoa, joka on tutkinut työnohjauksen kehityskulkua, teoreettisia perustoja ja pyrkinyt rakentamaan suomalaiselle työnohjaukselle yhtenäistä taustateoriaa on työnohjauksen pioneeri, YTT, psykologi ja psykoanalyytikko Leila Keski-Luopa. Hänen väitöskirjansa (2018) oli ensimmäinen kattava akateeminen teos, joka pyrki hahmottelemaan työnohjauksen historiasta ja filosofisista kysymyksistä laaja-alaisen käytännön toimintamallin. Keski-Luopan väitöskirja on saanut kritiikkiä psykodynaamisen näkökulman korostumisesta. Näkökulman painottuminen ei, Keski-Luopan koulutus ja työkokemus psykoanalyytikkona huomioiden, sinänsä ole yllättävää. Tämä kuitenkin luo Keski-Luopan väitöskirjalle mielestäni perustavanlaatuisen lähtökohtaisen ongelman: kuinka rakentaa toimiva, monitieteellinen työnohjausprosessia kuvaava teoria, jos sitä tarkastelee lähinnä omasta viitekehksestään käsin?

Keski-Luopan väitöskirja on kohdannut kritiikkiä siitä, että se yrittää väkisin puristaa työnohjauksen historian, filosofian ja empirian yhteen muottiin ja teoriaan. Väitöskirja ei pysähdy pohtimaan, kuinka tarpeellista yhden viitekehksen luominen työnohjauksen

käytännölle lopulta edes on. Voisiko yhtenäisen teorian ja viitekehyksen sijaan, olla hedelmällisempää tutkia, miten eri teorioita ja näkökulmia voisi tarkoituksenmukaisesti sovittaa eri tilanteisiin ja ilmiöihin? Jäin tutkimuskirjallisuuteen sukeltaessani pohtimaan sitä, miten kunnianhimoista ja käytännössä lähes mahdotonta olisi rakentaa tuollainen yhtenäinen sateenvarjoteoria työnohjauksen ympärille. Kukaan ei koskaan ole yrittänyt saada psykoterapeuttisia viitekehyksiä mahtumaan samaan muottiin, se on nähdäkseni koettu paitsi mahdottomana, myös tarpeettomana. Erotuksena tosin tietysti se, että psykiatria ja psykologia, etenkin behavioristisina tieteenaloina, ovat määrittäneet psykoterapiasuuntauksia melko pitkälle. Poikkitieteellinen näkökulma on nähdäkseni syntynyt enemmänkin piristysruiskeena uusille suuntauksille, kuin lähtökohtana yksittäiselle viitekehykselle.

Keski-Luopa esittää väitöskirjassaan kritiikkiä sitä kohtaan, miten ja millaisiin viitekehyksiin työnohjaajat perustavat omat interventionsa: teorioiden välineellistäminen ja työnohjaajan henkilökohtaisten mieltymysten pohjalta valitut teoriat ovat osoittautuneet ongelmalliseksi. (Keski-Luopa 166–167.) Sinikka Ojasen 1980-luvulla tehtyjen tutkimusten mukaan työnohjaajat valitsevat työskentelytapansa ja työnohjauksen tavoitteet oman maailmankatsomuksensa ja ihmiskäsityksensä mukaan. Työnohjaajat ovat näyttäneet valinnee tieteiliset teoriansa sen mukaan, mitkä teoriat ovat heille olleet entuudestaan tuttuja ja sopineet yhteen heidän oppimiskäsityksiensä kanssa. Ojasen mukaan työnohjauksissa on käytetty myös muun maussa persoonallisuusteorioita, vuorovaikutusteorioita sekä organisaatioteorioita. (Keski-Luopa 2018, 189 mukaan Ojanen 1982, 33.)

Keski-Luopa lainaa Pohjolaa ja Jokirantaa, luokitellessaan työnohjauskirjallisuuden käyttävän teorioita sekä pragmaattisesti että instrumentaalisesti. Tästä seuraa kuitenkin se ongelma, että todellisuus valitun teorian taustalla ei avaudu. Pohjola ja Jokiranta kritisoivat Keski-Luopan mukaan työnohjauksen kenttää ennen kaikkea teoreettisuuden puutteesta, ei niinkään teorioiden puutteesta. (Keski-Luopa 2018, 167.) Keski-Luopa nostaa väitöskirjassaan esiin myös työnohjaukseen liittyvän keskustelun rationalisoitumisen, joka on hänen mukaansa seurausta tutkimuksen ja yhtenäisen viitekehyksen puutteesta. Työnohjaukseen liittyvät ontologiset, epistemologiset ja eettisetkin kysymykset ovat jääneet vaille niiden ansaitsemaa huomiota (Keski-Luopa 2018, 165).

Toisaalta esimerkiksi ohjausta ja ohjausteorioita paljon tutkinut Jussi Onnismaa tuo esille, että työnohjauksen soveltaessa monia tieteenaloja, poikkitieteellisen tutkimuksen täytyy olla lähtökohtana myös työnohjauksen tutkimuksessa. Onnismaa näkeekin nimenomaan poikkitieteellisen tutkimuspohjan puuttumisen, yhdessä yleisen ohjauskäsitteen laajan määrittelyn kanssa johtaneen siihen, että soveltavan tutkimuksen painopiste on korostunut. (Onnismaa 2003, 7.)

Rohkaistuen kritisoimaan Keski-Luopan näkökulmaa pirstaloitumisen problematiikasta, jään pohtimaan miksi työnohjauksen moniulotteisuus ja poikkitieteellisyys nähdään lähes yksinomaan heikkoutena? Työnohjauksen pirstaloitunut ja poikkitieteellinen luonne voitaisiin mielestäni nähdä myös vahvuutena, johon toistaiseksi hyvin harva ilmiö on samalla tavalla kyennyt vastaamaan. Työnohjaus mukautuu ajan myötä, eri konteksteissa ja jopa eri työnohjaajien käsissä. Jos työnohjaus kadottaa joustavuudessaan punaisen lankansa, niin onko se automaattisesti heikkoutta vai kertooko se vain kiihtyneestä muutoksesta ympärillämme?

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

3.1 Tutkimuskysymykset

Pro gradu tutkielmani tarkoituksena on kartoittaa, millaisia merkityksiä teoreettisilla viitekehyksillä on työyhteisöjä koskevien työnohjausinterventioiden käytännössä. Tavoitetta varten asetan tutkielmani toteutukselle seuraavat analyttiset kysymykset:

- a) Miten viitekehykset tulevat näkyviksi ohjauksien käytännöissä?
- b) Kuinka tietoista ja tarkoituksellista viitekehysten käyttöä interventioissa on?
- c) Mikä merkitys työnohjaajien koulutustaustalla on suhteessa edellisiin kysymyksiin?
- d) Integroivatko työnohjaajat sekä teorioita että menetelmiä työssään vai nojautuvatko he koulutuksensa taustalla vaikuttaviin yksittäisiin viitekehyksiin?

Oletan, että saavutan kysymyksilläni kokemuksia, joilla on merkityksiä esimerkiksi työnohjauksen käytäntöjen ja työnohjauskoulutuksen kehittämisessä sekä työnohjauksen käsitteellisen jäsentämisen kannalta.

3.2 Aineiston keruu

Tutkittaessa kokemusta, on tavallista, että vastaajia rekrytoidaan tarkoituksenmukaisesti, ei sattumanvaraisesti, toki tutkittava ilmiö huomioiden. Vastaajia voidaan etsiä suositusten perusteella, tutkijan omien kontaktien kautta tai esimerkiksi lumipallomenetelmän avulla. (Smith ym. 2009, 49.) Lähdin etsimään vastaajia aluksi henkilökohtaisesti tutuista työnohjaajista (suhteet), joista yksi oli osallistunut myös kandidaatin tutkielmaani. Kaksi seuraavaa haastateltavaa sain ensimmäisen vastaajan suosituksen perusteella. Loput vastaajat tavoitin kontaktoimalla heidät suoraan erilaisten yhdistysten kotisivuilta löydettyjen yhteystietojen kautta. Pyrin kontaktoimaan monipuolisesti ja tietoisesti eri viitekehysten edustajia, jotka esittelyissään kertoivat käyttävänsä hyvin erilaisia menetelmiä. Haastateltavia etsiessäni tein tietoisesti ratkaisun sisällyttää mukaan myös sellaisia vastaajia, joilla oli paljon kokemusta työyhteisöjen interventioista, mutta he itse varoivat

määrittelemästä itseään työnhajaajiksi, sillä heillä ei ollut Suomen Työnhajaajat Ry:n myöntämää sertifiointia.

Keräsin tutkielmani aineiston yksilöhaastatteluilla. Kokemusta tutkittaessa haastattelut ovat aineistona hyvin tavallinen ja hyväksi osoitettu menetelmä. Niistä on yleensä mahdollista saada irti hyvin rikasta ja yksityiskohtaista kerrontaa yksilöiden kokemuksista. Vastaajan mahdollisuus jäsenellä omia ajatuksia ja kokemuksiaan mahdollistuu haastatteluiden aikana (Smith ym. 2009, 56–60.)

Muodostin haastattelukysymykset (liite 1) teoreettisesta viitekehystä varsinaisen tutkimuskysymyksen ympärille. Tutkimuskysymyksiä laatiessani, minulle oli tärkeää se, että pyrin välttämään suoria kysymyksiä viitekehysten ja teorioiden merkityksistä ja vaikutuksista työyhteisöjen ohjauksien käytännöissä, etenkin haastatteluiden alussa. Tällä valinnalla halusin antaa tilaa vastaajien spontaanille pohdinnalle. Ennalta hahmoteltujen haastattelukysymysten lisäksi haastatteluiden aikana nousi spontaanisti esiin lisää tarkentavia kysymyksiä. Käytettäessä haastattelututkimusta aineistonkeruussa, on Smithin mukaan syytä kiinnittää huomiota kysymyksen asetteluun ja sen väljyyteen. Liian pitkälle strukturoidut haastattelukysymykset tekevät aineistosta helposti liian suppean. IPA-haastatteluissa kysymyksenasettelu onkin yleensä korkeintaan puolistrukturoitu: tutkija antaa haastateltavalle aiheen, josta hän kertoo, tutkijan keskittyessä kuuntelemaan. Smithin mukaan viisas haastattelija antaa haastateltavan myös karata kertomuksissaan sivuraiteille, sillä juuri sieltä löytyvät usein ne ennalta-arvaamattomat ja merkitykselliset vastaukset. (Smith ym. 2009, 56–60.)

Haastatellessani, minulle konkretisoitui erityisesti hiljaisuuden merkitys. Jäin Smithin ohjeiden mukaisesti odottamaan, jatkaisiko vastaaja vastaustaan, vaikka itsellä tekikin jo mieli kiirehtiä seuraavaan kysymykseen tai esittää tarkentavia kysymyksiä. Lähes poikkeuksetta, etenkin haastatteluiden loppupuolella, haastateltavat jatkoivat vastaustaan vielä syvemmälle. Usein näissä syvemmälle sukeltavissa pohdinnoissa haastateltavat vastasivat juuri niihin tarkentaviin kysymyksiin, joita olin ollut aikeissa esittää. Erityisen hyödylliseksi koin haastattelussa viimeisen kysymykseni, jossa vastaajat saivat halutessaan vielä täydentää vastaustaan, lisätä jotain tai kysyä minulta kysymyksiä. Näissä vastauksissa vastaajat selvästi kokosivat yhteen omia kokemuksiaan ja tekivät jäsenyyksiä aiempien kertomastaan. Kaiken kaikkiaan tarkentavien kysymysten kohdalla hieman epätietoisuutta

ja harmitustakin, sillä ikkunoita tarkentaville kysymyksille olisi välillä tuntunut olevan loputtoman paljon ja haastatteluiden keskusteluihin olisi voinut uppoutua tunneiksi.

