

Susanna Saivo

HYVIKSEN VERTAISOHJAAJIEN KOKEMUSTEN
KARTOITTAMINEN TYÖNOHJAUKSEN KEHITTÄMISEKSI

Sosiaalialan koulutusohjelma

2017

HYVIKSEN VERTAISOHJAAJIEN KOKEMUSTEN KARTOITTAMINEN TYÖNOHJAUKSEN KEHITTÄMISEKSI

Saivo, Susanna
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK) koulutusohjelma
Elokuu 2017
Sivumäärä: 49
Liitteitä:2

Asiasanat: matalan kynnyksen palvelut, vertaistoiminta, työnohjaus, mielenterveys, voimaantuminen

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä kattavasti tietoa siitä, mitä vertaisohjaajat odottavat työnohjaukselta ja miten se parhaiten sisällöltään tukee heidän voimaantumisprosessiaan. Vastauksia näihin aiheisiin etsin työn teoriaosuudesta, joka koostuu vertaisohjaajien ja työnohjauksen määrittelystä sekä myös vertaisohjaajien omasta voimaantumisesta liittyen mielenterveysongelmiin sekä vertaisohjaamisen merkityksestä vertaisohjaajan omaan elämään.

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Porin Mielenterveysyhdistys Hyvis ry:n kanssa, joka toimii matalan kynnyksen periaatteella. Kohderyhmänä haastattelussa oli osa Porin Mielenterveysyhdistys Hyvis ry:ssä vertaisohjaajina toimivista vertaisista.

Jäsenille, jotka toimivat vertaisohjaajina, järjestetään säännöllisin väliajoin työohjausta. Vertaisohjaajien odotuksia työnohjauksen suhteen kartoitin teemahaastattelulla, jossa oli viisi eri teemaa. Teemahaastattelun tarkoituksena oli selkeyttää vertaisohjaajien työnohjauksen sisältöä sekä antaa suuntaa sille, mihin työnohjausta tulisi kehittää niin, että se palvelisi kaikkien vertaisohjaajien tarpeita mahdollisimman laajalaisesti. Vertaisohjaajien työnohjaustoiminta on ollut käynnissä Hyvän Mielen talolla eli Hyviksellä vasta hyvin vähän aikaa ja opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa toimintaan uudenlaista sisältöä.

Tutkimuksen tuloksista ilmeni, että vertaisohjaajat kokivat työnohjauksen ensiarvoisen tärkeäksi toiminnaksi. Tähänastinen työnohjaus on tukenut vertaisohjaajia omassa voimaantumisprosessissa ja he kokivat saaneensa työnohjauksen myötä arvostusta omalle työlleen. Työnohjaajan kannalta keskeisiksi teemoiksi nousivat oman ammatitaidon sekä ohjaustaitojen ylläpitäminen ja toiminnan jatkuva kehittäminen.

COLLECTING THE EXPERIENCES OF THE PEER'S HOW TO DEVELOP THE PROFESSIONAL GUIDANCE IN THE PORI MENTAL HEALTH ASSOCIATION HYVIS

Saivo, Susanna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Social Services

August 2017

Number of pages:49

Appendices:2

Keywords: low-threshold services, peer guidance, professional guidance, mental health, empowerment

The purpose of this thesis was collect inclusive information about peer counselors' expectations towards professional guidance and find out what kind of content best helps their empowerment process. This thesis was carried out with the Pori Mental Health Association Hyvis ry, which operates by low threshold principle. There was interviewed the part of clients, who work as peer counselors in the Pori Mental Health Association Hyvis ry.

The main questions concerning to peer counseling and professional guidance, were covered in the theoretical part. The other themes are related to the peer counselors' own empowerment process' effects to one's mental health problems and meaning in one's life.

Regular professional guidance is being organized to those members of Hyvis ry which work as a peer counselor. The peer counselors' expectation towards professional guidance were surveyed with theme interview that included five themes. The purpose of theme interview was to clarify the peer counselors' professional guidance's content. The other meaning was to give direction, how the professional guidance could be improved so that it better answers to every peer counselors' needs. The professional guidance for peer counselors' is being held in Hyvis just for a little while, so the meaning of this thesis was to bring new kind of content to the guidance.

The results showed out that professional guidance was experienced highly important activity and there were hopes of changes. So far, the professional guidance has kept up their own empowerment process. Along to the guidance they have experienced that their work is valuable. From the professional guide's point of view the central themes were one's own profession skills, maintaining of guidance skills and continuing development of the activity.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	MATALAN KYNNYKSEN TOIMINTA JA SOSIAALINEN OSALLISUUS ...	7
2.1	Matalan kynnyksen toiminta.....	7
2.2	Hyvän Mielen talo eli Hyvis - matalan kynnyksen toimintaa mielenterveyskuntoutujille	8
3	VERTAISTOIMINNAN MÄÄRITTELYÄ	9
3.1	Vertaistoiminnan käsite	9
3.2	Vertaistoiminnan perusajatus.....	10
3.3	Vertaistoiminta eroaa vapaaehtoistoinnasta	10
3.4	Vertaisena ryhmässä	11
3.5	Kokemustieto – uusia näkökulmia ja merkityksiä.....	12
4	VOIMAANTUMINEN	12
4.1	Voimaantumisen määrittely.....	12
4.2	Voimaantumisen ydin	12
4.3	Voimaantumisen tukeminen	13
4.4	Omien rajojen löytäminen tärkeää.....	14
5	MIELENTERVEYS JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	14
5.1	Mielenterveyden määritelmä	14
5.2	Osallisuus – osa mielenterveyttä.....	16
5.3	Yhteiskunnalliset näkökulmat.....	17
6	TYÖNOHJAUS.....	18
6.1	Työnohjauksen määritelmä sekä toiminnan eettisyys.....	18
6.2	Työnohjauksen synty	19
6.3	Dialoginen vuorovaikutus työnohjauksessa.....	19
6.4	Tunteet työnohjausprosessissa	20
6.5	Kuunteleminen – työnohjaajan perustyökalu.....	21
6.6	Vertaisohjaajien työnohjaus.....	22
6.6.1	Ryhmätyönohjaus	22
6.7	Reflektiivinen oppiminen työnohjauksessa	23
6.7.1	Mitä on reflektiivisyys?.....	23
6.7.2	Reflektoinnin vaiheet.....	24
6.8	Toiminnalliset menetelmät työnohjauksessa	25
6.9	Työnohjaajan rooli työnohjausprosessissa.....	27
6.10	Ohjaajan itsereflektio ohjaussuhteessa	30

7	TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS.....	30
7.1	Menetelmälliset lähtökohdat.....	31
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	34
8.1	Ryhmätyönohjaus ja sen anti vertaisohjaajille.....	34
8.2	Toiminnan kehittämisenäkökulmia	35
8.2.1	Vertaisohjaajien näkökulmat työnohjaus – käsitteestä.....	35
8.2.2	Ohjausaika	37
8.2.3	Toiminnallisuus lisäyksenä ohjauksen sisältöön	37
8.2.4	Rönsyilevät puheenvuorot ja vinkit omaan toimintaan	38
8.2.5	Työnohjauksen problematiikkaa	40
8.2.6	Yhteiset pelisäännöt toiminnalle	42
9	POHDINTA.....	45
	LÄHTEET.....	48
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämä tutkimuksen tavoitteena on kehittää vertaisohjaajien työnohjauksen sisältöä. Vertaisohjaajilla on ensiarvoisen tärkeää, omakohtaista tietoa siitä, mitä vertaisohjaajien työnohjauksen pitäisi sisältää. Tutkimus tehdään riittävällä aineistolla ja tutkimuksen eri vaiheet kuvataan selkeästi sekä tarkasti. Henkilöt, jotka osallistuvat tutkimukseen, ovat vertaisohjaajina kokeneita.

Kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä soveltuu parhaiten aiheen käsittelemiseen, sillä määrällisesti vertaisohjaajia on suhteellisen vähän, mutta toisaalta heiltä on saatavissa laadukasta, yksilökohtaista tietoa aihepiiristä. Teemahaastattelulla selvitän vertaisohjaajien omakohtaisia kokemuksia työnohjauksesta ja näin pystyn tekemään opinnäytetyön laajuuden sallimissa puitteissa yleistyksiä siitä, miten työnohjausta pitäisi kehittää niin, että se vastaisi vertaisohjaajien tarpeita mahdollisimman laaja-alaisesti. Mikä on toimivaa sekä mihin he toivoisivat muutosta. Työnohjauksen kehittämisessä keskeistä on molemminpuolinen oppiminen sekä jatkuva arviointi ja näitä tavoitteita myös tämän opinnäytetyön tulokset palvelevat.

Henkilökohtaisena tavoitteenani on kehittää ammatillista osaamistani vertaisohjaajien työnohjaukseen liittyen. Pidän tätä aihetta merkittävänä, sillä sosiaalialan ammattilaisena minulla pitää olla käsitys siitä, kuinka tärkeässä roolissa työnohjaus on alalla, jossa suurimpana työvälineenä on oma persoona. Työnohjaukseen liittyvä teoriaosuus koostuu elementeistä, jotka ovat keskeisessä roolissa ohjaussuhteessa. Koen tämän työn haasteelliseksi, sillä työnohjauksesta jokaisella on oma näkemys. Toiset osallistuvat mieluummin ryhmätyönohjaukseen, kun toisia taas yksilöohjaus miellyttää enemmän. Voimaantuminen sekä itsensä kehittäminen ovat asioita, jotka kiinnostavat myös minua henkilökohtaisesti ja jotka liittyvät kiinteästi työnohjausprosessiin. Koen, että ne ovat asioita, joiden prosessointi on aina kesken.

2 MATALAN KYNNYKSEN TOIMINTA JA SOSIAALINEN OSALLISUUS

2.1 Matalan kynnyksen toiminta

Matalan kynnyksen palveluiden tarkoituksena on sosiaalisen osallisuuden lisääminen sekä ihmisten, joiden vaarana on palvelujärjestelmän ulkopuolelle jääminen, tavoittaminen. Palveluiden tarjoaminen matalan kynnyksen periaatteella helpottaa palveluiden piiriin pääsyä. Asiakkaalta ei vaadita erityisiä edellytyksiä palveluiden saamiseksi, vaan ne ovat tarjolla kaikille halukkaille. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että kaikki halukkaat saavuttaisivat palvelut. Tiedon sekä voimavarojen puute ja palveluiden hankala tavoitettavuus ovat asioita, jotka helposti johtavat siihen, että asiakas jää palveluiden ulkopuolelle. Suuren kynnyksen voivat aiheuttaa esim. vaadittu päihteettömyys, toiminnan valvonta tai jopa pelko leimautumisesta. Eli moninaiset syyt, joko palvelujärjestelmään tai yksilöön itseän liittyvät, voivat johtaa siihen, että asiakas jää tahtomattaan toiminnan ulkopuolelle. (Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2015, 1, 3-4.)

Yhtenä näkökulmana matalan kynnyksen toimintaan voidaan ottaa myös se, miten muut palveluiden käyttäjät vaikuttavat kynnyksen mataluuteen. Korottavatko he sitä omalla toiminnallaan vai ovatko kaikki palveluiden piiriin osallistuvat samalla viivalla? Kokevatko asiakkaat, että toimintaan osallistumisen kynnys on palveluiden tarjoajan vai jonkin asiakasryhmän määrittelemä? Kun kohderyhmä tulee palveluntarjoajalle tarpeineen tutuksi, on näihin aisoihin helpompi puuttua ja luoda toimintatapa, joka vastaa kohderyhmän kokemuksiin haasteisiin. (Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2015, 1, 3 -4.)

Palveluiden saatavuus sekä saavutettavuus määrittelevät matalan kynnyksen palveluiden perustan. Toisaalta matalan kynnyksen toiminnalle antavat suunnan osin asiakas-kunta sekä toisaalta taas toiminnan sisältö. Näkemys siitä, mitä matalan kynnyksen toiminta on, voi vaihdella kummasta näkökulmasta sitä katsoo, asiakkaan vai palveluntarjoajan. Kyseessä on kuitenkin aina asiakkaan subjektiivinen kokemus siitä, miten hän kokee palvelun eli sen, kuinka palvelun tarjoaja pystyy vastamaan juuri hänen henkilökohtaiseen tarpeeseen. (Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2015, 1, 3-4.)

Kirjallisuudessa määritellään useita eri määritelmiä, jotka kuvaavat yleisesti matalan kynnyksen toimintaa. Ne ovat hyviä yleisiä periaatteita ja ominaisuuksia, joiden toteutuminen matalan kynnyksen toiminnassa on olennaista. Näistä eräitä ovat mm. palveluiden maksuttomuus ja asioinnin anonyymiys, toiminnan vapaaehtoisuus sekä asiakkaan ehdoilla toimiminen ilman leimautumisen pelkoa. (Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2015, 1, 3-4.) Matalan kynnyksen toiminta sisältää siis perusajatuksen siitä, että toiminnan avulla päästään osalliseksi erilaisten ihmisryhmien kokemusmaailmasta ja näin lisätään tietämystä sekä luodaan erilaisia toimintamalleja, joilla asiakkaita voidaan kohdata mahdollisimman yhdenvertaisesti.

Matalan kynnyksen toiminnassa korostuu myös sosiaalinen osallisuus. On mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa, kuulua ja olla osa yhteisöä. Onkin tärkeää, että toimintaa ei organisoida ongelmalähtöisesti, vaan pyritään eri toimintamuodoilla vahvistamaan asiakkaan vaikutusmahdollisuuksia. Asiakkaan sosiaaliset taidot karttuvat ja hänellä on mahdollisuus päästä mukaan toimintaan, joka aktivoi, voimaannuttaa sekä kartuttaa sosiaalista pääomaa. (Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2015, 1,3-4.)

2.2 Hyvän Mielen talo eli Hyvis - matalan kynnyksen toimintaa mielenterveyskuntoutujille

Porin Mielenterveysyhdistys Hyvis ry on Mielenterveyden keskusliittoon kuuluva potilasyhdistys, joka on toiminut vuodesta 1971 asti. Jäsenmäärä on n. 370 ja määrällisesti se on ylivoimaisesti suurin mielenterveyspuolen potilas-/ kuntoutujajärjestö Satakunnassa. Toiminta keskittyy mielenterveyspotilaiden ja -kuntoutujien oikeuksien sekä aseman edistämiseen. Yhdistyksen toiminnan päämääränä on yhdistää ja aktivoita yhdistyksen kotipaikan sekä lähikuntien alueella asuvat mielenterveyskuntoutujat. Ennaltaehkäisevän työn tekeminen mielenterveyden saralla sekä ymmärryksen lisääminen ja herättäminen erilaisia ihmisryhmiä kohtaan on myös tärkeä osa toimintaa. Yhdistys järjestää kohtaamispaikkatoimintaa. Sitä on kehitetty vuodesta 2000, RAY:n tuella vuodesta 2001. Yhdistyksen toiminta perustuu vertaistukeen, joka perustuu yhteiseen ajatteluun ja toimintaan, ja joka syntyy samankaltaisten elämänvaiheiden kautta saaduista kokemuksista. Vertaistuki kasvattaa mielenterveyskuntoutujien itsetuntemusta, itseluottamusta ja toimeliaisuutta. Tämä luo perustan, joka auttaa ihmistä

ottamaan vastuuta itsestään ja halutessaan huomioimaan myös toiset, vastaavassa elämäntilanteessa olevat kanssaihmiset (Porin Hyviksen www-sivut, 2016, 3.)

