

Leena Ahteenmäki-Pelkonen

Mikä ohjaa kirkon työnohjaajaa?

Haastattelututkimus työnohjaajien teoreettisista lähestymistavoista

Väitöskirja esitetään

Helsingin yliopiston teologisen tiedekunnan suostumuksella

julkisesti tarkastettavaksi

yliopiston päärakennuksen auditoriossa XIV

perjantaina 10. marraskuuta 2006 kello 12

HELSINKI 2006

Omistettu aviomiehelleni

Tauno Pelkoselle

ISBN 952-92-1211-9 (nid.)

ISBN 952-10-3492-0 (PDF)

Yliopistopaino

Helsinki 2006

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää kirkon työnohjauksen teoreettisia lähtökoh-
tia työnohjaajien itsensä kuvaamina. Kirkon työnohjausta on kaikkineen tutkittu varsin
vähän. Työnohjauksen taustateorioiden tarve on noussut esiin, kun työnohjaajilta on alettu
vaatia selkeämpää tietoisuutta työnohjauksen ammatillisuudesta, asiantuntijuudesta ja
ominaispiirteistä.

Tutkimuksessa noudatettiin kvalitatiivista konstruktivistista paradigmaa, jonka tavoit-
teina olivat tutkittavan ilmiön ymmärtäminen ja rekonstruktio. Induktiivisen tutkimusot-
teen mukaisesti etenevä tutkimusprosessi oli luonteeltaan kuvaileva ja analyttis-
synteettinen käsitteellistäminen. Tutkimuksen pääaineisto muodostui Päijät-Hämeen seu-
dulla asuvien kirkon työnohjaajien (n=12) teemahaastatteluista. Rinnakkaisaineistona käy-
tettiin psykiatrian työnohjaajien (n=6) vastaavanlaisia haastatteluja.

Tutkimustehtävät olivat seuraavat: 1) Mitkä ovat kirkon työnohjaajien mainitsemat
teoreettiset lähestymistavat ja tulkinnat niistä? 2) Mitkä ovat psykiatrian työnohjaajien
mainitsemat teoreettiset lähestymistavat? 3) Mitä yhtäläisyyksiä ja mitä eroja kirkon ja
psykiatrian työnohjaajien kuvaamien teoreettisten lähestymistapojen välillä ilmenee? Mitä
nämä yhtäläisyydet ja erot kertovat kummankin ammattialan, erityisesti kirkon työnohja-
uksen luonteesta?

Kirkon työnohjaajat mainitsivat psykodynaamisen teorian (5 työnohjaajaa), Kilpeläi-
sen lähimmäiskeskeisen lähestymistavan (3), pastoraalipsykologian (3), systeemiteorian
(3) ja narratiivisen lähestymistavan (1). Useimmat työnohjaajat mainitsivat vain yhden
teoriasuuntauksen. Kolme työnohjaajaa ei maininnut mitään teoriaa. Kirkon työnohjauk-
sen teologiset perusteet mainittiin selkeimmin pastoraalipsykologian yhteydessä.

Psykiatrian työnohjaajat oli alkuaan valittu edustamaan erilaisia suuntauksia ja he toi-
vat esiin psykodynaamisen teorian (1 työnohjaaja) systeemiteorian (2), narratiivisen lähes-
tymistavan (2), sosio-konstruktionismin (1), kognitiivis-konstruktivisen lähestymistavan
(1) työnohjaaja sekä radikaali- eli äärikonstruktivismin (1). Kuudesta haastatellusta vain
yksi ei maininnut mitään teoriaa. Teorioita kuvattiin perusteellisesti.