Kaksi haastatteluista toteutettiin kasvokkain, loput kuusi etäyhteydellä. Etäyhteydellä käydyt haastattelut tehtiin Microsoft Teams sovelluksen kautta ja tallennettiin samalla sovelluksella. Kasvotusten tehdyt haastattelut nauhoitettiin puhelimella. Haastatteluiden kesto vaihteli 27 minuutista aina 1h 20 minuuttiin. Litteroin kaikki haastattelut Microsoft Word tiedostoiksi. Tätä raakamateriaalia syntyi haastatteluista yhteensä 110 sivua (fonttikoko 12, riviväli 1,5, reunukset 4 cm muistiinpanoille).

3.3 Tulkitseva fenomenologinen analyysi

Tutkielmani aineisto on analysoitu tulkitsevalla fenomenologisella analyysillä (interpretative phenomenological analysis, IPA). Tulkitseva fenomenologinen analyysi on yksi fenomenologisen tutkimusperinteen tutkimusmetodeista. Voidakseen ymmärtää tulkitsevan fenomenologisen analyysin perimmäistä luonnetta on syytä ottaa huomioon, että se ei ole puhtaasti eksistentiaalistiseen fenomenologiseen perinteeseen nojautuva. Siihen on sekoittunut fenomenologisen tutkimusperinteen lisäksi hermeneutiikkaa, mikä näkyy juuri menetelmän tulkitsevassa otteessa. Tulkitsevan fenomenologisen analyysin hermeneuttinen luonne näkyy myös siinä, että tutkittavien ajatellaan jäsentävän omia kokemuksiaan kielessä, esimerkiksi haastatteluissaan. Samalla tutkijalla ajatellaan olevan mahdollisuus kokea vain tutkittavien kokemuksia (make sense of making sense). Tulkitsevaan fenomenologiseen analyysiin sisältyy fenomenologian ja hermeneutiikan lisäksi myös ripaus idiografiaa: tulkitseva fenomenologinen analyysi on kiinnostunut *juuri tämän* henkilön kokemuksista, *juuri tietyssä* hetkessä. (Smith, Flowers & Larkin 2009, 1–3.) Tulkitseva fenomenologinen analyysi ei pyri ymmärtämään vain ihmisten kokemuksia, vaan ihmisten kokemuksia sen hetken poliittisessa, kulttuurisessa, sosiaalisessa ja ekonomisessa kontekstissa. (Shaw 2010, 178). Idiografinen luonne näkyy myös siinä, että analyysissä pyritään ensin laatimaan hyvin yksityiskohtaiset kuvaukset jokaisesta aineistosta, ennen kuin niistä lähdetään muodostamaan minkäänlaisia yleistettäviä teemoja (Smith ym. 2009, 32).

Tulkitseva fenomenologinen analyysi on kehitetty tutkimaan erityisesti kokemuksia sekä merkityksiä, jotka ovat syntyneet sekä henkilökohtaisessa että sosiaalisessa maailmassa. Sitä on perinteisesti käytetty paljon psykologisen haastattelun työkaluna. Menetelmän isänä

pidetään psykologi Jonathan Smithiä. Smithin mukaan erityisesti sellaiset kokemukset, jotka erottuvat arkisten kokemusten keskeltä ja saavat yksilön elämässä suuremman merkityksen, ovat tulkitsevan fenomenologisen analyysin kiinnostuksen kohteina. (Smith ym. 2009, 1–3). Tulkitsevan fenomenologisen analyysin tarkoituksena on tutkia yksilöiden käsityksiä hyvin yksityiskohtaisesti. Sen avulla voidaan tuloksissa esittää kokemusten yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, mutta toisaalta analyysin aikana pyritään tarkastelemaan jokaista aineistoa (yleensä haastattelua) yksilönä, niin että muut aineistot eivät vaikuta tulkintaan. (Smith & Osborn 2015; 27, 45.) Tulkitseva fenomenologinen analyysi ei myöskään pyri lokeroimaan kaikkia kokemuksia tiettyjen ennalta päätettyjen teemojen ja kategorioiden alle (Smith ym. 2009; 1, 32).

Tulkitsevaa fenomenologista analyysia käytettäessä tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ei tarvitse pitää sisällään mitään varsinaista teoriaa, jota koetellaan empiriassa tai vertaillaan toisiin. Teoreettisen viitekehyksen tehtävä on pikemminkin herätellä lukijan kiinnostusta jatkamaan analyysiin saakka, sekä perustella tutkimuksen olemassaoloa ja tarvetta. (Smith ym. 2009, 43.) Tässä mielessä IPA sopii erinomaisesti tutkielmaani, sillä työnohjauksen yhtenäistä teoreettista määritelmää ja viitekehystä ei, Keski-Luopaa lukuunottamatta, ole yritetty rakentaa. Tulkitseva fenomenologinen analyysi soveltuu hyvin menetelmäksi, kun halutaan tutkia suhteellisen pienen ja melko homogeenisen ryhmän kokemuksia. Vastaajiksi pyritään löytämään yhtenäinen joukko, jotka kokevat tutkittavan aihepiirin, elämäntilanteen ja/tai ilmiön merkittävänä. (Smith & Osborn 2015, 25.) Tähän nojaten, on helppo ymmärtää, miten olen rajannut oman tutkimuskysymykseni sekä aineistoni keruun työyhteisöjen ohjaajiin.

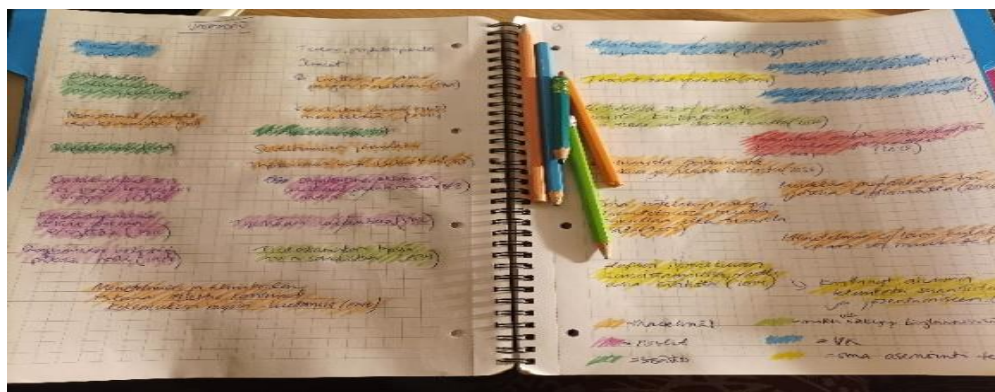
Tutkielmani kirjoitustyön loppupuolella Smith nimesi uudelleen tulkitsevan fenomenologisen analyysin käsitteitä. Analyysiprosessin itsessään pysyessä tismalleen entisenlaisena ja muutoksen koskiessa vain analyysin nimiä, olen tutkielmassani käyttänyt Smithin suosituksen mukaan uusia nimiä, mutta muutoin lainannut tutkielmassani Smithin vanhempaa tuotantoa.

3.4 Analyysin vaiheet

Tulkitsevan fenomenologisen analyysin ensimmäinen vaihe on Smithiä mukaillen perusteellinen aineistoon tutustuminen ja alustavien kommenttien tekeminen. Aloittaessani analysoimaan aineistoa, luin litteroituja haastatteluita yksi kerrallaan läpi useita kertoja. Tämän jälkeen aloin tekemään litterointeihin alustavia kommentteja. Kommenttien laatuun tulkitseva fenomenologinen analyysi ei anna tarkkoja ohjeita, mutta ne voivat olla esimerkiksi miellelyhtymiä, haastateltavan kielenkäyttöön liittyviä huomiota tai tiivistyksiä. Tässä kohtaa tarkoitus ei ollut jäsenellä tekstiä eri teemojen alle, mutta tämän tapahtuminen kommenttien kautta ei ole varsinaisesti kiellettyäkään. (Smith ym. 2009, 82–84.)

Toisena vaiheena tarkastelin aineistoa, nostaten siitä esiin kokemuksellisia lausuntoja. Samat lausunnot saattoivat toistua aineistossa useammassa kohtaa, mutta toisin kuin sisällönanalyysissä, ne eivät olleet suoria poimintoja sanoista tai sisällöstä. Smithin mukaan kokemukselliset lausunnot voivat olla vapaasti muodostettuja ja ne voidaan rakentaa myös niistä kommentteista, joita tutkija on aiemmin nostanut esiin tekstistä.

Näistä kokemuksellisista lausunnoista lähdin analyysin kolmannessa vaiheessa tulkitsemaan yhtenäisyyksiä. Mikäli lausunnot eivät jo itsessään muodosta omaa henkilökohtaista kokemuksellista teemaansa (PET), niitä ryhmitellessä on hyvä pitää Smithin mukaan alkuperäistä aineistoa lähellä, jotta teemat eivät karkaisi liian kauas alkuperäisestä aineistosta. Koko aineiston analysoinnin ajan palasin litterointeihin usein, kyetäkseeni varmistamaan alkuperäisessä aiheessa pysymisen. Ryhmittelyssä käytin apuna värikyniä, värittäen saman pääteeman alle meneviä teemoja samalla värillä.



Kuva 1. Kokemuksellisten teemojen ryhmittelyä

Smithin ohjeen mukaan kokosin lopuksi kokemukselliset lausunnot selkeäksi taulukoksi ja niiden yhteyteen laitoin suoria lainauksia alkuperäisestä aineistosta. (Smith ym. 2009, 101.) Jäsensin nämä kokemukselliset lausunnot jokaisesta kahdeksasta haastattelusta omaksi taulukokseen. Aineistoni henkilökohtaisista kokemuksista laatimistani taulukoista on nähtävillä ote ohessa.

Taulukko 1. Katkelma henkilökohtaisten kokemuksellisten teemojen taulukoista

PET	Katkelmia aineistosta
Työnohjausprosessin jatkuvuus	<p>”Hyvin suuressa osassa työnohjaus ei jatku millään tavalla (prosessin jälkeen tai ulkopuolella). Työnohjauksessa ei aina elä sitä ajatusta, että no ei me puhuta tästä sit jälkeen päin. Mä sanon tän aina mun työnohjauksessa aluksi, että mä toivon, että te puhutte työnohjauksesta. Toivon, että te keskustelemee, että me puhuttiin työnohjauksessa tällasta tällaisesta asiasta ja tai, etät jos työssä on joku asia, mikä mietityttää, niin hei otettaisko tää sinne työnohjaukseen, pohditaanko siellä yhdessä. Että se ei ole mikään salatiedekerho, missä tehdään jotain ihan ihmeellistä mytologiaa. Ja sitten sen jälkeen kukaan ei keskustele siitä ja poissaolijoille niinku jää semmonen vaikutelma, että jossain on käyty keskusteluita, joista ei tiedä.” (1409–1420)</p>
Työnohjauksen määrittelyä	<p>”Monta ryhmää joutuu ensin opettamaan siihen, että mitä työnohjaus, mitä se tarkoittaa ja miten sitä voi hyötykäyttää oikeasti. Sekä siis sille työyhteisölle, joka siellä istuu, mutta myös niille esihenkilöille. Että myöskään esihenkilöt ei ymmärrä, että se työnohjaaja on heidän niinku tietyllä tavalla työpari.” (1404–1408)</p>

Ryhmäkokemuksellisten lausuntojen jäsentämiseksi, kirjoitin kokemuksellisia lausuntoja sekä henkilökohtaisia kokemuksellisia teemoja myös paperilapuille ja konkreettisesti pinosin niitä eri nippuihin, makustellen niiden keskinäistä yhteensopivuutta ja etsien omaa jäsenystäni ryhmäkokemuksellisille teemoille (GET). Ryhmäkokemuksellisten teemojen taulukko (GET) on esitetty tutkimuksen tuloksissa.