Tarjolla olevista mielenterveyspalveluista yhä suurin osa on edelleen kolmannen sektorin tarjoamaa, vaikkakin viimeisten parin vuosikymmenen aikana palveluntarjoajien määrä on huomattavasti kasvanut. Mielenterveyspalvelut yhdessä päihdepalveluiden kanssa ovat vuonna 2012 tehdyn kartoituksen mukaan RAY:n rahoitusbudjetissa kaksi suurinta matalan kynnyksen rahoituskohdetta. Näiden palveluiden rahoituksen osuus kattoi yli puolet eli yht. 53% koko RAY:n budjetista. Matalan kynnyksen mielenterveystoimintaa rahoitettiin tästä kokonaismäärästä 41 %:lla. (Leemann, L. & Hämäläinen, R.-M. 2015, 6.)

3 VERTAISTOIMINNAN MÄÄRITTELYÄ

3.1 Vertaistoiminnan käsite

1990-luvun puolivälissä Suomessa otettiin käyttöön vertaistoiminnan käsite. Käsite sisälsi uudenlaisen määritelmän tuelle, jota ihmiset, joita samankaltainen kokemus tai sairaus yhdisti, antoivat toisilleen. Kokemus siitä, että joku muukin oli kokenut samaa kuin itse, antoi mahdollisuuden jakaa omia ajatuksiaan ja saada vastakaikua sille, että joku muukin ajatteli samoin. Yhteinen ymmärrys asiasta yhdisti erilaisia ihmisiä. Vertaistoiminnan tarkoituksena oli, että vertaistoiminta antoi osallistujille enemmän kuin otti. (Laimio, A. & Karnell, S. 2010, 11-12.)

Vertaistoiminnassa voidaan puhua hyvinkin moniulotteisesta toiminnasta, jossa korostuu järjestöjen toiminta. Erityisesti vaikeat elämäntilanteet ovat sellaisia, joissa vertaistuen ennalta ehkäisevä merkitys on merkittävässä osassa kuntoutumisessa. Vertaistuki ei kuitenkaan ole terapiaa, vaan se voidaan nähdä täydentävänä osana sosiaali- ja terveyspalveluja. Kun asiaa tarkastellaan tältä kannalta, niin tällöin ammattiapu ja vertaistuki eivät ole toistensa kilpailijoita, vaan päinvastoin, niiden nähdään täydentävän

toisiaan. (Laimio, A. & Karnell, S. 2010, 10 -11.) Keskeisimpänä ajatuksena vertais-toiminnassa on ajatus siitä, että ei ollakaan hoidon tai toimenpiteiden kohteena vaan aktiivisena toimijana. (Hentinen, Iija, Mattila 2009, 139.)

Phyllis Silverman, Ph.D ottaa artikkelissaan ”Understanding self-help groups” esiin hyvin samankaltaisia asioita. Hän käyttää vertaistuesta sanontaa keskinäinen apu ja perustaa tämän sille ajatukselle, että elämä laajemmassa mittakaavassa ei ole mahdollista ilman keskinäistä avunantoa ja resurssien vaihtoa. Hän ottaa myös esiin, miten vertaisapu on epävirallista ja perustuu luonnollisiin, avustaviin verkostoihin. Vertais-toiminnan taustalla on siis ihmisten tarve kokea samankaltaisuutta, saada ihmisiä ympärilleen, joilla on samankaltaisia kokemuksia kuin itsellä. Tällaisessa toiminnassa osallistujat eivät ole hänen mukaansa autettavan roolissa, vaan heidät voidaan nähdä jäseninä, ei asiakkaina. Roolit voivat vaihtua ja tämä itsessään antaa toiminnalle terapeutin arvon. (Silverman 2002, 25-26.)

3.2 Vertaistoiminnan perusajatus

Vertaistoiminnan taustalla vaikuttavia arvoja ovat tasa-arvo sekä toisen ihmisen kunnioittaminen. Toiminta perustuu omaan kokemukseen sekä uskoon siitä, että vertaistoiminta vahvistaa omia sisäisiä voimavaroja. Tämän perusajatuksen sisäistäminen sekä oma oivaltaminen toiminnan merkityksestä oman hyvinvoinnin lisääntymiselle auttaa löytämään voimavaroja sekä helpottaa omaa elämänhallintaa niin, että oman elämänsä voi suunnata haluttuun suuntaan. Passiivisuus oman elämän suhteen muuttuukin pikkuhiljaa aktiivisuudeksi. (Laimio, A. & Karnell, S. 2010, 12-13.)

3.3 Vertaistoiminta eroaa vapaaehtoistoiminnasta

Erilaiset motiivit tehdä työtä erottavat vapaaehtoistoiminnan sekä vertaistoiminnan toisistaan. Vapaaehtoistoiminnassa korostuvat motiivit, jotka liittyvät auttamisen haluun sekä sosiaalisten suhteiden kaipuuseen. Se, että vapaaehtoistyössä mainitaan motiiviksi tekemisen halu, ei kuvaa sitä, miksi vertaistoimintaan lähdetään mukaan. Vertaistoimintaan mukaan lähtevien motiivit ovat hyvinkin henkilökohtaisia, mikäli kyseessä on vielä ryhmä, jossa myös ryhmän vetäjä on vertainen. Omat samankaltaiset

kokemukset ja omia arvoja vastaava yhteisö vetävät mukaan toimintaan, joka parhaimmillaan antaa tunteen kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisesta sekä siitä, että jokainen tulee hyväksytyksi omana itsenään. Itsestään voi oppia tätä kautta koko ajan jotain uutta, peilata itseään ja kasvaa ihmisenä. Myös kaikenlaisten tunteiden sekä ajatusten läpikäyminen on sallittua ja näin vertaistoimintaan osallistuvien motiivit kuvastavat hyvin jokaisen vertaisen omaa, sisäistä tarvetta toiminnalle. (Laimio, A. & Karnell, S. 2010, 18.)

Liisa Hokkanen väitöskirjassaan ”Autetuksi tuleminen. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet” - käsittelee vertaistukea sekä vapaaehtoistoimintaa. Hän näkee vertaistuen vapaaehtoistoiminnan alalajina, joka tunnistetaan huonosti vapaaehtoistoiminnan voimavaraksi. Vapaaehtoistoiminta sekä vertaistuki ovat toiminnaltaan hyvinkin tiiviisti sidoksissa kohderyhmään ja väitöskirjassaan Hokkanen korostaa vertaistuen kohdalla erilaisuuden kunnioittamista. (Hokkanen 2014, 24.)

3.4 Vertaisena ryhmässä

Ryhmiiin liittyvän vertaistoiminnan yksi piirre on se, että ryhmän ohjaajana toimii vertainen. Tässä roolissa vertainen on vapaaehtoinen, joka toisaalta itsekin kaipaa vertaistukea. Ryhmän toiminnan ydin on tasavertaisuus, joka toteutuu kaikkien ryhmäläisten tuodessa omat henkilökohtaiset kokemukset ryhmän jäsenten tietoisuuteen. Jyrkämä toteaa kirjoituksessaan, että vertaisohjaajan vastarooli ryhmässä ei ole ” ohjattavat ryhmäläiset”, vaan paremminkin ” vertaiset kumppanit”. (Jyrkämä 2010, 28.) Vastavuoroisuus tulee myös hyvin esiin vertaistoiminnassa. Välillä kumpikin osapuoli, niin vertaisohjaaja kuin ohjattavakin ovat sekä tuen antajia, että saajia. Jokaisella on myös oikeus määritellä vuorovaikutuksen rajat eikä kenenkään kokemuksia voi vähätellä tai asettaa keskenään vertailtavaksi. (Jyrkämä 2010, 28, 49.)

Vertaisen ollessa ryhmänohjaaja tulee esiin enemmän kokemustiedon merkitys, kuin jos ryhmän ohjaajana olisi ammattilainen, joka tuo tilanteeseen aina ammattikielen – sekä tiedon. Vertaisryhmätoiminnan pitäisi olla toiminnaltaan sellaista, että siinä korostuu yhdessä toimiminen, joka taas mahdollistaa vertaisille oman identiteetin tarkastelun ja ihmisenä kasvamisen tai ainakin antaa aineksia siihen. (Jyrkämä 2010, 34, 44.)

3.5 Kokemustieto – uusia näkökulmia ja merkityksiä

Vuorovaikutuksen tulee olla vertaistoiminnassa avointa sekä luottamuksellista, jotta kaikki toimintaan osallistuvat osapuolet kokevat toiminnan antoisaksi. Kokemustiedon jakaminen vertaisten kesken on tärkeässä osassa ja tässäkin tulee esiin se, miten tiedon jakaminen ei sulje pois ammatillista puolta, vaan omalta osaltaan se täydentää tukiverkkoa. Toisaalta kokemuksen jakaja saa myös itse tunteen siitä, että voi omalla toiminnallaan olla hyödyllinen sekä auttaa muita. Näin myös kokemuksen jakaja sekä saaja täydentävät toisiaan ja antavat kokemuksen siitä, että jokainen voi omalla tavallaan olla toisena apuna ja tukena. Avautuu uusia näkökulmia, jotka saavat aikaan uusia merkityksiä ja jotka tulevat itselle tietoiseksi vasta silloin, kun kohtaamme uusia haasteita elämässämme. (Vahtivaara J-M. 2010, 22.) Näin vertaistoiminnan kokemukset luovat uusia ratkaisuja eteenpäin pääsemiseksi. Voimavarat karttuvat vastavuoroiset kanssakäymisen myötä ja oma jaksaminen ja elämänhallinta lisääntyvät. (Hentinen ym. 2009, 139 – 140.)

4 VOIMAANTUMINEN

4.1 Voimaantumisen määrittely

Yhä enemmän puhutaan ihmisten hyvinvoinnista sekä siitä, miten siihen voi vaikuttaa. Käytetään ilmauksia osallisuus, empowerment ja voimaantuminen, jotka kaikki kuvaavat omalla tavallaan ihmisen sisäistä kehittymistä. Voimantunnetta, joka vaatii kehittyäkseen vuorovaikutuksellisen suhteen. Voimaantumista ei kuitenkaan voi kuvata suoraviivaisena, yhtäkkisenä tapahtumana, vaan prosessi vaatii aikaa ja se etenee hyvinkin epätasaisella syklillä. (Lehtinen, I. 2010, 61.)

4.2 Voimaantumisen ydin

Voimaantumisen lähtökohtana voidaan pitää sitä, että jokainen itse tietää, mikä on hänelle itselleen parasta. Voimaantumisen tunteen lisääntyminen koetaan uudistavaksi,

energiaa tuottavaksi prosessiksi. Sen myötä itsetunto paranee, on helpompi asettaa itselleen päämääriä sekä myös saavuttaa niitä, oma elämä tuntuu olevan hallinnassa ja tulevaisuus tuntuu toiveikkaalta. Jokainen kuitenkin itse näkee voimaantumisen prosessin aina omista lähtökohdistaan käsin ja siksi olisi hyvä välttää tiukkoja määritelmiä siitä, mitä voimaantuminen on. Yleisesti ajatellaan sen olevan sekä yksilöllinen että toisaalta sosiaalinen prosessi. Yksilöllisen voimaantumisen perustana on ajatus siitä, että realistisesti arvioidaan ja hyväksytään oma rajallisuus. Voimaantuminen vaatii myös oman arvon tunnustamista, johon liittyy aina yhteisöllisyys sekä aktiivinen osallistuminen. Ryhmän jäsenenä, kokemuksia jakamalla voi ongelmiin löytää luovia vaihtoehtoja. Voimaantumiseen kuuluu myös vastuun ottaminen omasta elämästään sekä siitä, mihin suuntaan haluaa sen kehittyvän. Näin tietoisuus omasta itsestä sekä arvoista kasvaa. Keskustelu, kyseenalaistaminen, sekä vaikuttaminen ovat tärkeitä elementtejä itsenäiseksi sekä riippumattomaksi kasvamisessa. (Hentinen ym. 2009, 105-107, 109.)

4.3 Voimaantumisen tukeminen

Sisäisten voimavarojen kasvun kannalta ulkoinen tuki on tärkeää. Elämäntunne kasvaa ja itselle tulee tunne siitä, että vaikutusmahdollisuudet omaan elämään kasvavat. Tämä tukee kokonaisvaltaisesti selviytymistä, sillä mikäli vaikutusmahdollisuudet omasta elämästä puuttuvat, vaikeuttaa se myönteisten sekä rakentavien valintojen tekemistä. Tärkeää on keskittyä toimiviin puoliin, yrittämiseen sekä siihen, että vahvistetaan asiakkaan niitä puolia, joita hän tuo esiin. Palautetta voi ja pitääkin antaa myönteisistä muutoksista. Tällöin kaiken lähtökohtana on kuunteleminen sekä läsnä olemisen taito. (Hentinen ym. 2009, 115- 118.)

Turvallinen yhteisö rakentuu aina luottamukselle sekä reiludelle ja kaiken tämän perustana on arvostava läsnäolo. Yhteisiin tavoitteisiin sekä toimintaan sitoutuminen vaatii yhteisöllisyyttä. Yhteisön toiminnan kannalta kantavia voimia ovat tuki, arvostus sekä palaute. (Hentinen ym. 2009, 119 – 120.)

4.4 Omien rajojen löytäminen tärkeää

Kun puhutaan voimaantumisesta, on tärkeää ottaa esille myös se, että jaksaminen ei aina ole itsestään selvyys ja jokaisella on tasavertainen mahdollisuus toimia omien voimien rajoissa ja rajoituksilla. Vertaisuus on tärkeä asia, mutta elämä koostuu myös niin monesta muustakin itselle voimaa antavasta elementistä – perheestä, ystävistä, läheisistä, harrastuksista - eli on annettava ja otettava aikaa myös itselle. Pitää kuunnella omaa itseään ja tunnistaa omat rajat sekä se, mistä itse saa voimaa. Tavalliset arkipäivän asiat, jotka ilahduttavat sekä tuottavat hyvää mieltä itselle ovat tärkeitä arjen voimavaroja. Omassa elämässä voi tapahtua asioita, joiden käsittely vaatii aikaa, ja silloin sitä pitää osata itselle ottaa. Elämä sisältää muutoksia ja välillä voi väsyä yllättävistäkin asioista ja kuten Lehtinen artikkelissaan toteaa, ”väsyminen on sallittua – yksin jättäminen ei.” (Lehtinen, I. 2010, 69.)

5 MIELENTERVEYS JA SIIHEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

5.1 Mielenterveyden määritelmä

Meillä jokaisella on oikeus hyvään mielenterveyteen, joka voidaan nähdä voimavarana, jota toisinaan on liian vähän ja toisinaan riittävästi. Joskus kuitenkin omat voimavarat eivät riitä ongelmien ratkaisemiseen ja elämäntilanteessa voi tapahtua muutoksia, jonka seurauksena oma mielenterveys järkkyy. Arkielämän valinnat, positiiviset kokemukset pärjäämisestä, auttavat tällöin eteenpäin. Tällöinkin tarvitaan tueksi läheisiä sekä vertaisia, joilla on samankaltaisia kokemuksia. Usein mielenterveys määritellään sairauksien, mielenterveyshäiriöiden, kautta. Pitäisikin lisätä ajattelutapaa, jolloin mielenterveyden määrittelyssä korostuisi positiivinen ajattelu. Tällöin korostettaisiin hyvinvoinnin kokemusta, joka elämän perustana loisi mahdollisuuden elää täysipainoista elämää. Positiiviseen mielenterveyteen liitetään myös kiinteästi koherenssin tunne sekä ongelmaratkaisutaidot. Koherenssin tunteessa korostuvat tyytyväisyys omaan itseensä, itsetunto sekä – luottamus. Myös tunne siitä, että omaan elämään on mahdollisuus vaikuttaa, tyydyttävät ihmissuhteet ja kun elämässä tapahtuvat asiat

ovat ennustettavissa sekä selitettävissä olevia, voimistavat nämä seikat omalta osaltaan yksilön koherenssin tunnetta. (Hämäläinen, Kanerva, Kuhanen, Schubert & Seuri, 2017, 13, 19.)