Kirkon ja psykiatrian työnohjaajien yhteisiä taustateorioita olivat psykodynaaminen
teoria, systeemiteoria ja narratiivinen lähestymistapa. Käsitteellistämisprosessissa muo-
dostettiin kirkon työnohjauksesta seuraavat pääkategoriat: 1) pastoraalisuus (laajasti ym-
märrettynä: valmiutena tarkastella myös hengellisiä kysymyksiä tai kristillisenä elämän-
tulkintana), 2) ihmisen integroitava kehitys ja 3) ajattelu- ja toimintamallien muutos. Kir-
kon pääkategoriat ilmentävät työnohjaajien näkemysten kokonaisvaltaisuutta ja integroi-
misen tavoitetta, joka ei kuitenkaan ole stabiili, vaan avoin myös muutoksille. Pastoraali-
psykologian ja psykodynaamisen teorian painotus johtaa työnohjattavien kokonaisvaltai-
seen ymmärtämiseen. Työnohjausta tarkastellaan silloin osana ohjausta, ei niinkään suh-
teessa ohjattavan työhön. Suhde ohjattavan työhön onkin kirkon työnohjauksessa erityisen
tärkeä jatkotutkimusaihe.

Avainsanat: työnohjaus, taustateoria, teoreettiset lähestymistavat, konstruktivismi.

ABSTRACT

The aim of this study was to clarify the theoretical approaches in the supervision of the Finnish Lutheran Church. The amount of the researches in professional "supervision" has been very little. The significance of theories or theoretical approaches has come more obvious in the demands of clearer professionalism, expertise and special features of supervision.

The research task consisted of three questions: 1) Which theoretical approaches did the supervisors of the church mention, and how did they interpret them? 2) Which theoretical backgrounds did the supervisors in the psychiatry mention, and how did they interpret them? 3) In comparison of these two materials, which similarities and differences did emerge and what did they express on the special features in both professional contexts, especially in the supervision of the church?

The qualitative, constructivist and inductive research process was both descriptive and analysis-synthetic conceptualization. The main material consisted of the theme interviews of the church's supervisors (n=12) working in Lahti district. The results were compared with the similar interview material produced by the supervisors in psychiatry (n=6).

The supervisors in the church mentioned psycho-dynamic theory (3 supervisors), client-centered approach developed by Kilpeläinen (3), pastoral psychology (3), system theory (2) and narrative approach (1). Most supervisors mentioned only one theory. Three supervisors mentioned no theories at all. The theological grounds of the church were expressed most clearly in the pastoral psychology.

The supervisors in psychiatry were originally selected to represent different kinds of theoretical approaches and they mentioned psycho-dynamic theory (1 supervisor), system theory (2), socio-constructionism (1), cognitive-constructive approach (1) and radical constructive approach (1). Only one of the six interviewees did not mention any theory.

Both the supervisors of the church and the psychiatry mentioned psychodynamic theory, system theory and narrative approach. The result of the conceptualization process showed that the supervision of the church consisted of three main categories: 1) (widely understood) pastoral care: a capacity to handle also with religious questions or the Christian interpretation of life, 2) the integrative development of a human being and 3) the transformation in habits of thinking and action. These categories emphasize the supervisors' holistic view and integrative goals which also can be transform according to the situation. The emphasis of pastoral psychology and psycho-dynamic theories leads to the holistic understanding of the supervised. The supervision is then a part of the counselling, where the main point is not in its relation to the work of the supervised. In the church context, the relation to the basic work of the supervised is a very complex and special question which should be researched in the next future.

Keywords: supervision, theories lying in the background of supervision, theoretical approaches, constructivism

ESIPUHE

Siitä on yli 20 vuotta. Tämän tutkimuksen ensimmäisen idun väläyttämisestä mielessäni. Opiskelin työnohjaajaksi vuosina 1982-1984 ja olin rovasti Kirsti Aallon ohjaamassa istunnossa. En edes muista, mitä hän sanoi, mutta äkkiä tajusin, miten lähellä työnohjaus ja tutkimus ovat toisiaan. Kyse on samoista prosesseista: kummallekaan ei löydy valmiita vastauksia, vaan niitä on tutkittava, niistä on otettava selvää.

Toinen virike tutkimuksen teoria-teemaan syntyi joitakin vuosia myöhemmin. Silloinen työtoverini, vastaväittäjänäni toimiva professori Kari E. Nurmi säikäytti minut käytäväkeskustelussa perin pohjin kysymällä, mitä teoreettisia lähestymistapoja käytän toimiesani työnohjaajana. Yritin kiireesti kyhätä kokoon vastauksen, joka ei olisi paljastanut, miten vähän työnohjauksen taustateorioista itse asiassa tiesin.... Vastaus ei ollutkaan sillä kertaa tärkein - tärkeintä oli se, että kysymys oli esitetty.