Tulkitsevaa fenomenologista analyysia tehtäessä on huomioitava, että jokaista vastausta käsitellään yksilönä. Esimerkiksi kokemuksellisten lausuntojen muodostaminen voi olla hyvinkin erilainen haastatteluiden välillä, eikä edeltävän aineiston käsittelyn pitäisi ohjata liikaa analyysin tekemistä. Hermeneuttisen luonteen vuoksi tämä on kuitenkin hyvin haastavaa. Esimerkiksi Tökkärin Pieni opas kokemuksen tutkimukseen (2020) osoittaa, että jo syntyneitä teemoja voidaan käyttää apuna analyysissa (Tökkäri 2020, 37). Käytännössä tulkitsevan fenomenologisen analyysin hermeneuttinen luonne muuntui todeksi haastatteluiden edetessä. Koin haastavaksi pitää haastattelut erillisinä: mieli ja kieli harhaili herkästi kysymään tarkentavia kysymyksiä samoista teemoista kuin toisilla vastaajilla. Toisaalta haastateltavien vastauksissa esiintyvät teemat olivat muutoinkin pitkälti samansuuntaisia, vaikka kokemukset niiden sisällä saattoivatkin vaihdella.

Tutkielmani eettisyyttä ja luotettavuutta olen reflektoinut tarkemmin tämän tutkielman loppupuolella, pohdinnan yhteydessä.

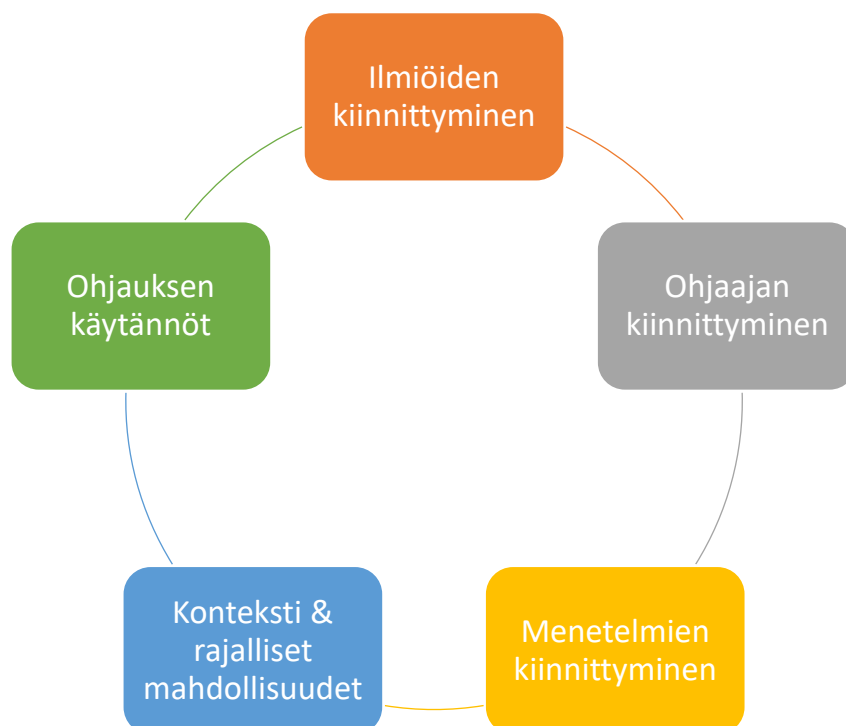
4 TUTKIMUKSEN TULOKSET

4.1 Yleistä

Yhtenäisen ryhmäkokemuksellisten teemojen taulukon avaaminen ja tulkinta ovat osa tutkimuksen teon prosessia tulkitsevassa fenomenologisessa analyysissä. Näin ollen tutkimustulosten auki kirjoittaminen, vertailu edeltäviin tutkimustuloksiin ja saatujen tuloksien merkitsevyys ovat olennainen osa tutkimusprosessia. (Smith ym. 2009, 101–103; Tökkäri 2020, 37.) Tutkielmani tulosten vertaaminen edeltäviin tutkimuksiin oli lähestulkoon mahdotonta, sillä kukaan ei Suomessa ole aiemmin tässä kontekstissa tehnyt nimenomaan empiiristä tutkimusta eri viitekehysten sisällä. Toisaalta juuri tämä korostaa tuloksieni merkittävyyttä suomalaisen työnohjauksen tutkimuskentällä.

Tutkielmani tuloksina voidaan tiivistetysti esittää seuraava ryhmäkokemuksellinen kuvio. Oheisessa kuviossa olen esittänyt kaikki aineistosta jäsentämäni ryhmäkokemukselliset teemat, jotka nostin esiin vastaajien kokemuksista. Seuraavissa alaotsikoissa olen avannut jokaisen ryhmäkokemuksellisen teeman tarkemmin.

Kuvio 1. Ryhmäkokemukselliset teemat



4.2 Teemojen ja ilmiöiden kiinnittyminen teorioihin ja viitekehyksiin

Tutkielmani vastaajien mukaan työnohjauksien koettuja ilmiöitä olivat muun muassa työyhteisöjen toimivuuden tarkastelu ja kehittäminen, työn kuormittavuuden ja mielekkyyden tarkastelu, vuorovaikutustilanteiden kehittäminen, toimijuudentunnon vahvistaminen, tuki työyhteisön muutostilanteissa, työssä jaksaminen ja työhyvinvoinnin kehittäminen itsetuntemusta lisäämällä sekä johtajuus. Näistä ilmiöistä lähes kaikki vastaajat, huolimatta ”edustamastaan” viitekehuksesta, kokivat vuorovaikutussuhteet yhdeksi merkityksellisimmistä työnohjauksissa käsiteltävistä ilmiöistä. Näiltä osin tutkielmani tulokset vastaavat työyhteisöohjauksen määrittelyssä käytettyä aikaisempaa kirjallisuutta (vrt. Alhanen ym. 2011) Osa vastaajista nivoi työnohjauksen ilmiöitä isompiin kokonaisuuksiin, kuten toimijuudentunnon (sense of agency) lisäämiseen ja kokosi tämän käsitteen alle useampia ilmiöitä, mukaan lukien vuorovaikutussuhteet sekä työyhteisöjen toimivuuden.

Toinen kaikissa kokemuksissa jäsentynyt työnohjauksen ilmiö oli johtajuuteen liittyvät kysymykset. Huolimatta teeman yleisyydestä, esihenkilöiden osallisuus työnohjausprosessiin vaihteli vastaajien välillä huomattavasti. Vain yksi vastaajista ilmoitti oikeastaan vaativansa esihenkilön läsnäoloa työnohjauksissa, mikäli muuta ei ollut erikseen sovittu. Yksi vastaajista toivoi esihenkilöiden osallistuvan aktiivisemmin ohjauksiin ja koki heidän poissaolonsa kannanottona kyseisen työyhteisön työnohjausta kohtaan. Useammat vastaajista kokivat, että esihenkilöiden osallisuus vaihteli paljon ohjauksetojen välissä, johtuen joko ohjauksen sisällöstä, ohjattavien toiveesta tai käytännön järjestelyistä johtuvista syistä. Esihenkilöiden osallistumattomuus ohjausprosesseihin näkyi vastaajien kokemuksissa yhtä usein sekä ohjattavien työntekijöiden toiveena, että esihenkilöiden omana haluna jättäytyä ohjauksista sivuun, liittymispyynnöistä huolimatta.

”Joka kerta pitää mun mielestä erikseen ihan sopia ja yhdessä arvioida, riippuen siitä, mikä on työnohjaukselle asetettu tavoite, niin joskus ilman muuta se esihenkilön läsnäolo on välttämätön. Mutta joskus sitten taas on helpompi päästä niihin tavoitteisiin, jos esimies ei ole läsnä, että se on aina sovittavissa oleva asia ollut.” (Vastaaja 7)

Myös kokemukset työyhteisön toimivuudesta, työhyvinvoinnin lisäämisestä itsetuntemuksen kautta ja henkilöstön resilienssin tukeminen muutostilanteissa näkyivät useamman vastaajan kokemuksissa. Toisin kuin Kosken (2012) tekemässä työyhteisöohjauksien määrittelyssä, yksikään vastaajista ei suoraan kokemuksissaan nimennyt teemaksi työyhteisöjen ohjauksissa työn perustehtävän hämärtymiseen liittyviä haasteita. Sen sijaan vastaajien kokemuksissa jäsenyi teemoja työn järjestelystä ja työn sisällöstä, jotka mielestäni välillisesti liittyvät työn perustehtävään. Samoin jäsenän Kosken (2012) määrittelyä mukaillen, useat muutostilanteisiin liittyvät teemat osaksi perustehtävän (uudelleen)jäsentämistä. Teoreettisten viitekehysten välisillä eroavaisuuksilla ja painopisteillä ei näin ollen näyttänyt olevan merkitystä työyhteisöjen ohjauksien teemoissa.

4.3 Ohjaajan kiinnittyminen teorioihin ja viitekehyksiin

Tein tutkimuskysymyksiä laatiessani tietoisien valinnan siitä, että ensimmäiset haastattelukysymykset lähestyivät tutkielmani aihepiiriä hieman herätellen ja suoraan viitekehyksiin liittyvät kysymykset esitettiin haastatteluiden loppupuolella. Halusin tällä valinnalla päästä näkemään, miten pian vastaajat itse ottaisivat viitekeh്യksensä mukaan keskusteluun. Myöskään vastaajia etsiessäni, en maininnut pro gradun tutkielmani tarkkaa aiheenrajausta, vaan ilmoitin vain etsiväni vastaajia työyhteisöjen ohjauksiin liittyvään tutkielmaan. Näistä tietoisista valinnoista huolimatta, useimmat vastaajista nimesivät teoreettisia viitekeh്യksiä ja kiinnittivät itsensä niihin heti ensimmäisen kysymyksen yhteydessä kysyttäessä vastaajien taustoista. Itsensä sitominen viitekeh്യkseen heti haastatteluiden alussa vaikuttaa mielestäni siltä, että vastaajat määrittelevät itseään ammattilaisina vahvasti paitsi pohjakoulutuksensa niin myös viitekeh്യksiensä kautta.

Aikaisempi määrittely työnohjauksen teoreettisista taustoista mainitsee työnohjauksessa käytettävän perinteisten psykologisten viitekehysten lisäksi myös organisaatio-, vuorovaikutus- ja persoonallisuusteorioita (Keski-Luopa 2018, 189). Vain yksi tutkielmani vastaajista käytti kokemuksissaan organisaatioteorioita sekä fenomenologista ihmiskäsitystä, sen sijaan, että olisi kokenut määrittelevänsä itseään ohjaajana perinteisten psykologisten viitekehysten kautta. Tutustuessani tarkemmin hänen edustamaansa terapia- ja työnohjaussuuntaukseen, huomasin kiinnostukseksi, ettei sinänsä hyvin laajaa terapiakoulutusta tarjoavan tahon kotisivuilla myöskään mainittu kertaakaan, millaiseen käyttäytymistieteen teoreettiseen taustaan koulutus pohjautuu.

”--- niinku just tätä itsensä johtamisen viitekehystä tunnistan, siis semmosena teoreettisena taustana. --- ja ehkä ylipäättään sitä, mitä on olla ihminen ja kaikkea tämmöstä. Mun taustaymmärrykseen vaikuttaa vahvasti esimerkiksi fenomenologiset ymmärrykset. Mitä ja miten ymmärtää, mitä on organisaatio? Miten ymmärtää, mitä on johtaminen?” (Vastaja 2)

Tutkielmani vastaajat, yhtä lukuun ottamatta, eivät haastatteluissa nostaneet spontaanisti esille erilaisia ryhmäteorioita tai nimenneet niitä, mikä tuli minulle hieman yllätyksenä. Vastaajat kertoivat kyllä käyttävänsä ryhmien dynamiikan tarkastelua ohjausmenetelmänä: sitä miten osallistujat ovat asemoituneet toisiinsa nähden, missä järjestyksessä he puhuvat ja miten elekielen avulla suhtautuvat toisiinsa. Yksi vastaajista myös nosti ohjauksien teemaksi ryhmiiin liittymisen työyhteisössä, jossa työntekijöiden vaihtuvuus oli suurta. Ryhmiin liittymisen näkyi hänen kokemuksissaan ohjausten teemana, mutta hänkään ei varsinaisesti erikseen nostanut esiin tai nimennyt ryhmädynaamisia teorioita, joihin olisi peilannut tätä teemaa.