Mielenterveys ei ole staattinen tila, vaan kun elämätilanteet sekä olosuhteet muuttuvat, voi kokemus omasta mielenterveydestä myös muuttua. Tällöin se vaatii uudelleen määrittelyä. Mistä se koostuu ja mitkä tekijät siihen sillä hetkellä vaikuttavat? Tarkastelun kohteena ei voida vain pitää yksilöön liittyviä tekijöitä, vaan tällöin tarkastelun kohdetta pitää laajentaa yhteiskunnallisesti laajempiin teemoihin. Taloudelliset epävarmuustekijät, alati yhteiskunnassa koveneva kilpailu sekä yhteiskunnallisten arvojen muuttuminen, ovat tekijöitä, jotka omalta osaltaan vähentävät voimavaroja sekä luovat henkistä pahoinvointia. Nämä ovat siis asioita, jotka on huomioitava mielen hyvinvointiin liittyvinä seikkoina, mutta ne eivät ole asioita, jotka sellaisenaan aiheuttaisivat mielenterveyshäiriöitä. (Hämäläinen ym. 2017, 20-21.)



Lähde: Lavikainen, J., Lahtinen, E. & Lehtinen, V. 2004. Kuvio 2, 33.

Jokainen on vuorovaikutuksessa koko elämänsä ajan ympäristön kanssa esim. perhe kuuluu tähän kategoriaan. Tämä vuorovaikutusprosessi muokkaa yksilöä samoin kuin henkilökohtaiset elämäkokemukset. Osa elämässä tapahtuvista kokemuksista voi olla myös kielteisiä, joihin itse ei pysty vaikuttamaan. Myös nämä kokemukset vaikuttavat yksilön tapaan reagoida eri asioihin. Yhteiskunnan kannalta tarkasteltuna sosiaalinen pääoma, osallisuuden kokeminen sekä yhteisöllisyyden, yksilön vaikutusmahdolli-

suuksien lisääminen ovat tärkeässä asemassa mielenterveyden kokemisessa. Myös yhteiskunnan rakenteet ja resurssit, kulttuuria unohtamatta, vaikuttavat siihen, miten oma mielenterveys määritellään. Eli käsitteenä mielenterveys voidaan nähdä hyvinkin kulttuurisidonnaisena. Jokainen aikakausi mieltää mielenterveyden omalla tavallaan ja toivottavasti nyky-yhteiskunnassa ja tulevaisuudessa leimaaminen ja eriarvoistuminen väistyvät. Syrjintä sekä suvaitsemattomuus ovat esimerkkejä siitä, miten ei asioiden hoidossa päästä eteenpäin. Tasa-arvon toteutuminen sekä ihmisoikeuksien huomioiminen ovat laajoja yhteiskunnallisia asioita, joihin pitäisi kaikkien kiinnittää huomiota. (Hämäläinen ym. 2017, 24.)

Kuten Hämäläinen ym. kirjassaan mainitsevat, on mielenterveys tila, jossa tasapainoilevat mielenterveyttä altistavat ja laukaisevat tekijät sekä toisaalta suojaavat tekijät, joihin kuuluvat sosiaalinen tuki ja yksilölliset voimavarat. Olosuhteet ja rakenteet, jotka määrittävät yhteiskunnasta sekä kulttuurista jossa elämme, ovat alati mielenterveyteen taustalla vaikuttavia tekijöitä. Yksilölliset voimavarat taas vaikuttavat siihen, miten koemme muutokset, joita meihin yksilönä kohdistuu. Voimavarojen avulla elämäänsä voi muuttaa tietoisesti haluamaansa suuntaan ja tämä antaa mielekkyyttä omaan elämään. Myös yhteiskunnan toimintojen tulisi tukea yksilön pärjäävyyttä. Tähän voidaan vaikuttaa tiedon lisäämisellä sekä syrjintää ja sosiaalista eriarvoistumista ehkäisevillä toimenpiteillä. Vertaistoiminnan lisääminen on yksi tällaisen toiminnan muoto, jolla pyritään lisäämään yhteisöllisyyttä sekä antamaan uudenlaista sisältöä kuntoutujan elämään. (Hämäläinen ym. 2017, 25 - 29.)

5.2 Osallisuus – osa mielenterveyttä

Kun elämässä eteen tulee tilanne, jolloin omat voimavarat ja keinot eivät riitä mielenterveyden itsehoitoon, tällöin on läheisten sekä vertaisten antama tuki ensiarvoisen tärkeää. Osallisuuden merkitys korostuu. Elämän mielekkyyden lisääminen sekä yhteenkuuluvuuden tunteen kokeminen lisäävät hyvinvointia. Osallisuus merkitsee siis sitä, että jokaisella pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa kysymyksiin, jotka koskevat sekä itseä että ympäristöä. Voidaan katsoa myös, että aktiivinen toiminta omassa elinympäristössä vähentää syrjäytymistä eli osallisuus voidaankin nähdä syrjäytymi-

sen vastaparina. Jotta osallisuus omassa elämässä olisi mahdollista edellyttää se elämänhallintaa, joka muodostuu pikkuhiljaa elämäkokemusten myötä. Tällöin ollaan elämäntilanteessa, jossa ristiriitaistenkaan tilanteiden selvittäminen ei ole ylivoimaista. (Vuorilehto, Larri, Kurki, Hätönen 2014, 31.)

5.3 Yhteiskunnalliset näkökulmat

Nykypäivänä yhteiskunnallisen keskustelun osuutta mielenterveyshäiriöiden tunnetuksi tulemisen kannalta ei voi ohittaa. Stigma eli negatiivinen leimautuminen sairauden vuoksi on yleistä vielä tänäkin päivänä. Ennakkoluulot ovat hyvinkin yleisiä ja ne omalta osaltaan aiheuttavat häpeän tunnetta, kärsimystä sekä vähentävät itsearvostuksen tunnetta. Ennakkoluulojen on todettu aiheuttavan seurauksia, jotka ovat jopa vakavampia kuin itse sairaudella. (Hämäläinen ym. 2017, 58.) Tietämättömyys, ennakkoluulot sekä asenteet ovat asioista, joihin ennaltaehkäisevällä mielenterveystyöllä pitäisi päästä vaikuttamaan hyvinkin varhaisessa vaiheessa. Tämän asian tärkeys on varmasti yleisesti tiedossa, mutta asioihin puuttumiseen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Erilaisuus on asia, joka aiheuttaa hämmennystä sekä toisaalta pelkoakin. Jokaisen sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen pitäisi omalla toiminnallaan edistää sekä myönteistä kuvaa mielenterveysongelmista että hoitoon hakeutumisesta.

Mielenterveystyö on osallisena yhteiskunnan eri osa-alueilla. Palveluiden käyttäjien tarpeet muuttuvat samoin palvelujärjestelmä. Kansalliset strategiat korostavat matalan kynnyksen palveluiden kehittämistä ja sote-uudistus omalta osaltaan muuttaa varmasti mielenterveyspalveluiden toteuttamista. Palveluiden käyttäjien heterogeeniset taustat luovat haasteita palveluihin sekä niiden kehittämiseen. Resurssien epätasainen jakautuminen johtaa siihen, että palvelut sekä niiden tarvitsijat eivät aina kohtaa. Tulevaisuudessa pyritään yhä laaja-alaisempaan yhteistyöhön eri toimijoiden välillä sekä toiminnallisten avopalveluiden että matalan kynnyksen toimijoiden merkityksen korostamiseen. Toiminnan jatkuva arviointi sekä kehittäminen ovat tärkeitä asiakkaan osallisuutta tukevilla malleilla. Myös kansalliset strategiat sekä tavoitteet korostavat laaja-alaista, joustavaa asiakkaan tarpeista lähtevää hoitoa. (Hämäläinen ym. 2017, 357-360.) Nykypäivänä yhteiskunta muuttuu nopeasti, samoin asiakkaiden asiantun-

temus lisääntyy kovaa vauhtia. Tämä vaatii sosiaalialan ammattilaiselta jatkuvaa itsensä ja osaamisensa kehittämistä sekä valmiuksia siihen, että on valmis muuttamaan työtapojaan. Työ on vaativaa ja raskasta ja oma jaksamisen tunnistaminen on myös tärkeää. On muistettava se, että kun työvälteenä on oma persoona, sen kehittämistyö ei ole koskaan valmis.

6 TYÖNOHJAUS

6.1 Työnohjauksen määritelmä sekä toiminnan eettisyys

Työnohjauksen määrittelemineen on vaikeaa ja useat eri teokset /alat määrittelevät työnohjauksen hieman eri tavoin. Osaltaan tämä eri määrittelyjen suuri määrä johtuu siitä, että eri ammattialoilla työnohjaus kohdistuu erilaisiin ilmiöihin. Kaiken kattavaa määritelmää on vaikea antaa, mutta muutamia yhteneväisiä peruselementtejä kuitenkin on. Työnohjaus voidaan nähdä yksilöiden välisenä vuorovaikutussuhteena, jossa ohjattavan työ on reflektoinnin kohteena. Työnohjauskeskusteluissa rakennetaan aina yksilön toimijuutta ja tällöin keskipisteenä ovat toimijoiden, asiakkaan sekä työntekijän identiteetit. Jotta tämä prosessi onnistuisi, vaatii se vastavuoroista, vuorovaikutuksellista kanssakäymistä. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen, 2007, 23-27.) Työnohjauksessa nähdään tärkeänä myös tavoitteellisuus sekä käsiteltävien asioiden nouseminen ohjattavilta itseltään koskien työtilanteita tai keskinäisiä suhteita. (Porkka, 2009, 118.)

Myös Kai Alhanen ym. teoksessaan ”Työnohjauksen käsikirja” mainitsee, miten työnohjaus on yhteisiin päämääriin tähtäävää, kahden tai useamman henkilön yhteistoimintaa. Tämän toiminnan tarkoituksena on kehittää toimijuutta, joka vahvistuu moniäänisen dialogin myötä, jota edesauttaa kokemusten jakaminen ja omien ajatusten työstäminen. Tällöin tapahtuu oppimista sekä toinen toisilta, että toisten avulla myös itsestä. (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen, 2011, 18.)

Yksi keskeisimmistä työnohjauksen yleismääritelmistä on Suomen työnohjaajien (STOry) laatima. Siinä korostuu koulutetun työnohjaajan avustuksella toteutettava

työn tutkiminen, arviointi sekä kehittäminen. Työnohjauksessa tulkitaan ja jäsennetään oman työroolin, työn ja työyhteisön kysymyksiä, kokemuksia sekä tunteita. (Suomen työnohjaajien www-sivut, 2017.)

Työnohjaukseen liittyy myös erinäinen joukko eettisiä periaatteita. Ohjattavien kohdalla tulee huomioida vaitiolo, itsenäisyys ja vastuu omista ratkaisuksista sekä riittävän etäisyyden pitäminen. Jos ydinaluetta tarkastellaan taas työnohjaajan kannalta, korostuvat omat rajat ja niiden tunnistaminen, oma osaaminen sekä ammattitaidon kehittäminen, voimavarat ja omaan työhön kohdistuva kriittinen pohdinta. Käytännössä ohjaajan työ on jatkuvaa kriittistä pohdintaa, vaikkakin eettiset periaatteet luovat suunnan ja selkeät rajat työnohjaukselle. Tuskin on ohjaustilanteita, joissa ohjaaja ei joutuisi miettimään omaa asennoitumistaan sekä omia arvojaan ja ammattieettistä perustaansa. (Alhanen 2011, 91-92.)

6.2 Työnohjauksen synty

Alun perin työnohjausta käytettiin 1900-luvun alkuvuosikymmeninä vain sosiaalityön sekä kirkon, että terapeuttisen hoitotyön saralla. Alkujaan työnohjauksen nähtiin olevan kokeneemman kollegan antamaa opastusta, josta se pikkuhiljaa kehittyi jatkuvan ammatillisen kasvun sekä työn kehittämisen välineeksi. Nykyään työnohjausta annetaan monella eri alalla, ei pelkästään kuormittavaa asiakastyötä, omaa persoonaansa työvälineenä käyttäville, vaan laaja-alaisesti sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. (Alhanen ym. 2011, 15-16.)

6.3 Dialoginen vuorovaikutus työnohjauksessa

Dialoginen vuorovaikutus ei ole itsestään selvyys työnohjausprosessissa, vaan sen syntyminen on välillä haastavaa. Jotta tämä prosessi onnistuisi, vaatii se työnohjaajalta selkeän käsityksen siitä, miten dialogin toimivuutta tuetaan sekä miten sitä voidaan käyttää oppimisen ja reflektoinnin apuna. (Alhanen ym. 2011, 64.) On olemassa useita kriteerejä, jotka ovat tärkeitä dialogin kehittymiselle. Vastavuoroisuus sekä aktiivinen,

vapaaehtoinen osallistuminen, toisten näkökulmien, tunteiden ja ajatuksien hyväksyminen sekä molemminpuolinen toimintaan sitoutuminen ovat myös tärkeitä dialogisen vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta. (Porkka 2009, 144.)

Dialogin onnistumisen kannalta tärkeinä elementteinä nousevat esiin myös empatia sekä aito kiinnostus muista, reflektiivisyys sekä aito kommunikaatio. Avoin asennoituminen toisten kokemuksiin auttaa itseä kehittämään vastavuoroisuutta, joka taas edes auttaa dialogiin pääsemiseen. Työnohjauksessa dialogi ei koskaan tule valmiiksi, vaan prosessiluonteisesti se kehittyy sekä muuttuu koko työnohjauksen ajan. Dialogin tärkeys tulee esiin myös siinä, miten se vahvistaa työnohjausprosessiin osallistuvien välistä avoimuutta sekä tukee koko ryhmän vuorovaikutteista oppimisprosessia. (Porkka 2009, 141-142.)

Työnohjauksessa lähdetään aina liikkeelle siitä, mitä vertaistoimintaan liittyviä kiinnostuksen kohteita ohjattavilla on. Dialogia johdattelee kuitenkin työnohjaaja, vaikka aiheet tulevatkin ohjattavilta. Yhdessä toimien, refleктоivan dialogin avulla, pyritään löytämään ongelmiin vastaukset, jotka syntyvät ohjattavien omien oivallusten kautta. Työnohjaajan uskomukset, oletukset sekä ennakkoluulot eivät ole työnohjausprosessissa eettisesti sallittuja. (Porkka 2009, 143-144.)

Myös työnohjauksessa tulee eteen tilanteita, joissa tilan täyttää hiljaisuus. Tällöin ohjaajan rooli on tärkeässä asemassa. Ohjaajan pitää antaa hiljaisuudelle mahdollisuus luoda uutta tietoa. Toisaalta hiljaisuus antaa myös tietoa ryhmän kyvystä sietää epävarmuutta. Ohjaaja, joka itse rikkoo ensimmäisenä hiljaisuuden, täyttää sen omilla epävarmuustekijöillä. Onkin hyvä muistaa, että hiljaisuus antaa tien reflektiiviseen vuorovaikutuksen tutkimiseen. (Ojanen 2006, 69-70.)