Uskon, että vastaajat olisivat eritelleet ja havainnollistaneet minulle myös ryhmäteorioita, mikäli olisin niistä kysynyt erikseen. Sama olisi todennäköisesti käynyt vuorovaikutusteorioiden, organisaatioteorioiden ja oppimisteorioiden kohdalla. Pro gradu tutkielman laajuus ja työnohjauksen teoreettisen taustan pirstaloituminen huomioiden, olisi kuitenkin ollut huomattavan haastavaa käydä haastatteluissa läpi kaikkia niitä teorioita, joita ohjaajat työnohjauksissa oletuksieni ja aiemman tutkimuksen mukaan käyttävät. Jättämällä haastattelukysymykseni avoimiksi ja välttelyäni viitekehyksistä ja teorioista suoraan kysymistä haastatteluiden alussa, uskon, että onnistuin jäsentämään ja tuomaan ilmi paremmin niitä kokemuksia, joita vastaajat spontaanisti ja nopeasti puheessaan tuottivat. Epäilen, että tutkimuskysymysten ennalta kertominen haastateltaville olisi saattanut johdatella tuloksia suuntaan, jota vastaajat olisivat todellisuuden sijaan pitäneet toivottuina kokemuksina ohjausprosesseista.

Johtamis- ja vuorovaikutusteorioita vastaajat nostivat esiin ohjauksien teemoissa ja ohjauksissa käsiteltävissä ilmiöissä ja menetelmissä, eivät viitekehyksiin liittyvässä keskustelussa. Suoranaisia persoonallisuusteorioita yksikään vastaaja ei kokenut käyttävänsä. Toki olen taipuvainen ajattelemaan, että esimerkiksi psykoanalyttinen teoria pitää sisällään vahvan persoonallisuusteorian käsitteen jo itsessään. Lisäksi vain muutama

vastaaja tunnisti ja nimesi käyttävänsä tunne- ja motivaatioteorioita ohjauksiensa käytännöissä.

”Esimerkiksi erilaisiin rooleihin liittyvät teoriat, Morenon rooliteoria. Muun muassa Grossin tunteiden säätelyn ja käsittelyn teoriat. --- Sitten tietysti monet erilaiset johtamiseen liittyvät teoriat.--- Sitten tietysti kaikki ryhmädynamiikkaan liittyvät teoriat. Mercerin kommunikaatioteoria.”
(Vastaaja 7)

Yksi vastaajista koki kiinnostävänsä itsensä laajemmin käyttäytymistieteelliseen viitekehykseen. Hän pohti ja reflektoi omaa teorioiden ja viitekehysten jäsenystään koko haastattelun ajan, ja lopulta aivan haastattelun päätteeksi, löysi muodon ja sanat omalle viitekehykselleen. Viitekehysten nimeämisen viipyilevästä jäsenyyksestä huolimatta, tämä vastaaja koki tulkintani mukaan käyttävänsä työssään hyvin monipuolisesti erilaisia psykologisia ja pedagogisia teorioita, ja kiinnitti niihin tiukasti kaikki käytännön interventioihinsa. Kokemuksia menetelmien sitomisesta teoreettisiin viitekehyksiin myöhemmin tutkielmani tuloksissa olen käsitellyt myöhemmin tuloksissa.

Useampi vastaajista määritteli omaa taustaansa työyhteisöjen ohjaajana negaation kautta, kertoen, mitä viitekehystä he eivät missään tapauksessa edusta. Useimmiten viitekehys, johon omaa viitekehystä verrattiin tällä tavalla, oli psykoanalyttinen teoria. Negaation käyttö oman viitekehysten ja teorioiden taustalla on mielestäni mielenkiintoinen ilmiö, sillä myös työnohjauksen monenkirjavan käsitteen jäsentelyä ja määrittelyä on tehty pitkään negaation kautta. (vrt. Roth 2017, 134–135; Kalliokoski & Mikkonen 2021, 12–14.)

Oman viitekehysten määrittelyn ohella, suurin osa vastaajista nimesi muita viitekehyksiä ja tunnisti niille tyypillisiä periaatteita ja eroavaisuuksia omaan viitekehykseen verrattuna. Psykoanalyttisen teorian ja kognitiivista viitekehystä edustavan koulukunnan välinen, yleisestikin tunnistettu kädenvääntö näkyi osassa haastateltavien kokemuksia. Toisten viitekehysten puutteista ja rajallisuudesta keskusteltaessa, näiden viitekehysten edustajat nimesivät toisensa useasti. Heidän vastauksistaan sai vaikutelman, että he arvottivat eri viitekehyksiä, korostaen oman viitekehyksensä paremmuutta, mikä sinänsä on hyvin inhimillistä. Viitekehysten välinen arvottaminen rakentui vastaajien kokemuksista minulle paitsi hienovaraisista sanallisista ilmaisuista, myös äänenpainoista, naurahduksista ja esimerkiksi kasvojen ilmeistä. Viitekehysten välinen arvottaminen ei näkynyt kaikkien vastaajien kokemuksissa. Muutama vastaajista koki, että kaikki viitekehykset ovat

arvokkaita sellaisenaan, että kaikissa on jotain hyvää ja ne tuovat oman arvonsa ohjausprosesseihin.

”Mutta, että varmaan monella tavalla voi toimia hyvänä työnohjaajana. Että, hirveän tärkeää on se, että saa tehdä sitä sillä tavalla, mikä tuntuu itselle hyvältä ja missä on joku semmoinen vähän isompi missio.” (Vastaja 3)

Muita viitekehyksiä käytettiin avuksi oman viitekehyksen rakentamisessa. Vastajat olivat kehittäneet itselleen omia teoreettisia lähestymistapoja integroimalla erilaisia viitekehyksiä ja teorioita. Koska tutkielmani vastaajissa oli useampi oman viitekehyksensä pioneeri, vastauksissa oli nähtävillä myös kokemuksia viitekehysten kehittymisestä ja uusien suuntausten syntymisestä vuosikymmenien aikana.

”Mä niinku jälkeinpäin vasta ymmärrän, että niinku mä jotenkin, että jos vaan pelkästään kognitiivisesti jäsennetään asioita ja keskustellaan, niin se ei ole niinku jotenkin, mä en ole koskaan uskonut siihen. Mutta ei ole ollut sellaisia malleja, jotka olisi valmiiksi jotenkin tarjonnut sellaisen viitekehyksen, niin sen takia mä oon lähtenyt etsimään sitä teatterista ja mindfulnessista. Tunteiden alueella sieltä itsemyötätunnosta.” (Vastaja 6)

Niissä tapauksissa, joissa vastajat olivat integroineet tai kehittäneet kokonaan uusia teoreettisia jäsennyksiä, tarve niihin oli syntynyt käytännön kokemuksen kautta. Näissä kokemuksissa minulle korostui käytännössä osoitettu tarve uudelle jäsennykselle tai sillä hetkellä olemassa olevien viitekehysten riittämättömyys ja soveltumattomuus heidän tarpeisiinsa. Viitekehysten riittämättömyyden yhteydessä vastajat korostivat aina kuitenkin kokemustaan siitä, että integraatioiden ja soveltamisen tausta täytyi kuitenkin aina olla perusteltavissa.

”Mä oon niinku kokeilija ja menen eksperimentaalisesti eteenpäin. --- Mut ei eksperimenttejä voi tehdä ilman sitä, että ne on turvallisia ja oikeudenmukaisia ja niissä arvostetaan ihmistä. Ja niin ku ei voi lähteä kokeilemaan, että tietyllä tavalla niiden täytyy olla koeteltuja, eikä ihmiset saa olla koekaniineja siis.” (Vastaja 6)

Osa vastaajista koki, että viitekehyksiin nojautuminen kaikessa käytännön ohjaustyössä ja valmius perustella valintojaan teorioilla oli ehdoton edellytys laadukkaalle työnohjaukselle. He vaativat sitä muiltakin, esimerkiksi koulutettaviltaan. Perusteltavuuden ja tutkitun

tieteellisen pohjan koettiin tuovan ohjausprosesseihin laatua, tehokkuutta, eettisyyttä ja lisäävän tuloksellisuutta ja uskottavuutta.

”Työn pitää olla mun mielestä aina läpinäkyvää ja arvioitavissa. Mulla pitää olla kyky kertoa, että miksi mä teen jotain. Se ei voi perustua siihen, että musta oli nyt kivaa tai tää niin mun mielestä vois olla tälleen. Vaan mulla pitää olla siellä niinku joku ajatus ja sen ajatuksen pitää olla sellainen, mikä on perusteltavissa sen asiakkaan näkökulmasta.” (Vastaja 4)

Vain yksi vastaajistani koki teorioiden ja käsitteiden määrittelyn ja nimeämisen olevan haastavaa. Hän oli itsekin hieman hämmentyneen oloinen siitä, miten vaikealta jäsentely haastattelutilanteessa tuntui. Huolimatta vaikeuksista nimetä teorioita, hän reflektoi, määritteli ja jäsensi teorioita ja viitekehyksiä praksiksen tasolla hyvin monipuolisesti haastattelunsa aikana.

Teorioiden ja viitekehysten merkitys näyttäytyi vastaajien kokemuksissa, yhtä vastaajaa lukuun ottamatta merkityksellisenä. Osa vastaajista suorastaan eli viitekehystään: heidän ihmiskäsityksensä, maailmankuvansa ja esimerkiksi oppimiskäsityksensä heijastelivat kaikki heidän viitekehystään. Tämä kokemus oli rakennettavissa sekä sellaisten vastaajien kokemuksista, jotka jäsensivät oman teoreettisen taustansa yhden viitekehysten varaan, kuin niidenkin vastaajien haastatteluissa, jotka kokivat oman viitekehystensä rakentuvan muilla kuin perinteisillä psykologisilla jäsentelyillä. Mikäli vastaaja ei kiinnittänyt itseään suoraan valmiiseen teoreettiseen viitekehukseen, he kokivat omien teoreettisten rajapintojensa syntyneen kokemuksen, koulutuksien ja laajempien kokonaisuuksien, kuten ihmiskäsitysten ja maailmankuvan kautta.

”Mä en ajattele siis sillä tavalla, että ihmisen niinku, että mä en sijoita jotain juttuja niinku ihmiseen sisään. Vaan mä elän tämmöistä relationaalista ihmiskäsitystä, dialogista ihmiskäsitystä. --- Kaikki on sillä lailla mun elämässäni dialogia. Se, että mä hengitän, niin se on dialogia. Se, että mä kuolen. --- Mä uskon nimenomaan siis, että tää dialogi on nimenomaan semmonen ihmiskäsitys ja maailmankuva. Miten sä niinku suhtaudut ja asenoidut elämään” (Vastaja 3)

Ymmärrys viitekehuksesta kaiken elämisen perustana näkyi myös tämän yhden vastaajan haastattelussa, joka ei tunnistanut aktiivisesti kiinnittävänsä itseään tai työmenetelmiään viitekehukseensa ja sen teorioihin. Ymmärsin, että hänen kokemuksissaan viitekehys näkyi työnohjauksen käytännöissä itsestään selvänä hänen itsensä kautta, eikä sitä tarvinnut reflektoida tai aktiivisesti peilata sen erityisemmin edes uusia menetelmiä käyttöönotettaessa.