6.4 Tunteet työnohjausprosessissa

Seuraavaksi käsitellään omien tunteiden merkitystä ohjausprosessissa sekä niiden tärkeyttä siinä. Ohjaussuhteen toimivuuden kannalta on ohjaajan tunnistettava sekä tunnustettava omat tunteensa ohjaussuhteessa. Kaikki toiminta, joihin liittyy kokemuksia,

sisältää tunteita. Tunteet taas liittyvät merkityksiin, joita ohjattava on antanut eri tilanteissa. Useimmiten tunteet tulkitaan oman menneisyyden kautta. Tunteiden merkityksellisyys on koettavissa olevaa, mutta niiden ilmaiseminen yksiselitteisesti niin, että jokainen ymmärtäisi asian samalla tavalla ei kuitenkaan ole mahdollista. Tunteiden ilmaiseminen on monitulkinnallista ja tuskin koskaan sanallinen ilmaisu voi tuoda esiin tunteen alkuperäistä elämystä. Tunnetyöskentelyn aikana voi eteen tulla epämiellyttäviäkin asioita. Tämä luo oman haasteensa työnohjaukseen. Tunteiden tavoittaminen on haasteellista, mutta kuitenkin mahdollista. (Ojanen 2006, 130-131.)

Työnohjaajan tehtävänä työnohjaussuhteessa on tiedostaa omat rajansa sekä ottaa vastuu siitä, miten tunteita käsitteellään ohjausprosessin aikana. On pysyttävä maallikkouttamisen tasolla ja on osattava ohjata ohjattava oikea aikaisesti oikeanlaisen avun piiriin. Työnohjaustilanteessa on kiinnitettävä huomiota siihen, että tunteiden paisuttelu, niissä vellominen sekä niiden haitallinen tartuttaminen muihin ohjattaviin ei ole sallittua. Työnohjaaja voi ja hänen pitääkin säädellä tunnetyöskentelyn tasoa sekä määrää rakentavalla tavalla ohjausprosessin aikana. Tunneilmaisujen salliminen antaa kuulluksi sekä huomioiduksi tulemisen tunteen, joka on ohjattavan kannalta tärkeää. Tämä prosessi vaikuttaa myös työnohjaajaan kehittäen hänen persoonallisuuttaan sekä asiantuntemustaan. (Porkka 2015, 153-156.)

6.5 Kuunteleminen – työnohjaajan perustyökalu

Kuunteleminen työnohjaussuhteessa on työnohjaajalle perustyökalu, jonka kehittäminen vaatii asioiden ymmärtämistä, kunnioittamista, keskittymistä sekä kärsivällisyyttä. Monitasoisen kuuntelemisen avulla on mahdollista löytää yhteys toiseen sekä oppia tuntemaan muiden ajattelua. Tämä ei kuitenkaan ole helppoa eikä yksiselitteistä. Miten meistä tulee hyviä kuuntelijoita? Se vaatii kärsivällisyyttä sekä kiireettömyyttä, kiinnostusta muiden ajatuksista sekä halukkuutta jakaa omia ajatuksiaan muille. Kuulun reflektointi korostuu myös kuuntelemisessa ja ohjaajan on oltava aidosti tilanteessa läsnä. Omien huomioiden esittäminen ei ole tarpeellista, koska ohjaustilanteessa voi olla monella muullakin tapaa aktiivinen. Ohjaajan pitää siirtää sivuun omat häiriötekijät sekä ennakkoluulot ja hyväksyä ohjattavan kertoma totena, vaikkakin se eroaisi ohjaajan näkemyksestä. Ohjaajalta vaaditaan kanssakäymisessä hyvinkin ristiriitaisia

elementtejä. Pitää olla valpas, virittäytynyt sekä levollinen, mutta toisaalta tietämätön, epävarma ja kaoottinen. Työnohjaajan työ onkin prosessiluonteista ja sille on tyypillistä se, että se ei tule koskaan valmiiksi. Toisaalta myös tässäkin taidossa pystyy kehittymään. Ohjaajan sisäinen hiljaisuus on edellytys sille, että ohjaaja voi saavuttaa kuuntelutilan, jossa samanaikainen ulkopuolelta tulevan sekä omasta sisäisestä maailmasta tulevan tiedon tarkkailu mahdollistuu samanaikaisesti. (Porkka 2015, 81-86.)

6.6 Vertaisohjaajien työnohjaus

Kirjassa Työnohjaamisen taito puhutaan vapaaehtoistyön työnohjauksesta, mutta mielestäni sisältö voidaan katsoa sopivan myös vertaisohjaajille. Kuten jo aiemmin mainitsin, myös Liisa Hokkanen väitöskirjassaan ”Autetuksi tuleminen. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet” katsoo vertaistuen vapaaehtoistoiminnan alalajiksi. Vertaisohjaaja voi työnohjauksessa nähdä oman toimintansa merkityksen osana suurempaa kokonaisuutta, jolloin vahvistetaan jaksamista, kasvua ihmisenä sekä vertaisena. Ilmapiirin on oltava uudistava sekä muutosmotivaatiota tukeva, jolloin omien voimavarojen tunnistaminen helpottuu. Tällöin tietoisiksi tulevat omat rajoitukset, jotka voivat olla muutoksen tiellä. Työnohjauksen tarkoituksena on auttaa löytämään erilaisia toimintavaihtoehtoja sekä muuttaa sanoiksi tunteita, joita vertaiselle on syntynyt ryhmien ohjaamisen aikana. Pitää kuitenkin muistaa, että vaikka liikutaankin sisäisellä mielen alueella, ei kyse ole kuitenkaan terapiasta, vaikka työnohjausprosessilla voidaankin nähdä olevan terapeuttisia vaikutuksia. Tilan antaminen pohdinnoille sekä erilaisten näkökulmien tarkastelulle ovat ohjausprosessin keskiössä. Keskeisenä menetelmänä käytetään keskustelua, joka parhaimmillaan täyttää vastavuoroisen dialogin tunnusmerkit. (Porkka 2009, 119-120.)

6.6.1 Ryhmätyönohjaus

Tässä opinnäytetyössä käsitellään ryhmätyönohjausta, joka kuvaa parhaiten työnohjausta, jota Hyviksellä toteutetaan. Eli kyseessä on vertaisohjaajien ryhmä, joka koontuu yhteen siinä kokonpanossa vain työnohjausta varten. Ryhmätyönohjauksessa on tärkeää, että ohjattavien työtehtävät ovat hyvinkin samankaltaiset eli tässä tapauksessa puhutaan vertaistukiryhmien ohjaamisesta. Tällöin tapahtuu parhaiten toisiltaan

oppimista sekä kokemukset, joita jaetaan, tuttuuden vuoksi kiinnostavat kaikkia. Tällöin on helppo keskittyä oleelliseen eli toisilta vertaisilta oppimiseen. (Alhanen 2011, 156.) Vaikka kokoontuminen tapahtuukin ryhmässä, niin ohjattavat kuitenkin yksitellen voivat halutessaan ottaa esille omia käsiteltäviä asioita. Erona yksilöohjaukseen tässä on nyt se, että ryhmä työnohjaajan avustuksella reflektoi ohjattavan toimintaa ja näin ohjauksesta saadaan mahdollisimman suuri hyöty, niin ohjattaville kuin ohjaajallekin (Keski-Luopa 2015, 438.) Tällöin yksittäisen ohjattavan kokemukset laajenevat muiden samankaltaisilla kokemuksilla.

Selkeiden rakenteiden luominen on tärkeää, jotta ryhmämuotoinen työnohjaus onnistuu. Ryhmän koko ei saisi olla 5-6 henkilöä suurempi. Syy tähän on yksinkertaisesti se, että ohjattavien ryhmässä esittämät erilaiset tarpeet pystyttäisiin huomioimaan tasapuolisesti. Työnohjaajan roolina on auttaa ohjattavia löytämään yhteisiä aiheita, joita tämän jälkeen yhdessä syvennetään. Näiden tietojen perusteella voidaan miettiä työskentelytapoja, joita ovat: teema- case- sekä prosessikeskeinen työskentely. Teema-työskentely soveltuu hyvin ryhmiin, joille työnohjaus on uutta ja jokainen ohjattava voi itse valita, kuinka paljon osallistuu ryhmässä teeman käsittelyyn. (Alhanen 2011, 157-159.)

6.7 Reflektiivinen oppiminen työnohjauksessa

6.7.1 Mitä on reflektiivisyys?

Refleктоimalla voimme oppia itsestämme omakohtaisia kokemuksia. Kokeva sekä tutkiva puoli kohtaavat ja kohtaamalla tämän prosessin tarpeeksi avoimella mielellä vapautuu voimavaroja, joiden avulla voimme nähdä asiat uudessa valossa. Reflektion avulla voimme tutkia omaa sisäistä maailmaamme ja antaa omia, persoonallisia merkityksiä meitä koskeville asioille. Tämän merkityssuhteen syntymisen myötä ymmärrämme itseämme, omaa toimintaamme sekä omia reaktioitamme muita kohtaan. Asiat tulevat tietoiseksi ja voimme käsitellä niitä näiden uusien merkitysten kautta ja pystymme jopa muuttamaan käsityksiämme. Tarvitaan kuitenkin juuri tämä ajattelu

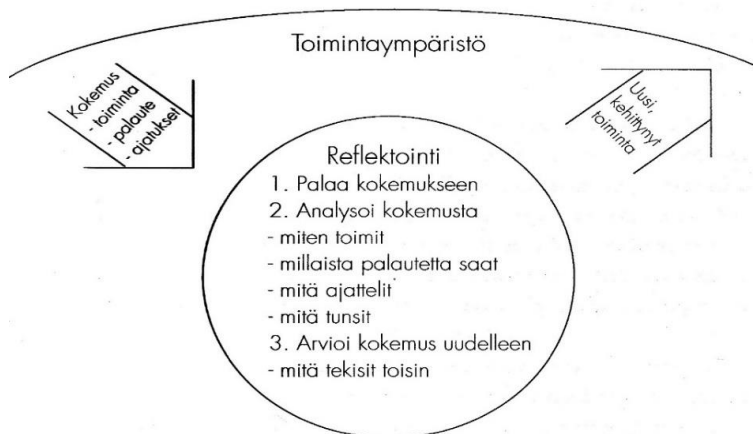
muutos, jotta voimme muuttaa toimintaamme. Vaikka kuinka käsittelisimme uutta tietoa ilman omaa tulkintaamme asiasta, ei tämä uusi tieto sellaisenaan muuta käyttäytymistämme. (Ojanen 2006, 71-73.)

Reflektiivinen tapa toimia on toisille helppoa, toisille ei. Toiset joutuvat työskentelemään, jotta he ymmärtävät reflektion merkityksen. Reflektiota ei voida nähdä pelkästään ajatteluna, vaan kaiken sen toiminnan päämääränä on oman toiminnan tuleminen itselle tietoiseksi. Tärkeää on, että tunnistaa tietämättömyyden, sillä ilman tietoisuutta siitä, että ei tiedä, ei ole mahdollisuutta saada vastauksia. Reflektoinnin avulla pyritään siihen, että ohjattava luottaisi omiin kokemuksiinsa sekä omaan asiantuntemukseensa niin, että ulkoisten tekijöiden vaikutus vähenisi. (Ojanen 2006, 74- 78.)

6.7.2 Reflektoinnin vaiheet

Seuraavassa kaaviossa on kuvattu reflektoinnin vaiheet. Kaikki toiminta lähtee ohjattavan kokemuksesta tai toiminnasta, johon halutaan muutosta. Asian käsittelyn myötä tietoisuus käsiteltävästä asiasta lisääntyy. Ohjaaja voi tässä vaiheessa rohkaista ottamaan esiin tunteita sekä kokemuksia, joita ohjattava kokee itselleen haastaviksi.

Reflektion avulla on siis mahdollisuus muuttaa ajattelua sekä käyttäytymistä. Voimme palata tapahtumaan uudelleen sekä lähestyä asiaa uudelta kantilta niin, että avautuu uusia ajatuksia, tunteita sekä tekoja, joista ei itsellä ole aiemmin ollut tietoisuutta. (Ojanen 2006, 78-81.) Reflektiivisen keskustelun tarkoituksena ei ole valmiiden vastausten löytyminen, vaan voidaan mielestäni puhua etsimisen tilasta, joka avaa mahdollisuuden oman sisäisen maailman laajentamiseen. Osa toiminnasta tapahtuu tietoisesti, mutta suurin osa on tiedostamatonta, sisäistä työskentelyä. Saamme vastauksia siihen, miksi toimimme niin kuin toimimme.



Lähde: Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka T. 2010. Kuva 6.3 Reflektoinnin vaiheet, 155.

Tämänkaltaisen reflektiivisen työskentelytavan vastaanottaminen vaatii tietyn tyyppistä omaehtoista tutustumista itseen sekä tutkivan puolen löytymistä. Tärkeää on myös huomioida toimintaympäristö, joka parhaimmillaan on luottamusta sekä turvallisuutta herättävä. (Ojanen 2006, 78-81.) Kun ajatukset, käyttäytyminen sekä tunteet on yhdistetty jo olemassa olevaan, saa se aikaan muutoksen sekä samalla se synnyttää uusia näkökulmia, uudenlaista käyttäytymistä.

Reflektio koskettaa sekä ohjattavia että ohjaajaa. Ohjaajalle se kuitenkin antaa erilaisen kokemuksen kuin ohjattavalle. Myös ohjaajan on hyvä kehittää omaa ajatteluaan sekä toimintaansa kysymällä itseltään, mihin käytetyt toimintamallit perustuvat sekä tiedostaa, että omat tiedostamattomat oletukset vaikuttavat kokonaisvaltaisesti kaikkeen toimintaan. Ohjaajan tehtävänä on luoda ohjaustilanteessa sellaiset puitteet, että reflektion avulla voidaan edetä ohjattavien kohdalla hämmennyksestä kohti selkeyttä. (Ojanen 2006, 128-130.)

6.8 Toiminnalliset menetelmät työnohjauksessa

Työnohjaukseen voidaan liittää myös toiminnallisia menetelmiä, jotka mahdollistavat ohjattavien aktivoitumisen ja niiden katsotaan monipuolistavan reflektointia. Näiden menetelmien on kuitenkin oltava liitettävissä ohjattavien tarpeisiin, sillä silloin ne parhaimmillaan rikastuttavat kaikkien kokemuksentää, myös työnohjaajan vahvistaen

hänen rooliaan sekä ammatillista identiteettiään. Tämä vaatii kuitenkin työhönohjaajalta myös oman keskeneräisyyden hyväksymistä ja uskoa itseen sekä uskallusta heittäytyä uusiin haasteisiin. (Lassila & Storvik – Sydänmaa 2008, 143.)

Toiminnallisille menetelmille pitää aina olla syy, miksi niitä tehdään. Ne eivät voi olla vain irtonaisia harjoituksia tai elämyshakuisia kokeiluja, vaan realistisia, ohjattavan tarpeisiin vastaavia, kokemusten syventämiseksi tehtyjä menetelmiä. Ilman tätä yhteyttä voi syntyä tilanne, jossa toiminnallisten menetelmien anti jää hyvinkin vajaan. Syntyy kyllä mukavia kokemuksia, mutta niiden liittäminen omaan toimintaan ei onnistu. Tällöin toiminnallisuudesta on tullut itsetarkoitus ja se ei hyödytä työhönohjausta, vaan päinvastoin, se voi saada aikaan epämieluisia ja hämmentäviä tunteita. Tästäkin on työhönohjaajan kriittisesti arvioitava omia kykyjään ja taitojaan. Mitä toimintoja voi käyttää ja mitä ei ja mihin omat taidot ja kyvyt riittävät, mihin ei. (Alhanen 2011, 112-113.) Toiminnallisissa menetelmissä voidaankin katsoa ohjaajan olevan enemmän toiminnan mahdollistaja, kuin asiantuntija. Tällöin ohjaaja voi näyttää suuntaa uusille näkökulmille, mutta ei tarjota oikeita ratkaisuja käsiteltäviin asioihin. (Lassila & Storvik – Sydänmaa 2008, 144.)

Toiminnallisuus menetelmänä on tasapuolinen ja siinä korostuu aktivoiminen, erilaiset näkökulmat sekä omakohtaiset kokemukset ja tunteet. Ryhmässä työskentely tuo esiin myös monimuotoisuuden sekä toiminnan monipuolisuuden. Yhdessä voidaan kokeilla ja etsiä uusia ratkaisuja sekä rohkaista ohjattavia muutokseen. Toiminnallisuutta voidaan vahvistaa vielä toiminnan jälkeen keskustelevalle reflektoinnilla. Kaikille ohjattaville ei ole helppoa muuttaa ajatuksia sanoiksi, joten toiminnallisissa ryhmissä korostuu myös tässä tasapuolisuus. Toiminnallisuus ei siis tarkoita sitä, että ajattelusta luovuttaisiin kokonaan, vaan toiminnassa on kyse yksinkertaisesti siitä, että ajatus saa tunteen heräämään ja tunne taas herättää ajatuksen. (Lassila & Storvik – Sydänmaa 2008, 145-150.)

Työhönohjaajan rooli on aina haasteellinen, olipa sitten kyseessä toiminnalliset menetelmät tai muut työhönohjaukset työtavat. Haasteellisinta työhönohjaajan kannalta on juuri se, miten toiminnalliset menetelmät saadaan sovitettua ohjattavien tarpeisiin niin, että ne mahdollistavat syvällisemmän asioiden käsitellyn. Myös ohjaajan oma usko menetel-

mien vaikuttavuuteen sekä tietoisuus omasta toiminnasta sekä sen merkityksestä ohjattavien toimintaan, on oleellinen osa ohjausprosessia. Ohjaajan rooli on toiminnallisissa menetelmissä neutraali, asioiden mahdollistaja sekä parhaimmillaan ohjattaville näkymätön taustavaikuttaja. (Lassila & Storvik – Sydänmaa 2008,151.)

6.9 Työnohjaajan rooli työnohjausprosessissa

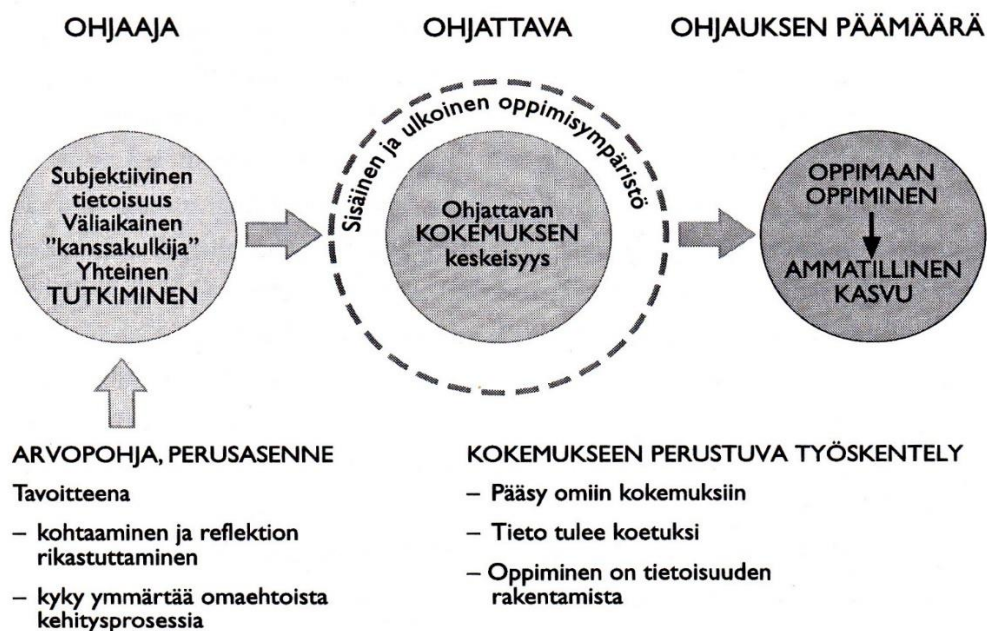
Kun nämä edellä mainitut asiat otetaan huomioon ja siirretään tämä toiminta työnohjaussuhteeseen, on tärkeä muistaa, että työnohjaajan pitää olla tietoinen myös edellä mainituista kokemuksen reflektoinnin vaiheista. Välttämättä ohjaajalle ei ole selvää, missä vaiheessa kukin ohjattava on, kun tarkastellaan asiaa reflektion kannalta. Varsinkin ryhmämuotoisissa työnohjauksissa ohjaustarpeet voivat erota hyvinkin paljon toisistaan. Kysymyksillä sekä ennakoimalla toimintaa etukäteen ohjaaja voi yrittää selvittää, minkälaisia tarpeita ryhmän ohjaussuhteissa esiintyy. Ohjattavien puheissa toistuvat teemat sekä se, miten he suhtautuvat näihin teemoihin, kertoo jo paljon siitä, onko asiaa käsitelty ja siirrytty asian suhteen jo ehkä mahdollisesti toimintaan ja jopa kokeiluun. (Alhanen ym. 2011, 47-53.)

Toisinaan työnohjauksessa voi tulla vastaan tilanteita, jolloin ohjattavat eivät reflektoi toimintaansa, vaan toiminta perustuu enemmän yritykseen sekä erehdykseen. Tällöin työnohjaajan on otettava ongelma puheeksi pyytämällä täsmennystä ongelman luonteeseen. Näin voidaan edes auttaa asioiden jäsentelyä. Asioiden jäsentely koetaan työnohjauksessa tärkeäksi sekä haastavaksi prosessiksi. Usein törmätään siihen, että hankalat asiat halutaan saada päätökseen nopeasti, ilman sen suurempaa pohdintaa.

Työnohjaustilanteissa asioiden laaja-alainen jäsentely ei kuitenkaan usein ole mahdollista, mutta jos näin käy, on työnohjaajan tehtävänä rajata tilannetta. Tällöin voidaan asian käsittelyä rajata valitsemalla vain jokin tietty näkökulma. Jos työnohjaaja huomaa, että ohjattavilla on selkeästi jokin puute tiedoissa, voi hän luontevasti tällaisessa tilanteessa jakaa tietoa ohjattaville. Oleellista kuitenkin on, että tämäkin tieto on sellaista, joka on helposti kytkettävissä ohjattavien aikaisempiin kokemuksiin. Työnohjauksissa on välillä hyvä muistaa reflektoida myös onnistumisen kokemuksia, sekä pohtia sitä, mistä ne oikeasti ovat saaneet alkunsa. (Alhanen ym. 2011, 53-59.)

Ohjaustilanteissa työohjaajan tehtävänä on sekä rajata että johtaa prosessin etenemistä. Jotta tämä olisi mahdollista, on ohjaajan oltava koko ajan ajan tasalla prosessin etenemisen suhteen sekä mietittävä omaa rooliinsa siinä. Ohjaajan rooli voi vaihdella kehitysobjektista tasavertaiseen, refleктоivaan kumppaniin. Riippuu paljolti ohjattavien tilanteesta mikä rooli vie parhaiten tilannetta eteenpäin. Työohjaustilanteet ovat monitahoisia, joissa esiin tulevat sekä nykyisyys, menneisyys että tulevaisuus. (Ranne, Markkanen & Malo (toim.) 2011, 74.)

Työnohjaus voidaan jakaa prosesseihin, jolloin työohjaajan tehtävänä on juuri ohjattavien oppimisprosessien, itseohjautuvuuden sekä yksilöllisen vastuun tukeminen. Kaiken tämän toiminnan on oltava tavoitteellista sekä suunnitelmallista. Työnohjaaja voi näissä prosesseissa käyttää erinäisiä työkaluja, joita ovat mm. kuunteleminen, havainnointi, rohkaisu, palautteen antaminen, reflektointi sekä interventiot kysymysten, hypoteesien sekä väilyhteenvetojen muodossa. (Porkka 2009, 124.)



Lähde: Ojanen, S., 2006. Kuvio 13 Ohjaajan vaikutus ohjattavaan, 146.

Työnohjaajalla pitääkin olla työohjausprosessissa aidosti kuunteleva ja ohjattavia kunnioittava asenne. Avoimet kysymykset, jotka pitää sitoa siihen, mitä ohjattava on puhumassa, on yksi yleisimmistä johdattelutekniikoista. Usein harhaudutaan siihen, että kysymyksiä tehdään liian paljon, jolloin käsiteltävä asia katoaa liiallisen tiedon sekaan. Myös tenttaamista sekä asioiden liiallista toistamista pitäisi välttää, sillä tarkoituksena ei ole kyseleminen, vaan keskustelun suuntaaminen tiettyyn suuntaan. Suljettuja kysymyksiä tulisi välttää, samoin liiallista faktojen käsittelyä. Näkemysten selventäminen on myös oleellinen osa työnohjausprosessissa. Havainnot ja käsitykset, joita ohjattava on tehnyt, voivat olla epäselviä tai yleistyksiä, jotka liittyvät asiaan vain pintapuolisesti. Väliyhteenvedot ovat merkittävässä osassa työnohjauksessa silloin, kun tuntuu, että asiat eivät etene tai aiheet ovat käsitelty loppuun. (Porkka 2009, 127-128.)

Elämäkokemukset, tunteet sekä persoonalliset ominaisuudet luovat omalta osaltaan ohjaussuhteeseen tiedostamattoman osan, ja tällöin työnohjaajalla pitää olla kykyä havaita nämä elementit läsnä olevina tarpeina. On toisaalta aivan sama, miten nämä tarpeet ilmenevät tai miten ne tuodaan tietoisuuteen, sillä ohjaajan on reagoitava niihin sekä oltava läsnä ja avoin kaikelle tiedolle. Ohjaajan on analysoitava tätä tietoa omassa mielessään sekä palautettava se uudessa muodossa ohjattaville ja näin auttaa ohjattavia löytämään oivalluksen uudelta tavasta toimia. Työnohjaajan rooli on siis hyvinkin monitahoinen ja hän tarvitsee hyvää itsetuntemusta sekä varsinkin kykyä sietää epävarmuutta. Rohkeus ottaa esille itselle vaikeita asioita sekä itsetutkiskelu auttaa ohjaajaa jäsentämään omaa sisäistä maailmaansa sekä kehittämään ohjausprosessissa kokonaisvaltaisesti. (Ranne ym. 2011, 75-77.)

Työnohjaaja ohjaa siis reflektion sekä dialogin keinoin vuorovaikutteista sekä kokemuksellista ohjausprosessia. Tässä toiminnassa korostuvat eettisyys, suunnitelmallisuus sekä toiminnan tavoitteellisuus. Prosessin edetessä ohjattavan tietoisuus omista arvoista sekä toimintatavoista tulee tietoisemmaksi itselle. Tämän seurauksena on mahdollista myös muuttaa omaa toimintaansa sekä ajatteluaan. (Porkka 2009, 124.)

6.10 Ohjaajan itsereflektio ohjaussuhteessa

Jotta työnohjaajalla olisi mahdollisimman paljon annettavaa työnohjaussuhteeseen on hänen itsereflektion avulla koko ajan kehitettävä omaa toimintaansa. Tällöin omat kehittämistarpeet sekä vahvuudet tulevat esiin ja niiden vaikutus omaan toimintaan tulee tiedostetuksi. (Porkka 2009, 124.) Kuitenkin lähes kaikissa ohjausprosesseissa tulee eteen tilanteita, joissa on hyvinkin syvällisesti mietittävä omia menettelytapojaan. Mihin ne perustuvat ja ovatko ne aina eettisesti oikein? Tällöin vaaditaan kriittistäkin pohdintaa siitä, miten pitäisi menetellä ja onko valmis esim. tunnistamaan omat virheet sekä vielä oppimaan niistä jotain. Näin ajateltuna työnohjaussuhde on myös ohjaajalle jatkuva, keskeneräinen, oppimisprosessi.

7 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TOTEUTUS

Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Porin Mielenterveysyhdistys Hyvis ry:n kanssa, jonka toiminta on matalan kynnyksen toimintaa. Kohderyhmänä opinnäytetyössä oli osa Porin Mielenterveysyhdistys Hyvis ry:n vertaisohjaajista.

Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä kattavasti tietoa Porin Mielenterveysyhdistys Hyvis ry:ssä toimivilta vertaisohjaajilta siitä, mitä he odottavat työnohjaukselta ja miten se parhaiten sisällöltään tukisi heidän voimaantumisprosessiaan. Hyviksen vertaisohjaajina toimiville jäsenille järjestetään säännöllisin väliajoin työohjausta. Vertaisohjaajien odotuksia työnohjauksen suhteen kartoitin seuraavilla tutkimuskysymyksillä:

Minkälaista työohjauksellista tukea vertaisohjaajat kokevat tarvitsevänsä?

Mitä työnohjaus on antanut vertaisohjaajille tähän mennessä?

Miten vertaisohjaajat kehittäisivät työnohjausta?

Vastauksia näihin kysymyksiin etsin työn teoriaosuudesta, joka koostuu vertaisohjaajien ja työnohjauksen määrittelystä sekä myös vertaisohjaajien omasta voimaantumisesta liittyen mielenterveysongelmiin sekä vertaisohjaamisen merkityksestä omaan

elämään. Tutkimuskysymysten suhteen pyrin selkeisiin sekä hyvinkin yksiselitteisiin, mutta toisaalta riittävän laajoihin kysymyksiin.

Edellä mainittujen kysymysten avulla opinnäytetyön tavoitteena on selkeyttää vertaisohjaajien työnohjauksen sisältöä sekä antaa suuntaa sille, mihin työnohjausta tulisi kehittää niin, että se palvelisi kaikkien vertaisohjaajien tarpeita mahdollisimman laajalaisesti. Vertaisohjaajien työnohjaustoiminta on ollut käynnissä Hyvän Mielen talolla vasta hyvin vähän aikaa ja opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa toimintaan uudenlaista sisältöä.

7.1 Menetelmälliset lähtökohdat

Käytän opinnäytetyössä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelut kohdistuvat valittuihin yksilöihin. Laadullisessa tutkimuksessa pitää huomioida haastattelujen objektiivisuus. On tärkeää, että ei sekoita omia uskomuksia, asenteita tai arvostuksia haastateltaviin. Haastateltavien henkilöiden näkökulmat sekä ilmaisut ovat tärkeässä osassa. Haastatteluissa korostuu vuorovaikutuksellisuus. Saatu aineisto järjestetään ja siitä pyritään ymmärtämään keskeiset asiat. Koko prosessin, lukemisen, tulkinnan sekä ajattelun, lähtökohtana on teoria. (Tilastokeskuksen [www-sivut](http://www.sivut).)

Haastatteluissa käytettiin teemahaastatteluja, jotka analysoin diskurssianalyttisin keinoin. Olennaista tässä analysointikeinossa on se, että aineistoa ei analysoida siksi, että löydettäisiin asenteita, vaan analysoinnin avulla pyritään löytämään yhtäläisyyksiä ja eroja, poikkeustapauksia unohtamatta. Kun aineistoa tutkitaan diskurssianalyttisesti, aineiston määrän ei tarvitse olla kovinkaan laaja. Syynä tähän on mm. se, koska materiaalia syntyy teemahaastattelussa yleensäkin hyvin runsaasti, on analysointi hidasta sekä työlästä. Toisaalta aineiston ei myöskään tarvitse olla kovin laaja, kun sillä saadaan jo aikaiseksi merkittäviä tuloksia. (Hirsjärvi & Hurme, 2008, 155.)