”En osaa vastata tohon (näkyykö viitekehys kaikissa menetelmissä?), koska edelleenkin olen sitä mieltä, että se miten sitä välinettä käytetään ja mitä sen jälkeen tapahtuu, niin se on niinku se olennainen. Eli silloin kun minä oon sitä käyttämässä niin silloin se sitten tottakai näkyy siinä, millä tavalla minä sen jälkeen ohjaan sitä, tai mitä keskustelua siitä tulee.” (Vastaja 5)

Huolimatta työyhteisöjen ohjauksissa käytettävien viitekehysten ja teorioiden merkityksellisyydestä, vastaajien kokemukset ja käsitykset viitekehyksistä rakentuivat kaiken kaikkiaan kuitenkin hyvin suhteellisiksi ja dynaamisiksi. Lähes kaikki vastaajat toivat haastatteluissaan esiin, että heidän ymmärryksensä teorioista ja viitekehyksistä oli loppujen lopuksi mukautuva. Teoriat ja viitekehukset nähtiin ihmisten luomuksina ja vain parhaana mahdollisena yrityksenä jäsentää ja maailmaa ilmiöineen juuri tässä hetkessä.

”Sit siinä unohtuu niinku se, että se on minun ajatukseni, minun tulkintani, minun ymmärrykseni ja se ei välttämättä ole totta. ja sitten jotkut alkaa uskoa, että viitekehys on totta ja ne unohtaa, että kaikki tieto, mitä ihmisillä on maailmasta, se on ihmisten itse rakentamaa. Sosiaalisuus, prosessit, kaikki viitekehukset on ihmisten keksimiä jutskia.” (Vastaja 3)

Työnohjauksen käsitteenmäärittelyn kirjavuuden ja yhtenäisen teoreettisen viitekehysten puuttumisen merkityksineen otti haastatteluissa spontaanisti puheeksi kolme kahdeksasta vastaajasta. Kaikki heistä olivat joko kokonaan tai osittain jo eläkkeelle työnohjauksista siirtyneitä pioneereja, jotka myös kouluttivat uusia työnohjaajia ja/tai psykoterapeutteja. Tahoillaan he kaikki edustivat eri viitekehyyksiä ja myös heidän kokemuksensa tarpeesta saada työnohjaukselle yksi yhtenäinen teoriapohja vaihteli. Kaksi näistä vastaajista koki, että tällaisen yhtenäisen teorian muodostaminen olisi paitsi mahdotonta, myös tarpeetonta, sillä työnohjaus rakentui heidän kokemuksissaan poikkitieteellisestä lähestymistavasta. Yksi näistä kolmesta työnohjauksen uranuurtajasta peräänkuulutti työnohjauksen yhtenäisen teoriapohjan kehittämistä myös empiirisen tutkimuksen osalta.

”Me ollaan sitten länsimaissa kehitetty omia teorioita näkymättömillekin. Niin ei viitekehukset itekseen mitään tee, sanon minä. Vaan se on sinä ja minä. Kyllä se kannattaa niinku kyllä kaikkien, nyt kun viitekehysten paremmuudesta joskus ihmiset vääntävät kättä, niin ne on vähän nyt sitten, että ootko persu vai punavihreä. Lyhykäisyydessään niin jokainen uskoo omaansa, mutta siis, että se mitä oikeasti tapahtuu, niin se tekee ihmiset. Niin ei, miten tässä sanoisi, viitekehyksistä ei pidä tehdä isäntiä. Ne on, voi olla niinku renkeinä avuksi joskus. Että, että pitää seurata sitä, mitä oikeasti tapahtuu. Että ihmiset tekee helposti niinku, jotenkin semmoista pyhää jostain itse. Viitekehyskiä tulee ja menee, ihan niinku ajatuksiakin”. (Vastaaja 3)

Työnohjaajien kokemuksissa viitekehukset ja teoriat näyttävät aineistossani kaiken kaikkiaan rakentavan työnohjaukselle merkityksellisiä raameja ja jäsennyksiä ja lisäämän työnohjauksen luotettavuutta. Tekemieni haastatteluiden pohjalta, kokemukset työnohjauksen tavoitteista muodostavat kuitenkin ensisijaisen tulokulman käytännön ohjausprosesseihin. Työnohjaajat kokivat, että ohjauksen tavoitteet asettivat ohjausprosessille raamien lisäksi rajoja sekä toivat prosessiin turvallisuutta. Vaikka kaikki vastaajat vaativat itseltään ja muilta työnohjaajilta itsensä paaluttamista laajempiin teoreettisiin taustoihin ja viitekehyskiin, he kokivat teorioiden ja viitekehysten lopulta olevan ihmisen tuottamia dynaamisia määrittelyitä. Vain pieni osa vastaajista oli silti lähtenyt rohkeasti venyttämään ja rikkomaan näiden määrittelyiden rajoja, luoden samalla uusia raameja työilleen, jolta yhä edellyttivät tieteellisesti koeteltuja perusteluita.

Mielenkiintoisena yksityiskohtana jäin pohtimaan, millaisia merkityksiä tähän kokemukseen on sillä, että vastaajat, jotka olivat rohkeasti lähteneet integroimaan ja innovoimaan poikkitieteellisellä lähestymistavalla työnohjausta, olivat kaikki ohjaajia, joiden koulutus oli hankittu Suomen Työnohjaajat ry:n sertifioimien koulutusten ulkopuolelta. Koska Suomessa työnohjaaja ei ainakaan toistaiseksi ole nimikesuojattu ammatti, Suomen Työnohjaajat ry on luonut työnohjaajien koulutukseen vahvat suositukset. Niissä otetaan kantaa paitsi työnohjaajakoulutuksen laajuuteen, myös sen sisältöön, kuten työnohjauksen eettisiin pelisääntöihin, ihmiskäsitykseen, oppimisteorioihin sekä erilaisiin käsitteellisiin taustoihin. STORYn suositukset eivät ole sidonnaisia yksittäisiin viitekehyskiin. (Suomen Työnohjaajat Ry 2022b)

4.4 Ohjausmenetelmien kiinnittyminen teorioihin ja viitekehyksiin

Vastaajien nimeämät käytännön ohjausmenetelmät olivat hyvin monenkirjavia. Vastaajien kokemuksissa näkyi, että he käyttivät lukuisien erilaisien keskustelutekniikoiden lisäksi muun muassa kuvakortteja ja palapelejä ohjauksien apuvälineinä. Aikaisempia tutkimustuloksia (mm. Keski-Luopa 2018, 189) mukaillen vastaajat nimesivät käyttävänsä ohjauksissa erilaisia vuorovaikutusteorioita. Näiden lisäksi heidän kokemuksissaan nousi esille erilaisia oppimisteorioita sekä motivaatioteorioita, joita he käyttivät hyväkseen ohjauksissaan. Muutaman vastaajan kokemuksissa työhohjauksen käytäntöjä rakennettiin myös tunnetyöskentelyllä ja tunneteorioiden avulla.

Kahdella vastaajista ohjaukset perustuivat pitkälti kehollisiin menetelmiin ja he käyttivät muun muassa mindfulnessia yhtenä työkaluna. Myös dramaturgiset menetelmät mainittiin kahden vastaajan kokemuksissa. Vastaajat kokivat, että nämä menetelmät toivat ohjauksiin lisää syvyyttä sekä sellaista sisältöä, johon ei heidän näkemyksensä mukaan voinut päästä käsiksi pelkän puheen avulla. Näihin perinteisestä työhohjauksesta poikkeaviin tekniikoihin vastaajat olivat käyneet pitkiä koulutuksia niin kotimaassa kuin ulkomaillakin. Yksi vastaajista nosti työelämään kiinnittyneiden ohjauksien menetelmäksi myös työhohjauksen ympäristön. Hänen kokemuksensa mukaan fyysisen tilan huomioimista voidaan pitää yhtenä menetelmänä, sillä se voi tukea tai häiritä vuorovaikutusta sekä vaikuttaa muun muassa turvallisuuden tunteeseen ohjauksissa.

Yhtä lukuun ottamatta, tutkielmani vastaajat kokivat, että ankkuroivansa ohjauksiensa praksiksen aina teoreettiseen taustaan. He myös tunnistivat ja nimesivät ne teoreettiset taustat, joihin kiinnittivät itsensä menetelmillään sekä peilasivat säännöllisesti sekä käyttämiään menetelmiä, että uusia työkaluja omaan teoreettiseen taustaansa. Tätä peilausta tehtiin itsereflektiona ohjausten yhteydessä, työhohjaajien omissa työhohjauksissa sekä koulutuksissa.

Useimmat vastaajat kokivat, että heidän edustamansa viitekehys tarjosi itsessään riittävän mahdollisuuden käyttää menetelmiä hyvin monipuolisesti. He kokivat myös, että heidän viitekehjuksensä mahdollisti menetelmien soveltamisen. Tämän ilmiön suhteen ei kokemuksissa ollut viitekehysten välillä eroa. Toiseen viitekehjukseen kiinnitettyjen menetelmien käyttäminen nähtiin useimmissa vastauksissa mahdollisena, mutta epäeettisenä ja tarpeettomana. Myös integroimisen tarpeellisuutta vain menetelmien tai tavoitteiden

vuoksi kyseenalaistettiin vastaajien kokemuksissa. Oman ohjauksen käytäntöjen sitominen, tai paaluttaminen, kuten yksi vastaajista osuvasti nimeää, nähtiin merkityksellisenä.

”Monenlaista voi integroida. Mut sitten taas mä en tykkää yhtään semmoisesta, jotkut työnohjaajat on hyvin semmosia niinku eklektisiä, ”Minä käytän kaikkea, mikä toimii”. Niin mä en usko, että siinä kehittyy. Et ihmisten on hyvä, niinku, mä käytän sanaa paaluttaa uskoa johonkin.” (Vastaaja 3)

Viitekehystä enemmän sekä suuntaviivoja että rajoja ohjausprosesseille asettivat vastaajien kokemuksissa kuitenkin työnohjauksen koettu rajallisuus, ohjattavien tarpeet sekä ohjausprosessien tavoitteet. Työnohjausprosessin rajoja ja rooleja on käsitelty enemmän oman otsikkonsa alla. Työyhteisöjen ohjauksien tavoitteellisuus nousi kaikkien tutkielmani vastaajien haastatteluissa hyvin vahvasti esiin merkityksellisimpänä perusteena sekä valita että soveltaa menetelmiä. Kyky reflektoida, reagoida ja soveltaa nähtiin olevan iso osa osaavan työnohjaajan ammatillisuutta.

”Ammatillisuutta on myös työnohjaajassa se, että sä pystyt katsomaan ja arvioimaan sitä tarvetta, mikä siellä asiakkaalla tai sillä tiimillä on. Ja sen mukaan, ei sen takia, eikä sen mukaan, että on itse ihastunut johonkin viitekehukseen. Tarvelähtöisyys asiakkaan suunnalta, oma koulutus, kokemus ja tietotaito, ja se ammatillinen arvio siitä, mikä on tarpeellista. Kun ne kohtaa niin mä ajattelen, että ollaan aika hyvällä pohjalla, Mut jos mennään yks kulma edellä, niin sitten kyllä mennään metsään.” (Vastaaja 1)

Työnohjauksien luonteen peilautuminen työelämän muutoksiin näkyi selkeästi osassa vastaajien kokemuksista. Työnohjauksen siirtyessä yhä enemmän lakisäätöisistä ja perinteisistä, erilaisiin keskustelutekniikoihin nojautuvista pitkäkestoisista ohjauksista myös yritysmaailmaan työnohjauksilta on alettu vaatia mukautuvuutta. Yksi tutkielmani vastaajista työskenteli vain yritysmaailmassa (ei varhaiskasvatus/SOTE-alan yrityksissä) ja ohjauksien moderni ympäristö näkyi hänen kokemuksiansa kautta ohjauksien menetelmissä hyvin selkeästi.