Tutkimuskysymyksiä selvensin teemahaastattelulla. Teemahaastattelussa edetään keskeisten teemojen varassa. Keskeistä on se, että haastateltavilla on samankaltaisia ko-

kemuksia tutkittavasta tilanteesta sekä se, että merkitykset ovat syntyneet vuorovaikutuksessa. Oleellista on myös, että vastaukset perustuvat yksilön omaan kokemukseen. Teemahaastattelun katsotaan soveltuvan hyvin kokemusten tutkimiseen. (Hirsjärvi, Hurme 2011, 47-48.) Teemahaastattelu on keskustelua, jolla kuitenkin on tarkoitus, joka on päätetty etukäteen. Haastattelun rakenne on pysyvä haastattelijan hallinnassa koko haastattelun ajan. Etukäteen määritellyt teemat, jotka ovat tarkoin määritellyt ja pohdittu, sitovat aineiston tutkimusongelmaan. (Tilastokeskuksen www-sivut.) Teemojen valintaan kohdallani vaikuttivat osaltaan teoriaosuuden selkiytyminen sekä se, että itse koin niiden olevan keskeisiä asioita, joiden avulla vastaukset tutkimuskysymyksiin olisi mahdollista saada.

Haastattelun teemat:

1. Vertaisohjaajana toimiminen / haastateltavan tausta
2. Työnohjaus
3. Kokemukset tämän hetken työnohjauksesta
4. Kehitettävää työnohjauksessa
5. Omat voimavarat

Käsittelin aineiston laatimalla haastatteluista tiivistelmät, joihin pyrin saamaan oleellisimmat asiat. Tapauksia vertailemalla voidaan luoda teemoja ja tiivistämällä näiden teemojen keskeisimmät asiat saadaan selville haastattelujen oleellisimmat seikat. Jotta analyysistä tulisi mahdollisimman luotettava sekä uskottava, on kaikki valinnat perusteltava sekä selitettävä. Tutkimusongelma ohjaa koko etsimisprosessia; mitä aineistoissa kerrotaan tutkittavasta asiasta, miten asiat liittyvät toisiinsa ja miten oma ajattelu ja eri teorit, tutkimukset sekä näkökulmat kohtaavat analyysissä. Opinnäytetyössä on realistinen tarkastelutapa, eli siinä kiinnitetään huomioita aineiston sisältöön sekä siihen, mitä kerrotaan tutkittavasta asiasta. (Tampereen yliopiston tietokannan www-sivut.)

Tutkimus tehtiin riittävällä aineistolla. Haastateltavia oli yhteensä viisi ja jokainen haastattelu oli kestoaltaan noin tunnin mittainen. Haastattelun aikana käytiin läpi ennalta määrittämiäni teemoja ja näitä teemoja tarkensin välillä lisäkysymyksillä. Haastatteluosuus sisälsi myös vapaata keskustelua. Kaikkien haastateltavien kanssa kävin läpi

kaikki samat teemat. Kaikki haastattelut tallennettiin äänitiedostona ja jokaiseen haastatteluun sain kirjallisen luvan. Henkilöt, jotka osallistuivat haastatteluun valikoituvat mukaan Hyviksen ohjaajan valinnan kautta. Hänellä oli yhteystiedot vertaisohjaajista jo valmiina, joten hän ilmoitti minulle etukäteen mahdolliset haastateltavat, joihin olin sitten henkilökohtaisesti yhteydessä. Sain sovittua haastattelut melko nopeassa aikataulussa kesäkuun alkupuolelle. Tein haastattelut Hyviksen tiloissa, yhtä lukuun ottamatta.

Litteroin kaikki haastattelut, mutta pian aloittamisen jälkeen huomasin, että vaikka haastattelussa oli tietyt teemat, oli muutakin materiaalia kertynyt runsaasti. Litterointi osoittautui teemahaastattelun työllistävimmäksi osaksi. Toisaalta tämä oli minulla tiedossa jo etukäteen. Hankkiessani teoriatietoa teemahaastattelusta törmäsin usein edellä mainittuun asiaan. Haastattelut etenivät lineaarisesti teemojen mukaan, mutta aina välillä keskustelu palasi jo käsiteltyihin asioihin. Litteroidessani tekstejä, tein sen päätöksen, että en litteroi sanatarkasti kaikkia tallennettuja tiedostoja, vaan ainoastaan teemoihin liittyvät aiheet. Toisaalta tehtävä, vaikka se oli aikaa vievä, oli helppo, sillä itselläni oli kuitenkin selkeä mielikuva siitä, mitä haastattelut sisälsivät. Kävin aineiston läpi useaan kertaan ja tein teemoittain merkintöjä. Tarkoituksena oli säännönmukaisuuksien, samankaltaisuuksien ja poikkeuksien löytäminen sekä niiden liittäminen työnohjauksen teoriapohjaan. Asiayhteyksien tulkinta oli aikaa vievää, sillä asioita voi tulkita monista eri näkökulmista sekä monin eri tavoin. Toisaalta yhtenä tärkeänä tekijänä oli vielä kokonaisvaltaisuuden huomioiminen tulkinnoissa.

Koko prosessin ajan pyrin säilyttämään objektiivisuuden sekä tekemään vain johtopäätöksiä, jotka olisivat selvästi perusteltavissa haastatteluaineistolla. Käyttämäni haastattelusitaatit ovat melko laajoja, mutta katsoin, että käsiteltävien asioiden laajuuden ja selvyuden vuoksi ne ovat perusteltavia. Työssäni en ole käyttänyt kursiivin lisäksi muuta yksilöityä tietoa haastateltavista, jotta anonymiteettisuoja säilyisi. Olen jättänyt myös haastattelusitaateista pois sellaisia vastauksia, joiden katsoin selvästi tuovan esiin haastateltavan henkilöllisyyden.

8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

8.1 Ryhmätyönohjaus ja sen anti vertaisohjaajille

Vertaisohjaajien työnohjaus järjestetään Hyviksellä ryhmämuotoisena, joka voidaan nähdä tilaisuutena lisätä omaa voimaantumista sekä yhteisöllisyyttä. Tämä asia tulee esiin myös haastatteluissa, joissa haastateltavat kertovat, miten he itse ovat selvinneet vaikeuksista ja haluavat nyt jakaa omaa selviytymiskokemustaan myös muille.

”Halusin auttaa ihmisiä mun henkilökohtaisella tarinalla, jos siit vaik olis apua jollekin ihmiselle niin, että hän pääsis eteenpäin elämässään. Tykkään auttaa ihmisiä ja ajattelin, että vertaistukitoiminta olisi sel-laista.”

”Se, et mä itse sairastuin ja silloin sain vertaistukea. Ja sain siitä hyvän avun ja halusin sit myös auttaa muita.”

”Se, että kun mä oon ite saanut siit ryhmältä niin paljon, ni mä haluun vastavuoroisesti jakaa sitä toisille.”

Myös Laimio & Karnell artikkelissaan ”Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovai-kutusta” toteavat, että jotkut ohjaajiksi ryhtyneet ovat kertoneet ”auttamisvelastaan” – he ovat aikanaan hyöttyneet vertaistuesta ja omasta kriisistään selviytyttyään haluavat vuorostaan tarjota apuaan muille. Toiminta on tullut oman kokemuksen kautta erityi-sen tärkeäksi. (Laimio, A. & Karnell, S. 2010, 18.)

Ryhmämuotoisena toteutettava työnohjaus nähdään pääasiassa positiivisena asiana, jolloin on mahdollisuus saada erilaista näkökulmaa omille ajatuksille. Erilaiset ajatte-lutavat, jotka tulevat esille, mahdollistavat kokonaisuuden näkemisen uudelta kan-nalta. Ajattelutavat, joita ei ehkä itse tulisi edes miettineeksi, antavat ryhmätyönoh-jaukselle omanlaisen piirteensä. Muut ryhmäläiset ja ohjaaja voidaan nähdä kuin pei-linä, johon on helppo peilata omaa ajatteluaan. Tällöin työnohjauksen kautta voi saada varmuutta omaan toimintaan sekä samalla kasvattaa omaa itsetuntemustaan.

”Kyl se on niinku antanu sitä tukee ja kasvattanut itseluottamusta...”

”Se on toiminu hyvin, et mä oon saanut uutta näkökantaa muilta kävijöiltä. Sillon muut kävijät ryhmässä on antanut uusia ideoita.”

Vertaisohjaajien kannalta voidaan siis nähdä ryhmämuotoinen työnohjaus tilanteeksi, jossa yhdessä asioiden jakaminen koetaan tärkeäksi sekä omaa toimintaa tukevaksi. Toisaalta esiin tuli myös vertaisohjaajien toiminnan arvostaminen. Kaksi haastateltavista piti tärkeänä sitä, että heidän toimintaa vertaisohjaajina arvostetaan niin, että heille on järjestetty oma työnohjaus.

”...sitte se on hyvä, et sitä arvostetaan mitä mä teen.”

”...pitää meillä tällaista ryhmää (työnohjaus). Mä pidän sitä hirveän tärkeänä ja sen että, ryhmän ohjaajat ovat saaneet oman ryhmän.”

8.2 Toiminnan kehittämisenäkökulmia

8.2.1 Vertaisohjaajien näkökulmat työnohjaus – käsitteestä

Työnohjaus on merkityksellinen vertaisohjaajien jaksamisen kannalta. Kuitenkin työnohjauksen sisältö oli monelle vieras. Mistä se koostuu sekä mitä sen pitäisi pitää sisällään? Käsitteenä sana työnohjaus toi haastateltaville eri mielikuvia siitä, mitä sen pitäisi olla. Kyseessä on tosiaan hankalasti määriteltävä termi, joka sekoitetaan helposti vääränlaisiin asioihin. Yhdessä vastauksessa mainittiin työnohjauksen määrittelyssä sana terapia.

”Mä ajattelin etukäteen ainakin, et se on vähän niinku terapiaa. Tai sellasta. Saa keskustella mitä ongelmia itellä on ollut sen ryhmän vetämi-

sessä ja tolle. Ja saa palautetta siitä ja pohditaan yhdessä miten voi parantaa asioita. Ja jos alkaa olla uupumusta ni kerrotaan miten siitä voisi päästä eroon. Se on vähän niinku tollast terapiamaista. Sillai oon sen aluks ymmärtänyt. Tai sillai”

Vaikka työnohjauksen saralla liikutaankin paljon yksilön henkilökohtaisten tuntemusten ja kokemusten alueella, ei työnohjausta voida rinnastaa terapiaan. Kuten jo aiemmin tekstissä olen maininnut, niin myös Porkka ottaa teoksessaan esiin työnohjauksen sekä terapian rinnastuksen. Myös hän toteaa, että työnohjauksella voidaan kuitenkin nähdä olevan terapeuttisia vaikutuksia. Työnohjauksen tehtävänähän on tarkastella ohjattavan suhdetta vertaistoimintaan liittyviin rooleihin sekä siinä ilmeneviin ongelmiin ja seikkoihin, joita halutaan yhdessä käydä läpi. Työnohjaus nähtiin myös toimintana, joka antaa valmiuksia kehittää omaa toimintaa vertaisohjaajana.

”Mulle tulee mieleen sellanen, et siel perehdytetään vielä enempi tähän työhön mitä sä teet. Opit perehtymään paremmin ja kehittymään. Ja sitten niitä työnohjauksia pidetään vielä siksi, ettei se jää niinkun junnaamaan, se toiminta sitä samaa rataa. ”

”Mä käsitän sen semmosena, että siinä niinkun... Se on vähän niinku vaikea selittää. Niin ...kun se niinku justiin, että kun hän kysyy, että millain me jaksetaan. Jos hänellä olis sitte antaa niinku jotain vinkkejä siihen, että mitä me voitais tehdä, jotain asiaa toisella lailla niin, et voimavarat riittäis. Ja sitä käytännön toteutusta, et miten tää käytännössä kulkee, se työ näissä ryhmissä”

Toisaalta eräs haastateltavista itse myös pohti sitä, että onko kaikille työnohjaus sellaisenaan selvää. Haastateltava oli kuitenkin itse sisäistänyt työnohjauksen sisällön niin, että pääasia oli juuri asiakastilanteiden läpikäyminen, vaikkakin hän myös toteaa, että annetaan ”vinkkejä ja neuvoja”, joiden suoraa antamista työnohjaus ei kuitenkaan varsinaisesti ole.

”Se on tosiaan kans tärkeä pointti, että kaikki ei tiedä mitä tää työnohjaus tarkoittaa. Tosiaan mä oon ymmärtänyt, et työnohjaus on sit siis

sitä, että annetaan vinkkejä, neuvotaan ja opastetaan, et miten toimitaan niinku omassa työssäs. Näin mä oon niinkun tän asian ymmärtänyt.”

Työnohjaajan pitäisi omalla toiminnallaan luoda sellaiset olosuhteet, joiden avulla hän pyrkii auttamaan ohjattavia ongelmien ratkaisemisessa. Kysymysten sekä yhdessä tehtyjen pohdintojen avulla avautuu uusia näkökulmia, joita ohjattava voi käyttää asian käsittelemisessä. Tällöin vertaisohjaajan omat kokemukset tulevat tietoisuuteen ja auttavat oman toiminnan kehittämisessä.

8.2.2 Ohjausaika

Työnohjauksen kestoaikaa, tuntia, pidettiin liian lyhyenä ja työnohjaukseen toivottiin haastatteluissa lisää aikaa. Eräs haastateltava koki kuitenkin, että nykyinen aika on sopiva, muuten voi tulla asioiden toistoa.

”Kyl se aika pieni aika on ja no tää on ihan mun mielipide ja se puoltoist tuntii olis sellanen sopiva.”

”Ehkä se kokoontumisaika vois ol vähän pidempikin aika ja jotenkin tuntuu, et se menee aina jotenkin niin nopeest.”

8.2.3 Toiminnallisuus lisäyksenä ohjauksen sisältöön

Sisältöön haluttiin myös muutosta. Muutosehdotuksissa tuli esiin mm. toiminnallisuuden lisääminen. Toiminnalliset menetelmät voidaan nähdä hyvinkin dialogisina ja yksinkertaisempien menetelmien käyttö ei vaadi mitään erillistä koulutusta. Tärkeää tässä on huomata se, että ohjaaja ymmärtää menetelmien vaikutukset yksilöön ja ryhmädynamiikkaan sekä toisaalta se, että ohjaaja kykenee realistisesti arvioimaan omat taitonsa ja kykynsä tehdä erilaisia harjoitteita. (Alhanen ym. 2011, 112.)

Keskusteluun voisi siis liittää toiminnallista puolta, jolloin toiminta koostuisi yhdessä tekemisestä sekä puhumisesta.

”Tehtävät olis kyl ihan mielenkiintoisia, mutta tunti on kyl siihen liian vähän. Puoltoist tuntii kolmen viikon välein.”

”No meil on kyl ollu jotain puhetta jostain toiminnallisesta. Jotain ratkaisukeskeistä olis kiva liittää siihen joskus.”

”Sit jotain tehtäviä tai tällaisia, jossa se ryhmäläinen joutuu vähän funtsimaan.”

”Että joo, toimintaa että keskustelua, sekä että. Sellainen antaa paljon enemmän.. Mitä mulle tuli mieleen, ni tunti on kyl sit sellaseen niinkun liian lyhyt ja sitten kun asia on ihan uus, niin siihen sisäistämiseen menee aikaa. Aina olis ehkä parempi, että olisi molempii, sitä keskustelua ja sitten sitä toimintaa. Mietitään ja tehdään. Oli se sitten mitä olikin.”