”Eihän yritykset halua niinku maksaa sellaisista kahden vuoden prosesseista useimmitenkaan, että on aina rajattuja, vaikka viiteen kertaan. --- Yrityksiin se (perinteinen työnohjaus) ei sovellu siksi, että ei yrityksissä nähdä sitä, se on liian hidasta ja niinku siellä pitää olla se, miksi tämä tehdään.” (Vastaaja 6)

Näin ollen vastaajieni kokemuksissa työnohjausten menetelmien reflektiivisyys, dynaamisuus ja sovellettavuus näkyi paitsi työnohjausten ilmiössä, myös ohjausten ympäristöissä.

Kaikki tutkielmani vastaajat kokivat, että ohjausprosessissa käytettyjä menetelmiä on mahdollista soveltaa. Soveltamisen taustalla vastaajien kokemuksissa oli työnohjauksen tavoitteiden merkitys, asiakaslähtöisyys sekä kyky ja tarve reagoida ja reflektoida nopeisiinkin muutoksiin ohjausprosessissa. Vastaajien kyky soveltaa menetelmiä rakentui heidän kokemuksissaan pohjakoulutuksen lisäksi erilaisten täydennyskoulutusten, ja aikaisempien kokemusten varaan. Teoreettisen taustan hallitseminen näkyi useamman vastaajan, erityisesti työnohjaajakouluttajina toimivien vastaajien, kokemuksissa edellytyksenä soveltamiselle ja menetelmien integroimiselle.

”Jotta voi soveltaa, pitää ensin osata. Että, vaikka ne teorit tai teoreettiset viitekehykset tai ajattelutavat tai ilmiöt tai muut tuntuu niinku turhille tai vaikeille, niin jos sä et niitä ymmärrä niin sulla ole mitään, mistä sä soveltaisit mitään. Että, sen takia ne on opeteltava ensin. Ja tosi paljon.” (Vastaaja 4)

Lähestulkoon kaikki vastaajat olivat menetelmiensä soveltamisen kanssa ”uskollisia” omalle viitekehykselleen. Vastaajien kokemuksissa näkyi kuitenkin, että tämä johtui enemmänkin siitä, että heidän oma viitekehyksensä mahdollisti hyvin monenlaisten menetelmien käytön. Heidän kokemustensa mukaan viitekehykset myös sallivat melko vapaasti integroinnin muihin menetelmiin ja myös viitekehysiin, vaikka sille ei sinänsä ollut tarvetta oman viitekehysten tarjoaman menetelmien runsauden puolesta. Useampi vastaajista kertoi myös kehittävänsä itse uusia menetelmiä, mutta ne sidottiin aina vastaajien kokemuksissa teorioihin ja heidän edustamansa viitekehysten raameihin.

4.5 Työnohjauksen konteksti ja rajalliset mahdollisuudet

Lähes kaikki tutkielmani vastaajat tiedostivat työnohjausprosessin rajallisen roolin suhteessa käsiteltäviin ilmiöihin. Huolimatta siitä, että useimmat vastaajista tekivät työnohjausten ohella joko psykologin tai psykoterapeutin vastaanottotyötä, he pääsääntöisesti tekivät eron työnohjauksen sekä muiden ohjausten ja terapioiden välillä. Kaikki ohjaajat kokivat

työkokemuksensa ja koulutuksen puolesta olevansa sinänsä kykeneviä tarjoamaan myös terapeutteja palveluita, mutta kokivat useimmiten sen olevan epäeettistä ja työnohjauksen olevan sille väärä foorumi.

Työhön liittyvien ohjauksien rajoja työohjaajien kokemuksissa oli vedetty paitsi ohjattavien yhteisöjen tarpeiden nimissä, myös käsiteltävien ilmiöiden vuoksi. Työnohjaajien kokemuksissa näkyi aktiivista reflektointia siihen, oliko työnohjaus oikea konteksti käsitellä juuri näiden ihmisten asioita ja juuri näitä ilmiöitä juuri tässä hetkessä. Vastaajien kokemuksissa tarve työyhteisösovittelulle, psykoterapialle, työnohjauksille ja kriisityölle oli selkeästi erotettu toisistaan. Lukuun ottamatta muutamia akuuttitilanteita, joissa vastaajat kertoivat joutuneensa työnohjaustilanteissa antamaan kriisiapua ohjattaville/ohjattavalle, vastaajien kokemusten mukaan rajanvedoissa oli pysytty.

”Mun mielestä se (roolien eriyttäminen) on useimmiten hyvin helppoa, että ihmisillä on se selvä odotus siitä, että nää liittyy työkontekstiin, eikä he sinänsä niinku tarjoile niitä muita sisältöjä. --- Ja jos on vaikka tällaisesta voimakkaasta vaativuudesta kysymys niin sitten, vaikka me puhutaan työkontekstista, niin ollaan me molemmat tietoisia, että tää on semmonen koko elämässä näyttäytyvä asia. Mutta sitten kyllä joskus on ollut tilanteita, että vaikka ihmisen elämässä sattuu yksityispuolella just joku iso traaginen asia, niin sitten jos hän siitä haluaa sitten sillä kertaa puhua tai ei pysty niistä työasioista puhumaan niin voidaan toki tehdä, vaikka mun ajatus on koko aika sitten tietenkin sen työkyvyn ylläpitäminen siinä. Mutta ne nyt kyllä on ihan poikkeuksia, mitä nyt on. Et voisi sanoa, että ”tää ei nyt kuulu tänne, mutta tilanne oli ihan päällä.” (Vastaaja 6)

Tutkielmani vastaajien rajanveto erilaisten roolien suhteen tutkielmani haastatteluissa oli hyvin tietoista. Näitä rajanvetoja vastaajat kertoivat tehneensä ja reflektoineensa samoissa foorumeissa kuin ohjausmenetelmien peilausta: omissa työnohjauksissaan, koulutuksissa sekä esimerkiksi erilaisissa koulutuksiin liittyvissä loppu- ja oppimistehtävissä. Kokemukset terapioiden ja työnohjauksen rajanvedoista näkyivät yhden vastaajan kokemuksia lukuun ottamatta yhtenevinä kaikissa muissa vastauksissa. Poikkeavan kokemuksen vastaajan mukaan, hänen edustamansa teoreettinen viitekehys oli luonteensa vuoksi toteuttavissa samoilla keinoilla molemmissa konteksteissa.

”Ja siinä ei ole lainkaan niinku edes kysymys - se ei ole oleellista ollenkaan onko kyse psykoterapiasta vai työnohjauksessa tai työpaikan työryhmästä. Koska ne samat ilmiöt on ihan kaikkialla. Samaa menetelmä toimii silloin myöskin kaikkialla. (Vastaja 8)

Koska tutkielmani tarkoituksena ei ole määrittää kausaalisuhteita tai johtaa aineistosta yleistettävyyksiä, ei voida olettaa, että psykodynaamisen viitekehyksen sisällä ei tehdä erottelua terapian ja työnohjauksen välillä. Sen sijaan tämän vastaajan kokemus kertoo enemmän mielestäni psykodynaamisen viitekehyksen ihmiskäsityksestä sekä sen pitkistä perinteistä työnohjauksen parissa.

4.6 Teoreettisten viitekehysten merkitys työnohjauksen käytännössä

Tutkielmani vastauksissa erilaisten ohjausten kontekstissa korostui tiettyjä ohjausprosessiin ja ohjaajan toimintaan liittyviä piirteitä, jotka rakentuivat, viitekehyksiin katsomatta, kaikkien vastaajien kokemuksissa hyvin samanlaisiksi. Tällaisia kokemuksia olivat muun muassa ohjauksen reflektiivisyys, ohjaajan rooli prosessissa ja työnohjauksen vaikuttavuuden merkitys.

Työn kontekstiin kiinnittyneissä ohjauksissa reflektiivisyys näkyi kaikkien vastaajien kokemuksissa hyvin keskeisenä tekijänä. Vastaajien kokemuksissa reflektiivisyyttä oli löydettävissä sekä ohjaajan että koko ryhmän kohdalla niin tavoitteista, toiminnasta kuin menetelmistä. Useammilla vastaajista oli kokemuksia siitä, että ohjauskerroille asetetut tavoitteet ja toimintasuunnitelmat menivät ohjauksen edetessä joko kokonaan tai osittain uusiksi. Suurin osa vastaajista olikin luopunut ohjauksen etukäteen suunnittelusta jopa kokonaan, koska he olivat todenneet, että suunnitelmilla oli tapana peruuntua ja mennä uusiksi ohjauskertojen aikana. Reflektiivisyys sävytti ohjausprosessia myös varsinaisten ohjauskertojen välissä, sillä kaikki vastaajat kokivat tekevänsä itsereflektiota sekä yksittäisistä ohjauksista ohjauskertojen välissä että ohjausprosesseista kokonaisuutena. Reflektiota tehtiin myös ohjaajien omissa työnohjauksissa sekä koulutuksissa.

Vastaajien kokemuksissa jäsenyi myös ymmärrys ja toivomus ohjausprosessin synnyttämän keskustelun ja reflektion jatkumisesta ohjattavien kohdalla ohjauskertojen välissä sekä ohjausprosessin päätyttyä. Useimpien vastaajien kokemuksissa oli nähtävissä pyrkimys käsitellä ohjauksissa sellaisia taitoja, tekniikoita ja käyttäytymismalleja, jotka olivat

sovellettavissa muihin tilanteisiin sekä työelämässä että työn kontekstin ulkopuolella. Vaikka ohjauksien yhteydessä oli tehty rajanvetoa työelämään, myös case-työskentelyissä ja ratkaisukeskeisissä tulokulmissa oli nähtävissä ymmärrys kokonaisvaltaisesta ihmiskäsityksestä ja ohjausprosessin hyödyntämisestä itse prosessin ulkopuolella.

Kaikkien vastaajien kokemuksissa ohjaajien rooli oli viitekehyksestä riippumatta hyvin samankaltainen. Ohjaajan roolin koettiin olevan sanallistaja, nimeäjä, rakentaja, auttaja ja prosessin asiantuntija. Yhdessäkään kokemuksessa ohjaajalta ei vaadittu substanssiosaamista ohjattavan alan suhteen – päinvastoin monissa kokemuksissa, ohjaajan ammattitaidottomuutta ja väistämättä vajavaista ymmärrystä työn sisällöstä korostettiin.

5 POHDINTA

5.1 Johtopäätökset

Kokemukset viitekehysten peilautumisesta työnohjauksen käytäntöihin osoittautuivat yhdenmukaisemmiksi, kuin mitä aiemman kirjallisuuden perusteella olin osannut odottaa. Haastattelemani työnohjaajat kokivat kiinnittyvänsä vahvasti teoreettisiin ja käsitteellisiin viitekehyksiin, huolimatta siitä mitä viitekehystä he kokivat edustavansa. Kuitenkin perinteisten psykologisten viitekehysten lisäksi vain yksittäiset vastaajat jäsensivät kiinnittymistään teoreettiseen pohjaan muun muassa vuorovaikutus- ja organisaatioteorioiden kautta.

Tutkielmani tuloksissa näyttäytyi selkeästi se, että viitekehyksestä riippumatta, työnohjaajat peilasivat sekä tietoisesti että aktiivisesti käytännön interventiomenetelmiään tieteellisesti tutkittuihin ja testattuihin teorioihin. Suurin osa vastaajista koki työnohjauksen tavoitteiden ja etiikan ohjaavan valittuja menetelmiä viitekehyksiä voimakkaammin. Siitä huolimatta menetelmien soveltamista tehtiin ennen kaikkea tietoisesti oman viitekehysten sisällä pysyen ja omasta viitekehyksestä poikkeavien teorioiden ja menetelmien käyttäminen koettiin epäeettisenä. Vain neljännes vastaajista sovelsi rohkeasti menetelmiään työnohjauksen tarkoitus ja tavoitteet edellä. Heidän vastauksissaan korostui sovellettujen menetelmien eettisyys ja tieteellinen perusteltavuus sekä kokemus siitä, etteivät valmiit viitekehykset riittäneet vastaamaan heidän ymmärrykseensä työelämän ilmiöistä.

Tutkielmani tulokset kertovat vain yksittäisten työnohjaajan kokemuksista, joten suoria toimintamalleja tai johtopäätöksiä niistä ei luonnollisestikaan voida vetää. Tulokseni kuitenkin mahdollistavat pohdinnan siitä, onko mahdollista tai edes tarkoituksenmukaista yrittää saada kaikkia erilaisia työelämään kiinnittyneitä ohjauksia saman teoreettisen viitekehysten huomaan. Olisiko sen sijaan hedelmällisempää tarkastella ohjauksia poikkitieteellisestä tulokulmasta, painottaen esimerkiksi eettisyyden, vaikuttavuuden ja tarkoituksenmukaisuuden näkökulmia. Millaisia vaikuttavuuden arviointimalleja ja eettisiä pelisääntöjä voisimme laatia, jotka pätsivät kaikkiin työelämään kiinnittyneisiin ohjauksiin, viitekehyksestä riippumatta? On selvää, että kaikkien näiden tulokulmien tiimoilta tullaan tarvitsemaan huomattavasti nykyistä enemmän työnohjaukseen liittyvää tieteellistä tutkimusta. Vaikuttavuuteen liittyvien tutkimusten valossa työnohjauksen kannattavuutta (ja kannattamattomuutta) voitaisiin perustella myös taloudellisesta näkökulmasta.

Työntekijäkokemuksen huomioiminen näissä tutkimuksissa olisi mielestäni korostamisen arvoinen näkökulma.

Tutkielmani työnohjaajien kokemuksissa viitekehykset jäsentyivät lopulta joustaviksi raameiksi ja suurempi merkitys näytti olevan työnohjauksien tavoitteilla sekä sillä, että käytetyt menetelmät olivat eettisiä ja tieteellisesti perusteltavissa. Joustavuudesta huolimatta vastaajat näyttivät pysyttelevän hyvin mielellään oman viitekeh्यksensä raameissa ja vain harva heistä oli tehnyt ratkaisun lähteä integroimaan eri tieteenalojen teorioita ja menetelmiä sellaisiksi, että ne vastasivat heidän omaa maailmankuvaansa ja palvelivat heidän ohjauksiensa tavoitteita parhaalla mahdollisella tavalla. Onkin syytä pysähtyä rohkeasti pohtimaan, asettuvatko työnohjaajien käsitykset esimerkiksi työelämästä, ihmiskuvasta ja oppimisesta aidosti tämänhetkisten viitekehysten puitteisiin vai asettavatko viitekehykset lähes huomaamattomia raja-aitoja tulokulmien välille. Entä millaista arvottamista viitekehysten sisällä, esimerkiksi julkaisuissa ja koulutuksissa voi olla nähtävissä eri viitekehysten välillä?

Integroivat ja innovatiiviset ohjaajat kehittivät aineistoni valossa uusia menetelmiä, jotka kestivät kriittistäkin tieteellistä tarkastelua. Näin ollen työnohjauksissa tehtyyn soveltamiseen kohdistettua kritiikkiä ei voi yleistää koskemaan automaattisesti kaikkia ohjaajia. Kaikkien vastaajieni kokemuksissa korostettiin työnohjaustilanteisiin liittyvien sovellusten ja integraatioiden eettisiä puolia, eikä vastaajieni kokemuksissa näkynyt työelämässä tapahtuneiden lisääntyneiden paineiden aiheuttamaa tunnetta koetusta tarpeesta ”oikoa” ohjausprosessissa millään muotoa.

Työnohjauksen laajentuessa koskemaan muitakin kuin lakisäätöisiä toimialoja ja sen levitessä yhä nopeammin esimerkiksi businessmaailmaan, lienee kaikille selvää, ettei työnohjausta voida menestyksekkäästi jatkaa uusissa konteksteissa sen perinteiseksi miellettyssä muodossa. Nähtäväksi jää, millainen tulevaisuus pitkällä työnohjausprosesseilla tulee olemaan julkisella puolella, sen imiessä vaikutteita yksityisen sektorin toimintamalleista ja -kulttuureista.

Tutkielmani kirjoittamisen kalkkiviivoillakin, jaksan yhä jatkaa yhä hämmästyä siitä, miksi positiivisen psykologian valtakaudella, työnohjauksen pirstaloituminen nähdään lähes yksinomaan heikkoutena. Yhteen muottiin puristamisen sijaan toivoisinkin, että keskustelu työnohjauksen dynaamisesta ja poikkitieteellisestä luonteesta opittaisiin näkemään

vahvuutena ja mahdollisuutena jalostaa työnohjausta yhä aktiivisemmin suuntaan, jossa se aidosti vastaa tulevaisuuden työelämän tarpeisiin.

5.2 Jatkotutkimusehdotukset

Avoimella tutkimuskysymysten asettelulla keräämäni ja tulkitsevalla fenomenologisella analyysillä analysoimani aineisto osoittautui todella laajaksi ja rönsyileväksikin. On suorastaan sääli, ettei minulla tämän pro gradu tutkielmani yhteydessä ollut aikaa ja resursseja eksyä useammin niille sivupoluille, jotka toisinaan johdattelivat minua kauaskin varsinaisista tutkimuskysymyksistäni. Kaikki työelämään kiinnittyneet ohjaukset: mentoroinnit, konsultoinnit, työnohjaukset, coachaukset ym. kaipaavat ehdottomasti enemmän tieteellistä tutkimusta – ja nimenomaan poikkitieteellistä sellaista. Ohjausten vaikuttavuutta tulisi nähdäkseni tutkia enemmän nimenomaan kokemusten kautta, vaikka kvantitatiivisella tutkimuksella voitaisiinkin mahdollisesti saavuttaa myös niin sanottua kovaa faktatietoa työnohjaukseen liittyvän taloudellisen allokoinnin tueksi.

Keräämästäni aineistosta saisi vastauksia esimerkiksi työnohjaajien kokemuksista ohjausten vaikuttavuuden arvioinnin ja vaatimusten suhteen. Psykoterapiakenttä on lähtenyt vastaamaan yhä lisääntyvään palveluiden tarpeeseen laajentamalla erilaisten ”kevyempien” lyhytterapiapalveluiden saatavuutta. Työnohjaukseen liittyvän tutkimuksen ohella olisi mielestäni tärkeää pysähtyä myös tarkastelemaan lyhytterapioiden teemojen ja tarpeiden kiinnittymistä työn kontekstiin. Millaisia valmiuksia tunnistaa ja käyttää esimerkiksi organisaatio-, johtamis-, ryhmä- ja oppimisteorioita voidaan saavuttaa esimerkiksi työnohjauskoulutusta lyhyemmässä lyhytterapiakoulutuksessa? Entä työnohjaajakoulutuksessa? Tunnistavatko lyhytterapeutit asiakkaiden tarpeita ja osaavatko he ohjata asiakkaita tarvittaessa työnohjauksen piiriin? Empaattinen kuuntelu ja kohdatuksi tuleminen, eivät niiden itseisarvostaan huolimatta, ainakaan tutkielmani vastaajien kokemuksissa yksistään riittäneet perusteeksi onnistuneelle työnohjaukselle ja sen jatkamiselle.

Uskon, että jatkossa myös työnohjausprosesseissa tullaan näkemään psykoterapiakentällä nähtyä kehitystä: jako pitkien, perinteisiksi miellettyjen työnohjausten sekä modernien, intensiivisten ja ratkaisukeskeisten ohjausten välillä tulee syvenemään, jotta työelämän tarpeisiin voidaan aidosti pyrkiä vastaamaan. Siinä, mihin itsensä tässä murroksessa

paaluttaa, miten perustelee valintansa ja arvottaa toisia tulokulmia, on jokaisella työelämän kontekstissa ohjaustyötä tekevällä paikka pysähtyä refleктоimaan itseään ja omaa työtään.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset

Tulkitseva fenomenologinen analyysi vaatii huolellista validiteetin ja tutkimuksen laadukkuuden tarkastelua, siinä missä kaikki muukin tutkimus. Tulkitsevan fenomenologisen analyysin validiteetin arvioiminen tulee Smithin mukaan tehdä aina tutkimuskohtaisesti perustellen, sillä analyysin ollessa luova prosessi, mitään yhtenäistä kriteeristöä validiteetin arvioimiselle ei ole olemassa. Tulkitsevan fenomenologisen analyysin suosion kasvaessa, on saatavilla jatkuvasti enemmän ja enemmän menetelmällä tehtyjä tutkimuksia, jotka toisaalta helpottavat myös tutkimusten laadukkuuden vertailua. (Smith ym. 2009, 185.) Oman tutkielmani metodologista osuutta voikin peilata muuhun tulkitsevalla fenomenologisella analyysillä tehtyyn tutkimukseen. Sen sijaan, teoreettisessa viitekehysessä tutkielmani haasteena näkyy suppea otanta aiemmista tutkimuksista. Olen käyttänyt myös lähes pelkästään kotimaista kirjallisuutta, mutta tämä on perusteltavissa sillä, että työnohjaus on rakentunut muissa maissa hyvin eritavoin jäsennettäväksi kokonaisuudeksi. Tutkielmani tuloksissa aikaisemmin tehdyn tutkimuksen niukka määrä näkyy vaikeutena peilata tutkielmani tuloksia aiempaan tutkimukseen. Toisaalta juuri tässä on tutkielmani suola ja suurin anti: työnohjauksen teoreettisten viitekehysten merkitystä työelämään kiinnittyneiden ohjauksien käytännöissä ei ole Suomessa aiemmin empiirisesti tutkittu.

Kokemuksia tarkasteltaessa yleistettävyyden ja kattavuuden kysymyksiä täytyy tarkastella eri näkökulmasta kuin esimerkiksi kvantitatiivista tutkimusta tehtäessä. Ihmisten kokemusten ollessa yksilöllisiä, tällaisilla tutkimuskysymyksillä ei pyritäkään saavuttamaan aineiston osalta saturaatiopisteitä tai tulosten osalta yleistettävyyttä. Vaikka tulkitsevalla fenomenologisella analyysillä voidaan vertailla ja etsiä eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä aineistojen välillä, merkityksellistä on nimenomaan jo yksittäisissä aineistoissa esille nousevat teemat ja tulokset. Tulkitsevaa fenomenologista analyysia käytettäessä on hyvin tavallista, että haastateltavat valitaan suunnitelmallisesti, kuten omassa tutkielmassani olen tehnyt. (Smith ym. 2009, 49.)

Eettisinä kysymyksinä tutkielmassani nousee tarkasteltavaksi haastateltavien valikoituminen, vastaajien anonymiteetin säilyttäminen sekä aineiston käsittely. Tulkitseva

fenomenologinen analyysi mahdollistaa vastaajien yksilöllisen ja tarkoituksenmukaisen valikoimisen tutkimukseen. Koska tutkielmani tarkoituksena oli avata työyhteisöjen ohjaajien viitekehyksille antamia merkityksiä, pyrin vastaajia valikoimalla vaikuttamaan siihen, että viitekehykset tulisivat edustetuksi mahdollisimman tasavertaisesti. Mahdollisimman erilaisista taustoista ja erilaisilla menetelmillä valitut vastaajat aiheuttivat kuitenkin tutkielmalleni haasteita anonymiteetin säilyttämisessä. Vastaajien ammattiryhmän ollessa kohtuullisen pieni, oli olemassa selkeä riski siitä, että koulutuksen, työkokemuksen ja käytettyjen menetelmien perusteella haastateltavien henkilöllisyys olisi tunnistettavissa. Pyrin häivyttämään näitä tunnistetietoja vastauksissani mahdollisimman pitkälle. Mielenkiintoisena yksityiskohtana mainittakoon, että kahdeksasta vastaajasta kolme ilmoitti spontaanisti haastatteluiden aikana, että he oikeastaan toivoisivat, että siteeraisin heitä nimellä. Tämän seurauksena pohdin hetken aikaa yhdessä tutkielmani ohjaajan kanssa sitä mahdollisuutta, että olisin kysynyt kaikilta vastaajiltani luvan julkaista heidän nimensä. Hylkäsin ajatuksen kuitenkin siinä vaiheessa, kun kysymykseni anonymiteetin tietoisesta avaamisesta vaikutti aiheuttavan kiusallisen olon yhdelle vastaajista.