Toisaalta, jos ohjaukseen liitettäisiin toiminnallinen osuus, olisi nykyinen tunnin koontumisaika liian lyhyt. Tällöin toivottiin puolen tunnin pidennystä nykyiseen tuntiin. Toiminnallisten menetelmien liittäminen keskusteluun koettiin siis hyväksi vaihtoehdoksi jokaisessa haastattelussa jossain muodossa. Eräs haastateltava mainitsi myös ratkaisukeskeisten menetelmien huomioimisen toiminnassa. Ratkaisukeskeiset menetelmät ovat hyvinkin käytännönläheisiä ja varmasti helposti yhdistettävissä vertaisohjaajien työohjaukseen. Ratkaisukeskeisyys lähtee omista voimavaroista ja ratkaisun avaimista. Tällöin ohjaaja auttaa tunnistamaan itsessä nämä muutoksen mahdollisuudet sekä auttaa etenemään niitä kohti.

8.2.4 Rönnyilevät puheenvuorot ja vinkit omaan toimintaan

Jokaiselle ei suullinen ilmaisu ole ehkä se omin tapa ilmaista itseään. Ne, jotka kokevat sen omakseen, ovat myös useimmiten äänessä. Tämä oli myös yksi kehittämisen kohde, joka tuli haastatteluissa esiin. Koettiin, että ryhmässä puheenvuorot eivät jakautuneet tasapuolisesti. Se tuntui osittain aiheuttavan turhautumista eräissä haastateltavissa.

”Siinä omassa ryhmässä saan tarpeeks puheaikaa, mutta en tässä työnohjausryhmässä. Pitäis vähän rajata sitä, jos huomaa, että yksi on koko aika äänessä ja puhuu vaan.”

”Se pitäis olla sitte sen työnohjaajan käsissä miten hän jakaa niitä puheenvuoroja, että kaikilla olis sitten mahdollisuus sanoa jotain.”

Työnohjaajalta toivottiinkin jämäkkyyttä puuttua ohjattavien keskusteluun ja rajata niitä tarpeen tullen. Kuitenkin myös huomioitiin se, että mikäli toiminta olisi paljon sääntöjä sisältävää, voisi jopa osa ohjattavista jäädä pois.

”..jos tulee liikaa sääntöjä, niin se voi kyllä sitten jättää ihmisiä pois”.

Vinkkejä kaivattiin myös omien ryhmien ohjaamiseen. Todettiin, että helposti aletaan toistamaan samoja asioita ja puheenaiheetkin voivat olla lopussa.

”Niin, enemmän asiaa, niin ku tavallaan, niinku ammattiin liittyvää tai siis siihen mitä me tehdään. Niinku, et me ohjataan...”

”Se olis kyllä hyvä, että sellaisia vinkkejä kaivataan. Et se voi kyl urautua niin ja sä et sitä itte huomaa.”

”No just sitä, et mitä työkaluja mä vois saada sieltä sen oman ryhmän vetämiseen.”

”Se vois olla kyl ihan kiva kuulla jotain uusia ideoita. Mul on niinku ideat loppu. Et mitä puheenaiheita vois käyttää”.

Mikäli työnohjaukseen nyt liitettäsi toiminnallisia harjoituksia, palvelisi se myös vertaisohjaajien tarvetta uusien ohjausvinkkien osalta. He saisivat käytännön kokemusta siitä, miten harjoitteet toimivat käytännössä. Omakohtaisen kokemuksen myötä niiden käyttöönotto vertaisryhmän ohjaamisessa olisi sitten huomattavasti helpompaa.

8.2.5 Työnohjauksen problematiikkaa

Suurimpana ongelmana kaikissa keskusteluissa tuli esiin tarpeeton, työnohjauksen ulkopuolisiin asioihin liittyvä henkilökohtaisten asioiden läpikäyminen. Tähän toisaalta liittyy tuo jo aiemmin käsittelemäni puheenvuorojen epätasainen jakautuminen. Liian pitkät puheenvuorot ja jatkuva omien mielipiteiden ilmaiseminen vievät aikaa varsinaiselta työnohjaukselta liiaksi. Vaikka toiminnassa korostetaankin kykyä kuunnella ja kannustetaan dialogiin, niin työnohjaajan tehtäviin kuuluu kuitenkin myös olla vastuussa ohjaustilanteesta sekä huolehtia siitä, että pysytään aiheessa ja ohjattavia huomioidaan tasapuolisesti. Tilaa sekä aikaa on annettava kaikille. Tämä on kieltämättä tilanne, jossa ohjaajalta vaaditaan tasapainoilua ja herkkyyttä tunnistaa tilanne, jolloin ollaan alueella, jossa ohjattavien kärsivällisyys alkaa olla koetuksella.

”Ja puheet harhautuu vähän niinkun eri uomille ja aika ei oikeastaan riitäkään varsinaiseen asiaan. Et me käsiteltäs jotain tiettyjä aiheita. Se pitäis olla tarkempaa. Ettei rönsyiltäs sinne tänne eri aiheissa.”

”Se on sitte tosiaan kyl se, et kun sit on toisia sellasii, jotka halua puhua tosi kauan ja perusteellisesti. Mitäs meit nyt on siinä siis... viis. Siin jää helposti jotain sellasta oleellista pois, mistä ite olis halunnut puhua, ettei siihen sit olekaan oikeasti aikaa.”

”Se pitäis olla sitte sen ohjaajan käsissä, miten hän jakaa niitä puheenvuoroja, että kaikilla olis sitten mahdollisuus sanoa jotain. Ei saa antaa niin kun puheen jatkua, et pitää rajata sitä. Sekin on siis taito, et sä osaat nätisti rajata sitä.”

”Meil on kyl ollu siel niin vähän sitä asiaa, kun siel on vaan höpötetty kuulumisia. Mä en sit tiedä onks tää porukka nyt sellasta et ne ei... Et ymmärtääks ne, mitä se työnohjaus on. Jos porukat ei edes tiedä. Koska kaikilla ei kuiteskaan oo henkilökohtaista terapeuttiä tai psykologii kotona, niin sit aletaan omia asioita purkaa siellä.”

Ohjaajan olisi hyvä heti toiminnan alussa kertoa oma näkemyksensä siitä, mitä kaikkea ohjauksissa voidaan käsitellä. Myös erilaiset työskentelytavat olisi hyvä ottaa esiin, jotta ohjattavilla olisi käsitys siitä, mitä toiminta voi pitää sisällään. Toiminnan alussa voi olla hankalaa luoda selkeät tavoitteet ohjaustoiminnalle ja ne usein jäävätkin yleiselle tasolle. Kun tavoitteita saadaan toiminnan myötä tarkennettua, se omalta osaltaan selkeyttää työskentelytapoja. (Alhanen ym. 2011, 96-98.)

Työnohjukset ovat sisällöltään olleet pääpiirteissään samanlaisia. Ne ovat alkaneet kuulumiskierroksella, joka on koettu useassa haastattelussa venyvän liian pitkäksi. Syynä on suurimmaksi osaksi ollut tuo aiheiden rönsyily, jonka jo edellä mainitsin. Aloitukseen voisi laittaa tarkan rajauksen esim. kerrotaan vain sen hetken tunnelmat.

”No kuulumisiin uhrataan liian paljon aikaa. Et pitäis olla aika paljon nopeammat kuulumiset. Mut toisaalt mäkin oon sellanen, et selitän kamalan kauheesti. Ohjaajan pitäis olla varmaan paljon tiukempi siinä ja sanotaan vain muutama lause ”

”Siihen pitää pyrkiäkin aina ryhmässä, että kerrotaan päivä tilanne. Millanen päivä sulla tänään on eli kerrotaan se fililis, mikä sillä hetkellä on.”

Eräällä haastateltavista oli hyvinkin selvä mielipide koko toiminnan sisällöstä, eikä vaan aloituksesta.

”Sit voidaa kysyy vaik, et millai päivä on mennyt, vaan yhden päivän kuulumiset voitais kysyä, ei koko viikon. Ja sitten kun tällainen pieni small talk on tehty, niin sitte mennään suoraan asiaan ja työnohjaaja pistäs heti aivonystyrät... ja sit keskityttäisiin siihen työnohjaukseen eikä mihinkään maitokaappoihin ja shoppailuihin. Se rönsyilee heti väärään suuntaan. Et nyt pitäis sit sanoa, et nyt keskitytään tähän ja pulinat sikseen. Et pitäis pitää jöötä ja ryhtiä ja rotia, niinku niin, että nyt se menis niinku sillain järkevästi se asia. Jotenkin niinku se, et ku nää ihmiset ei pidä siitä niinku mitenkään tärkeänä. Et puhuttas asiaa ja mua ärsyttää se, ku puhutaan ihan puutaheinää eikä keskitytä lainkaan siihen asiaan. Se menee niinkun heti sivuraiteille, ku päästään tohon olohuoneeseen.”

Toisaalta tuosta voi päätellä juuri sen, että kaikille ei ehkä ole selvää, mitä työnohjauksessa pitäisi käsitellä. Tilannetta varmasti helpottaisi, jos kaikilla ohjattavilla olisi sama käsitys siitä, mitä asioita ohjauksessa voidaan ottaa esiin. Eräälle haastateltavalle tuli myös yllätyksenä se, että työnohjauksessa voi käsitellä vertaisohjaajana oman ryhmän ohjaamisessa eteen tulleita ongelmakohtia. Toisaalta vastakkaisia näkemyksiä oli myös siitä, miten asioita voisi ottaa esiin korrektisti.

”En oo tiennyt, et mä voin niitä ottaa siellä puheeksi. Mä en oo tuonu, koska mä en oo tienny, et siihen voi tuoda.”

”Ottaisin sen asian niin, että ryhmässä tuli tällainen asia esiin, en mainitse siis nimiä enkä mitään.”

Tärkeää koko toiminnan kannalta olisi se, että korostettaisiin sitä, miten työnohjauksessa esiin tuodut asiat ovat luottamuksellisia eikä niitä ole lupa käsitellä työnohjauksen ulkopuolella. Jos jokin asia jää vaivaamaan, voi sen ottaa uudelleen puheeksi seuraavassa työnohjauksessa. Asioihin voi ja pitääkin välillä palata, sillä reflektion avulla voi syntyä yllättäviäkin uusia näkökulmia.

8.2.6 Yhteiset pelisäännöt toiminnalle

Koko toiminnalle pitäisi luoda yhteiset pelisäännöt, joita sitten noudatettaisiin ohjauksissa. Rajattu kuulumiskierros esim. juuri sen hetken tunnelmiin, koettiin hyväksi. Vertaisohjaajien näkemykset siitä, miten kuulumiskierroksen jälkeen edettäisiin, olivat hyvin samanlaisia. Toivottiin keskustelujen sekä toiminnallisuuden yhdistämistä, rakennetta sekä rytmiä siihen, miten ohjauksessa edetään.

”Ja heti kun ovi menis kiinni, olis vaan pelkkää asiaa. Työnohjaaja niinku pitäis ryhdin siin tai niin ja sit lopuks vois jotain rennompaa ja seuraavan kerran sopii”.

Myös omat voimavarat sekä jaksaminen otettiin esiin, sekä toivottiin niihin paneutumista. Esiin tuli toimintamalli, jossa ohjauksessa ennalta sovitusti käsiteltäisiin vuoron perään vertaisohjaajien esiin tuomia ongelmia.

”Se vois ollakin aika hyvä, että jos miettii, että otettais vuoronperään jokaiselta joku aihe ja käsiteltäs sit sitä. Sillon se aikakin riittäis paremmin. Et jos joka ikinen siel säheltää, niin aika loppuu kesken. Ja nyt kun se on ollu vaan tää tunti, niin kaikki on jäänyt kesken. Mutta kumminkin se vois olla kyl yks sellanen eli muut vois sit sanoo siihen kaikkee omii kehittämisehdotuksii ja yhdessä pohtii. Vaikka se nyt koskis vaan vaik sitä yhtä ihmistä, mutta yhdessä pohdittas..”

Työnohjauksen tärkeys otettiin myös esiin. Sille on tarvetta, mutta ohjauksen sisällöllisistä syistä hankalien tilanteiden käsittelemiseen ei ole kaikilla ollut mahdollisuutta.

”Et sitä työnohjausta kyllä tarvitaan. Et ois kiva, jos sais puhua enempi niistä hankalista tilanteista ryhmässä.”

Mielenkiintoista keskustelua syntyi myös siitä, miten ohjaukset pitäisi lopettaa. Eräs haastateltava toivoi tietoa etukäteen siitä, mitä asioita seuraavalla kerralla tultaisiin käsittelemään. Käsiteltäviä asioita ei kuitenkaan ole mahdollista tietää etukäteen, sillä ne syntyvät sillä hetkellä ohjattavien mieltä askarruttavista, vertaisohjaajan rooliin liittyvistä kokemuksista sekä ajatuksista. Ohjattavia voi kyllä etukäteen valmistella toiminnalliseen osuuteen. Ne ohjattavat, jotka kokevat tarvitsevansa tietoa jo etukäteen, varmasti hyötyvät siitä, että ohjaaja antaa heille toiminnallisen osuuden aiheen jo edellisellä kokoontumiskerralla. Mitä tullaan käsittelemään sekä mikä on toiminnan tarkoitus.

”Se, että jos ohjaaja kuiteskin miettii sitä seuraavaa kertaa, koska se päävastuu on ryhmänohjaajalla. Se olis vähän niin kuin ennakkoon tiedossa, että mitä ens kerralla käsitellään, et sitä voisit vähän niinku miettiä tykönään etukäteen valmiiksi ja sitten siitä sanottais jotain ja sitten

yhdessä kerättäis siitä jonkinlainen ratkaisukeino. Et saatais se ongelma poistettua. Jonkinlainen tällainen systeemi. Nää on tällasia kehittämistäjuttuja, jotka on aina vaikeita.”

”Se vois varmaan olla fiilikset sit siitä työnohjauksesta, et mitä siitä on nyt sit saanut evääksi.”

Muitakin huomionarvoisia asioita tuli esiin mm. se, miten toimintaa pitäisi kehittää koko ajan ja huomioida myös ryhmän kehitys. Vaikka työnohjaus koettiin tärkeäksi, koen, että yhtä tärkeää on myös sen toiminnan kehittäminen. Tässä yhtenä hyvänä elementtinä voisi olla juuri tuo ratkaisukeskeisyys, jossa ei korostu ongelmalähtöinen ajattelu, vaan tulevaisuuskeskeisyys sekä ohjattavan omat voimavarat ja mahdollisuudet. Olisi tärkeää, että ohjattavaa ohjattaisiin näkemään ongelmat haasteina, joihin hänellä itsellään on ratkaisun avaimet. Asioihin voitaisiin palata ohjausprosessin kuluessa aina uudelleenkin, mikäli ohjattavat kokevat, että heillä on uusia näkökulmia asioiden käsittelyyn. Tällöin välttyttäisiin tilanteelta, joka tuli esiin eräässä haastattelussa.

”Ettei se menee siihen, että puhutaan joka kerta vaan samaa ja sitte tuli lopulta kyllästyminen. Niin, että tätä on nyt sit jo jauhettu jo niin kauan, että en enää kyl viitti. Se on kans kyl yks mikä kannattaa huomioida.”

Esiin otettiin myös ohjaajan eriarvoisuus. Työnohjaustilanne on tilanteena sellainen, johon liittyy aina valtaa ja vallankäyttöä. Ohjaajan on vältettävä kaikkietävän roolia, joka helposti johtaa siihen, että ohjaajalla koetaan olevan ylivertaista asiantuntemusta. Tämän voi välttää sillä, kun muistaa, että ohjattavien on itse löydettävä ratkaisut ongelmiinsa. Asioita voi panna ohjaajan toimesta liikkeelle, mutta varsinaisia vastauksia ei voi antaa. (Piispanen & Sannamo 2010, 45-47.)

”Niä ja sitte se, että ohjaaja on niinku tällai (haastateltava näyttää yläpuolella) ja kuntoutuja on niinku tälleen (alapuolella) et ku se pitäis ol kuiteski niinku tällai (samassa tasossa)”.

Tämä asia tuli esiin yhden haastateltavan kanssa, joten se ei välttämättä tule esiin toiminnassa konkreettisesti. Toisaalta ohjaajalla on kuitenkin mielestäni oltava rooli toiminnan ylläpitäjänä. Tässä tulee hyvin esiin ammatillisuus sekä se, miten toimitaan ammatillisessa vuorovaikutussuhteessa. Se ei perustu tasavertaiseen ystävyysuhteeseen, vaan ohjaaja on ammattiroolissa. On ohjaajan tehtävä määritellä, kuinka lähelle hän ohjattavat itseään päästää. Tästä voi helposti herkimmille ihmisille tulla tunne, että ohjaaja omalla rajauksellaan pitää itseään ohjattavien yläpuolella. Tämä on kuitenkin ammattiin liittyvä asia, joka on vain jokaisen itse hyväksyttävä ja käsiteltävä.

9 POHDINTA

Vertaisohjaajat tekevät omalla sarallaan arvokasta työtä. Vertaisohjaajien työtä ei välttämättä aina kuitenkaan mielletä varsinaiseksi työksi, vaikka työhön vertaisohjaajana liittyy samankaltaisia asioita, kuin yleensä ottaen työssäjaksamiseenkin. Vertaisohjaajana toimimiseen liittyy paljon tunteita sekä erilaisten muutosprosessien tukemista ja kohtaamista sekä läpikäymistä. Elämäntilanteet vaihtelevat ja työ voi olla välillä hyvinkin vaativaa, joka omalta osaltaan vaatii hyvää itsetuntemusta sekä omien elämäntilanteiden tunnistamista. Aina ei välttämättä omat voimavarat riitä ja tällöin työnohjaus, verkostoituminen sekä vertaistuki ja yhteisöllisyys auttavat jaksamaan. Vertaisohjaajan voimavaroja koettelevat monet tekijät mm. se, että he toimivat samanaikaisesti useassa eri roolissa samassa yhteisössä. Työnohjauksen puitteissa hän on ohjattava, mutta samalla hän toimii vertaisten ohjaajana. Omaa elämäänsä hän elää myös ryhmän jäsenenä, osallistuessaan itse matalan kynnyksen palveluiden ryhmiin.

Toimiva työnohjaus tukeekin vertaisohjaajana toimivan jaksamista. Työnohjausryhmän toiminnassa näen tärkeinä ominaisuuksina avoimuuden sekä turvallisen ilmapiirin, tasavertaisuuden sekä sen, että ohjaukseen osallistuminen antaa kokemuksen yhteenkuuluvuudesta sekä toimii voimauttavana tekijänä vertaisohjaajan elämässä. Yhdessä asioiden pohtiminen ja jakaminen auttavat jaksamaan sekä laajentavat näkökul-

mia asioiden käsittelyssä. Tärkeässä roolissa on vertaisohjaajan oman identiteetin selkiytyminen ja omien voimavarojen lisääntyminen, jolloin työnohjaus voidaan nähdä tukea antavana, eri elämän osa-alueiden vahvistajana.

Haastatteluissa työnohjaus nähtiin tärkeäksi ja se koettiin arvostuksena sitä toimintaa kohtaan, jota vertaisohjaajat tekevät. Itse koen, että vertaisohjaajille järjestettävään työnohjaukseen sisältyy myös useita haasteita. Vertaisohjaajilla ei ole koulutuksen tuomaa ammattitaitoa ja turvaa, vaan he omalla persoonallaan luovat aivan jotain uutta toimintatapaa, joka haastaa vakiintuneet työskentelytavat. Miten näihin haasteisiin vastataan nykyisillä työnohjauksen keinoilla, vai pitäisikö luoda aivan jotain uudenlaista lähestymistapaa, jossa huomioitaisiin vertaisten tarpeet?

Jo se, että joku toimii vertaisohjaajana, on suuri harppaus siitä, mistä kaikki on saanut alkunsa. Pikkuhiljaa on siirrytty kuntoutumisesta sille tasolle, että itsestä tuntuu siltä, että onkin paljon enemmän annettavaa kuin saatavaa. Yhtäkkiä ollaankin ohjaajan roolissa vaativassa ihmissuhdetyössä. Jotta siinä roolissa pystyisi itse kehittymään ja kasvamaan, on työnohjaus välttämätöntä. Toisaalta itselleni heräsi myös kysymys siitä, että osaavatko vertaisohjaajat hyödyntää työnohjausta? He ovat kyllä vastauksista päätellen hyvinkin sitoutuneita omaan vertaisohjaajan roolinsa, mutta näkevätkö he työnohjauksen merkityksen omalle työlleen? Osa haastateltavista oli sisäistänyt sen, mistä koostuu työnohjauksen keskeinen sisältö, mutta osalle asia ei ollut aivan niin selvää.

Ajankohtainen työnohjauskirjallisuus auttoi selventämään vertaisohjaajien teoreettista kontekstia ja toi aihepiirin helpommin lähestyttäväksi. Alkuun koin jopa pientä epätoivoa siitä, että työnohjaukseen liittyvää materiaalia oli saatavilla paljon ja koin ongelmaksi sen, miten pystyisin rajaamaan siitä oleelliset asiat. Kuitenkin teoriaa lukiessani kehittyi itselleni hyvinkin selkeä kuva siitä, mistä aiheista työni teoreettinen osuus koostuisi. Työn etenemisen myötä myös oma käsitykseni työnohjauksesta laajeni ja sain paljon tietoa työnohjauksen teoriasta, josta en ennen ole ollut tietoinen. Toisaalta en itse ehkä vieläkään osaisi yksiselitteisesti sanoa, mitä työnohjaus on. Koen sen käsitteenä, josta ei ole helppo saada otetta ja että se muuttuu tilanteiden sekä ohjaustilanteisiin osallistuvien persoonallisuuksien mukaan. Työnohjaustilanteisiin kun ohjattava tuo aina koko henkilökohtaisen elämänsä lapsuudesta tähän päivään.

Loppujen lopuksi työnohjauksen keskeisinä elementteinä näen selkeät sekä toimivat rakenteet ja kehittämisideat sekä muutoshalukkuuden. Työnohjaus ei ole stabiili tila, vaan vaatii jatkuvaa kehittymistä. Sillä, tulevatko ideat ohjaajan vai ohjattavien puolelta, ei toisaalta ole mielestäni suurtakaan merkitystä, sillä ohjaussuhteen molemmat osapuolet, niin ohjattavat kuin ohjaajakin, vaikuttavat suhteeseen omalta osaltaan. Suhteen luominen ja ylläpitäminen onkin molempien osapuolten tehtävä, mutta vastuu suhteesta viime kädessä on kuitenkin ohjaajan.

LÄHTEET

- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Heiskanen, T., Salonen K. & Sassi P. 2007. Mielenterveyden ensiapukirja. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.
- Hentinen, K., Iija A. & Mattila, E. (toim.) 2009. Kuuntele minua – mielenterveys-työn käytännön menetelmiä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.
- Hokkanen, L., Autetuksi tuleminen. 2014. Valtaistavan sosiaalisen asianajon edellyttämät toimijuudet Rovaniemi: Lapin yliopisto 2014, 229 s., Acta Universitatis Lapponiensis 278 Väitöskirja: Lapin yliopisto. Viitattu 03.07.2017. <https://lauda.ulapland.fi/handle/10024/61787>. ISBN 978-952-484-729-2.
- https://www.thl.fi/documents/10531/1787240/Tietopaketti_Matalan_Kynnyksen_Palvelut.pdf/8bc8490c-c2e2-4ad5-ada8-0ce8df65435e. Viitattu 12.6.2017
- Hämäläinen, K., Kanerva A., Kuhanen C., Schubert C & Seuri T. 2017. Mielenterveyshoitotyö. 5. uud.p. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Jyrkämä, O. 2010. Vertaistukiryhmä käyntiin! Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa: Asumispalvelusäätiö ASPA, 25-49.
- Kalliola, T., Kurki, A., Salmi, M. & Tamminen-Vesterbacka T. 2010. Matkalla ohjauuteen. Helsinki: Kirjapaja
- Karvinen – Niinikoski S., Rantalaiho U-M. & Salonen J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Laimio, A. & Karnell S. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa: Asumispalvelusäätiö ASPA, 9-19.
- Lassila, M., Storvik – Sydänmaa S. 2008. Aktiivinen työnohjaus liikuttaa ihmistä. Toiminnalliset menetelmät ja työnohjaajan rooli. Teoksessa Kivinen, P. (toim.) Pirkanmaan ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro 9. Työnohjauksen kolme tuolia. 143- 153. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.
- Lavikainen, J., Lahtinen, E. & Lehtinen, V., 2004. Mielenterveystyö Euroopassa. Helsinki: Sosiaali – ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2004:17. Viitattu 12.6.2017. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/111124/Selv200417.pdf?sequence>
- Leemann, L., Hämäläinen, R.-M. 2015. Matalan kynnyksen palvelut. Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke (Sokra). Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 12.06.2017. www.thl.fi/sokra.

- Lehtinen, I. 2010. Vertaisen työ - vuorovaikutuksellista voimaantumista. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa: Asumispalvelusäätiö ASPA, 61-69.
- Ojanen S., 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. 4. uud. painos. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus.
- Piispanen, R., Sannamo, M. 2010. Työnohjauksen ABC. HELSINKI: Tmi Ritva Piispanen
- Porin Hyviksen www-sivut, 2016. Viitattu 12.6.2017. <http://porinhyvis.fi/wp-content/uploads/TOIMINTASUUNNITELMA-2017.pdf>.
- Porkka, S-T, Tenhunen, T. (toim.) 2015. Vapaaehtoistyön työnohjauksen erityispiirteitä. Suomen mielenterveysseura.
- Porkka, S-T. 2009. Työnohjaamisen taito. Opaskirja vapaaehtoistyön työnohjaajalle. Suomen mielenterveysseura.
- Ranne, K., Markkanen, H. & Malo, T. (toim.) 2011. Työnohjaus – ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.
- Silverman, P. Ph.D. 2002. Understanding self-help groups. Teoksessa The Self-Help Group Sourcebook: Your Guide to Community and Online Support Groups, 7th Edition. Denville: Saint Clare's Health Services, 25-38. Viitattu 14.8.2017. <http://techsociety.com/cal/soc190/fssba2009/SB-UnderstandingSH.pdf>
- Suomen työnohjaajien www-sivut. Viitattu 12.6.2017. <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus>
- Tampereen yliopiston tietoaarkiston www-sivut. Viitattu 26.5.2017. http://www.fsd.uta.fi/metelmaopetus/kvali/L6_3_3.html
- Tilastokeskuksen www-sivut. Viitattu 26.5.2017. <https://www.stat.fi/virsta/tke-ruu/04/03/>.
- Vahtivaara, J. 2010. Kokemustieto- vertaistuesta vaikuttamiseen. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) Vertaistoiminta kannattaa: Asumispalvelusäätiö ASPA, 21-23.
- Vuorilehto, M., Larri, T., Kurki, M. & Hätönen, H. 2014. Uudistuva mielenterveys-työ. Helsinki: Fioca Oy.

SUOSTUMUS HAASTATTELUUN

Tutkimuksen nimi

Hyviksen vertaisohjaajien työnohjauksen kokemusten kartoittaminen toiminnan kehittämiseksi

Tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena on selkeyttää vertaisohjaajien työnohjauksen sisältöä sekä antaa suuntaa sille, miten työnohjausta tulisi kehittää niin, että se palvelisi kaikkien vertaisohjaajien tarpeita mahdollisimman laaja-alaisesti.

Haastattelu

Tutkimuksen aineistona ovat vertaisohjaajien kokemukset saamastaan työnohjauksesta. Aineisto kerätään haastattelemalla viisi vertaisohjaajaa, jotka ovat osallistuneet työnohjaukseen. Yksi haastattelu kestää noin tunnin ajan. Haastattelut nauhoitetaan. Haastattelujen teemat liittyvät vertaisohjaajana toimimiseen, työnohjauksen merkitykseen ja toimintaan, jolla työnohjausta voitaisiin kehittää sekä vertaisohjaajien omiin voimavaroihin.

Luottamuksellisuus

Haastattelussa esiin tulevat asiat ovat luottamuksellisia, eikä niitä anneta ulkopuolisten tietoon. Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietoja eikä nimiä ja raportointi tapahtuu niin, että yksittäisten vastaajien antamia tietoja ei voi yhdistää vastauksiin.

Vapaaehtoisuus

Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista.

HAASTATELTAVAN SUOSTUMUS

Suostun haastatteluun, joka toteutetaan edellä esitetyllä tavalla.

Porissa ___ / ___ 2017 _____

Tutkimuksen tekijä

Susanna Saivo

SAMK; Sosiaalialan koulutusohjelma
sosionomi (AMK)

Ohjaaja

Minna Huhtala

SAMK; Sosiaalialan lehtori

LIITE 2

Susanna Saivo
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunnankatu 23
28130 PORI
susanna.saivo@student.samk.fi

Ohjaava opettaja
Minna Huhtala
sosiaalialan lehtori
Satakunnan ammattikorkeakoulu/ www.samk.fi
Satakunnankatu 23, 28130 PORI
044 710 3474
minna.huhtala@samk.fi

TUTKIMUSLUPA-ANOMUS

TAUSTATIEDOT

Opiskelen Satakunnan ammattikorkeakoulussa sosiaalialan osaamisalueella sosionomin (AMK) koulutusohjelmassa Porissa. Valmistun sosionomiksi (AMK) syksyllä 2017. Kohderyhmänä opinnäytetyössä on osa Porin Mielenterveysyhdistys Hyvis ry:n vertaisohjaajista.

TARKOITUS JA TAVOITTEET

Opinnäytetyön tavoitteena on kerätä kattavasti tietoa siitä, mitä vertaisohjaajat odottavat työnohjaukselta ja miten se parhaiten sisällöltään tukee heidän voimaantumisprosessiaan. Tämä selkeyttää vertaisohjaajien työnohjauksen sisältöä sekä antaa suuntaa sille, mihin työnohjausta tulisi kehittää niin, että se palvelisi kaikkien vertaisohjaajien tarpeita mahdollisimman laaja-alaisesti.

TUTKIMUSMENETELMÄ JA AINEISTON KERUU

Käytän opinnäytetyössä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimuskysymyksiä tulen selvittämään teemahaastattelulla. Teemahaastattelussa edetään keskeisten teemojen varassa. Keskeistä on se, että haastateltavilla on samankaltaisia kokemuksia tutkittavasta tilanteesta sekä se, että merkitykset ovat syntyneet vuorovaikutuksessa. Oleellista on myös se, että vastaukset perustuvat yksilön omaan kokemukseen.

Tutkimus tehdään riittävällä aineistolla ja tutkimuksen eri vaiheet kuvataan selkeästi sekä tarkasti. Koko toiminnassa ja raportoinnissa noudatan anonymiteettisuoja. Eli nimiä ei mainita eikä julkaista missään dokumenteissa. Tallenteet tuhotaan työn valmistuttua.

TUTKIMUKSEN AIKATAULU

Kesäkuun 2017 aikana tulen suorittamaan haastattelut. Aineiston keruun jälkeen alkaa sen analysointi. Lopullinen kirjallinen tuotos valmistuu syyskuussa 2017.