Onnistuin saamaan vastaajiini hyvin kokeneita työnohjaajia, joiden kädenjälki näkyy väistämättä suomalaisen työohjauksen historiassa ja tulevaisuudessa. Myönnän ahnehtineeni ja sokaistuneeni haastateltavien suhteen saadessani mukaan useita suomalaisen työohjauksen pioneereja. Uskon heidän pitkän kokemuksensa vaikuttaneen vastauksissani siihen, miten selkeästi ohjaajat kiinnittivät itsensä viitekehyksiin. Tutkielmani tulokset olisivat voineet olla hyvin erilaiset, mikäli vastaajani olisivat olleet työnohjaajaksi opiskelevia tai juuri työnohjausuransa aloittaneita ammattilaisia. Toki tutkielmani vastaajissa oli myös useampia uransa alkuvaiheessa olevia ohjaajia.

Tutkimusmenetelmänä tulkitseva fenomenologinen analyysi on aloittelevalla tutkijalle mielestäni siinä mielessä armelias, että se jättää tilaa tutkijan omalle tulkinnalle toisten tulkinnoista ja kokemuksista (making sense of making sense), sen sijaan että pyrkisi yleistettävyyteen. Tulkitsevan fenomenologisen analyysin väljä kysymyksenasettelu myös antoi haastatelluille mahdollisuuden kertoa kokemuksistaan hyvin avoimesti ja moniulotteisesti. Väljä kysymyksenasettelu mahdollisti työnohjaukseen liittyvien kokemusten tarkastelun sellaisesta näkökulmasta, joka aidosti antoi tilaa haastateltujen omille kokemuksille.

Haastatteluista suunnitellessani tutustuin samaan aikaan ruumiinfenomenologiaan sekä post-kvalitatiiviseen tutkimukseen muussa yhteydessä. Ne saivat minut pohtimaan, miten itse haastatteluillani vaikutin vastaajiin. Onko mahdollista, että kysymyksilläni ohjailin työnohjaajien vastauksia tai jopa heidän tapaansa tehdä työnohjausta? Muodostuiko haastatteluistani lopulta itseasiassa jonkinlainen kannuste syvemmälle itsereflektiolle tai jopa interventio itsessään? Jos ajatellaan, että tieteen tekeminen muokkaa aina tutkittavaa kohdetta, on väistämätöntä ajatella, että kysymykseni jollain tasolla vaikuttivat haastateltavien jäsennyksiin työnohjauksesta, sen viitekehyksistä ja heidän omasta käyttöteoriastaan ja sen suhteista viitekehyksiin. Tämän periaatteen ja tulkitsevan fenomenologisen analyysin käytäntöjä mukaillen, tein tietoisin valinnan tutkimuskysymyksiä laadittaessa, että käytin viitekehys-sanaa kysymyksissäni vasta haastatteluiden loppupuolella sen jälkeen, kun vastaaja ensin itse oli maininnut viitekehykset. (Thanem & Knights 2019, 56.)

Huolimatta syvästä kiinnostuksestani psykoterapiaa ja työnohjausta kohtaan, tätä tutkielmaa aloittaessani ja haastatteluista tehdessäni, en ollut kiinnostunut mistään yksittäisestä viitekehuksesta. Oman viitekehysten valinta ja käyttöteorian olemassaolo olisivat voineet vaikuttaa paljon paitsi haastattelukysymysten laatimiseen, myös vastausten tulkintaan. Perekäyttyäni ruumiinfenomenologiaan, tulin voimakkaammin tietoiseksi esimerkiksi niistä tunteista ja tuntemuksista, joita tietyistä viitekehyksistä kirjoittaminen ja niihin tutustuminen minussa nosti esiin. Toivon, että tämän tiedostaminen ja sen auki kirjoittaminen, tekee näkyväksi myös tutkielmani lukijalle sen, millaisilla mahdollisilla, myös tiedostamattomilla ennakkoluuloilla suhtaudun graduni viitekehyksiin. Uskon tämän tunnistamisen lisäävän tutkielmani ja oman positioni läpinäkyvyyttä. Kehollisuuden tiedostaminen korosti myös ajatusta siitä, että haastatteluiden aikana minulle on väistämättä syntynyt tunteita ja reaktioita, jotka heijastuvat kokemuksiini toisten kokemuksista. Kehoni on ollut aktiivinen väline tiedon siirtämisessä kertojalta korviini, käsieni ja koko kehoni kautta paperille – toisten kehojen löydettäväksi ja tulkittavaksi. Kehollisten harjoitusten tekeminen korvasi lopulta tutkielman edetessä myös perinteisen tutkimuspäiväkirjan kirjoittamisen.

Tutkielmani kirjoitusprosessini lähestyessä loppua, päädyin aloittamaan itsekin työnohjaajaopinnot – opintojeni viitekehys jääköön salaisuudeksi.

LÄHTEET

- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Tammi. Helsinki
- Bion, W. 1961. Experiences in group. Routledge, US, NY
- Ellis, A. 1962. Reason and emotion in psychotherapy. Lyle Stuart US, NY.
- Dryden, W. 1990. Rational-emotive counselling in action. Sage. UK, London
- Ikonen, M. 2020. Työnohjaus – luottamukseen perustuva praksis. Ohjauksen elementit ohjattavan toimijuuden kehittämisen mahdollistajina. Väitöskirja. Helsingin yliopisto. Helsinki
- Jääskeläinen, P. & Pietiläinen, V. & Meriläinen, S. 2019. Kehollisuuden ja liikkeen hyödyntäminen työyhteisöjen kehittämisessä. Teoksessa Syväjärvi, A. & Pietiläinen, V. (toim.) 2019. Johtamisen psykologia. PS-Kustannus. Jyväskylä
- Kempainen, A. & Nurminen, J. 2019. Etänä Enemmän -sote-työ uudistuu-hanke. Työnohjauksen ja vertaistuen tarve Pirkanmaan sotealan esimiestyössä. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempi tutkimusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere
- Keski-Luopa, L. 2022. Psykoanalyysi oli syntyessään edellä aikaansa – entä nyt! Onko se jäänyt jo ajastaan jälkeen? Teoksessa Psykoterapia 2022, 41(3). Therapeia-yhdistyksen ja Therapeia-säätiön yhteisjulkaisu. Hermes Oy
- Keski-Luopa, L. 2018. Kohti kokonaisvaltaista työnohjauksen teoriaa. Työnohjaus intersubjektiivisena kehitysprosessina. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. Metanoia-instituutti. Jyväskylä
- Keski-Luopa, L. 2001. Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Metanoia-instituutti. Oulu
- Keskinen, S. 2014. Superviisaudesta oppimisen ohjaamiseksi. Teoksessa Ranne, K. & Keskinen, S. & Tapiala, K. (toim.) Suomalaisen työnohjauksen juurilla – katse tulevaisuuteen 2014. Euraprint. Eura

- Koski, A. 2012. Työyhteisön perustehtävä. Teoksessa Kallasvuo, A. & Koski, A. & Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen M. (toim.) 2012. Työyhteisön työnohjaus. Sanoma Pro. Helsinki
- Kyrönseppä, U. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Teoksessa Kallasvuo, A. & Koski, A. & Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M. (toim.) 2012. Työyhteisön työnohjaus. Sanoma Pro. Helsinki
- Kärkkäinen, M. 2012. Työnohjauksen monimuotoisuus. Teoksessa Kallasvuo, A. & Koski, A. & Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen M. (toim.) 2012. Työyhteisön työnohjaus. Sanoma Pro. Helsinki
- Mikkonen, P. & Kalliokoski, S. 2021. ”Oltiin kaikki aidosti läsnä, vaikka oltiinkin etänä”. Työnohjattavien kokemuksia etä- ja lähityönohjauksesta. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan johtamisen ylempi tutkimusohjelma. Tampereen ammattikorkeakoulu. Tampere
- Nevala, J. & Pietiläinen, V. 2018. Kuvallinen fenomenologia viitekehyksenä ja menetelmänä kompleksisen asiantuntijatyön tutkimiselle. Teoksessa Toikkanen, J. & Virtanen, I. (toim.) 2018. Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö. Lapland University Press. Rovaniemi
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. Väitöskirja. Joensuun Yliopisto. Joensuu.
- Palazzoli, M.S & Anolli, L. & Blasio, P. & Giossi, L. & Pisano, I. & Sacchi, M. & Ugazio, V. 1990. The Hidden Games of Organisations. Routledge. US.
- Paunonen-Ilmonen, M. & Heinonen, U. 2015 Työnohjaus ja coachingtoiminnan vaikuttavuus: työnohjauksen, johdon työnohjauksen ja coachingin hyödyt organisaatioille. Helsinki.
- Roth, S. 2017. Työnohjaus johtajuuden kehittäjänä. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 15 (2) 2017
- Ruutu, S. & Salmimies, R. 2015. Työnohjaajan opas. Talentum. Helsinki
- Shaw, R. 2010. QM3: Interpretative Phenomenological Analysis. Teoksessa Forrester, M. (toim.) 2010. Doing Qualitative Research in Psychology. SAGE Publications. London, UK.

Smith, J. A. & Flowers, P. & Larkin, M. 2009. Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, method and research. SAGE Publications. London, UK.

Smith, J. A. & Osborne, M. 2015. Interpretative phenomenological analysis. Teoksessa Smith, J. A. (toim.) 2015. Qualitative psychology: a practical guide to research methods. SAGE Publications. London, UK.

Suomen työnohjaajat ry:n www-sivut 2022a. Osoitteessa www.suomentyonohjaajat.fi. Luettu 6.5.2022

Suomen työnohjaajat ry 2022b. Suositus työnohjaajakoulutuksesta 2022. Osoitteessa www.suomentyonohjaajat.fi. Luettu 7.2.2023

Thanem, T. & Knight, D. 2019. Embodied Research Methods. SAGE Publications. London, UK.

Tökkäri, V. 2020. Pieni opas kokemuksen tutkimukseen. Julkaisematon lähde: luentomateriaali. Lapin yliopisto. Rovaniemi

Vanne, T. 2021. Ratkaisukeskeinen ryhmätyönohjaus esimiesten ja asiantuntijoiden kokemuksellisen oppimisen työhyvinvoinnin kehittämisen menetelmänä. Tampereen yliopisto. Tampere. Väitöskirja

LIITTEET

Liite 1

HAASTATTELURUNKO

- Millainen tausta sinulla on työnohjaajana?
- Millaisia ilmiöitä kokemuksesi mukaan työyhteisöjen työnohjauksissa käsitellään?
- Millaisia interventioita käytät näissä ilmiöissä?
- Miten valitset käyttämäsi interventiot?
- Millaisia asioita painottuu käyttöteoriassasi?
- Sovellatko tarvittaessa käyttöteoriaasi käytännössä?
- Onko käyttöteoriasi muuttunut jotenkin urasi aikana? Miten? Miksi?
- Tunnistatko, millaiseen viitekehukseen oma käyttöteoriasi perustuu? Miten koulutuksesi edustama viitekehys tai viitekehukset näyttäytyvät työnohjauksissasi?
- Tarkasteletko oman käyttöteoriasi kiinnittymistä teoreettisiin viitekehyksiin? Miten ja kuinka usein?