Minulla on ollut ilo saada ohjausta työhöni kaikilta Helsingin yliopiston Teologisen tiedekunnan uskonnonpedagogiikan professoreilta tai kyseisen viran hoitajilta. Idea kehittyi tutkimussuunnitelmaksi professori Kalevi Tammisen johdolla. Hänen seuraajansa, entinen työtoverini ja nyt jo edesmennyt professori Jarkko Seppälä ohjasi tutkimusta tuimaan tapaansa todeten löytäneensä arkistoistaan lukemattomia tutkimussuunnitelmiani, sen sijaan ei lainkaan tutkimustuloksia! Tavoitteenani oli aluksi analysoida työnohjausta koskevaa kirjallisuutta (ensimmäinen pääaineeni UT:n eksegetiikka näyttää pitävän pintansa). Professori Markku Pyysiäinen ohjasi minua tekstintutkimuksen tiellä, ja professori Juha Vermasvuori kehotti muistamaan kultaisen ohjeen: ”mielummin paljon vähästä kuin vähän paljosta.” Professori Kirsi Tirrin tultua nyt virassa olevaksi professoriksi hän näki selvästi uusin silmin, että oli tullut aika jättää kirjallisuus, joka oli loppumassa kauan ennen saturaatiopistettä, ja tuoda tutkimukseen ihmisiä, työnohjaajia, elävää elämää! Myös idea silloin jo kootun psykiatrian aineiston käyttämisestä rinnakkaisaineistona syntyi häneltä.

Pisimpään virassa olleet professorit Kalevi Tamminen, Jarkko Seppälä ja Kirsi Tirri ehtivät myös antaa eniten virikkeitä. Kaikki saivat varmasti kokea, että tämänikäinen itseohjautuvuustutkija ei aina ole helppo ohjattava. Myös tutkimustraditiomme olivat erilaisia. Kirsin kommentti ”Älä aina sano epäselvissä kohdissa, että tämä johtuu kvalitatiivisesta

tutkimusotteesta!” kuvaa hyvin näitä eroavuuksia. Kaikkien näiden ohjaajien ote on ollut sekä asiallinen että lämmin – kiitos erityisesti siitä!

Työnohjaus on ollut merkittävä kokemus. Ajattelen omia työnohjaajiani: rovasti Juhani Muilua, edesmennyttä rovasti Kaarle Viikaa ja rovasti Heikki Toivolaa, Olen myös itse toiminut työnohjaajana lähinnä kasvatuksen alalla. Työnohjauksesta on ollut hyötyä lähes päivittäin aikuisten ohjaajana ja kouluttajana toimiessani – nämäkin identiteetit sopivat hyvin yhteen. Suomen Työnohjaajat ry:n (STORY) jäsenenä olen löytänyt myös monialaisen viiteryhmän.

Olen saanut erittäin arvokasta apua myös eri tahojen edustajilta: työnohjaajakurssien kouluttaja, TL Matti-Pekka Virtaniemi ja TT Timo Totro ovat auttaneet minua työn eri vaiheissa. Professori Seppo Kontiainen on tukenut prosessia kysymyksillään, professori Kari E. Nurmi on antanut minulle paljon virikkeitä, joista vain osaa olen pystynyt hyödyntämään. Professori Nurmi on toiminut tutkimuksen esitarkastajana ja siis myös vastaväittäjänä. Toinen esitarkastaja on ollut professori Arto Kallioniemi, jonka laaja-alainen asiantuntemus ja innovatiivisuus ovat hyödyttäneet tätäkin työtä.

Kiitän taloudellisesta tuesta, jota tutkimukseeni ovat antaneet Kirkon Tutkimuskeskus kahdesti, Oskari Salosen säätiö ja Sariolan säätiö. Kiitän teologisen tiedekunnan ja käytännöllisen teologian laitoksen työntekijöitä. Haluan kiittää erityisesti dosentti Antti Räsästä ja TT Lassi Pruukia (molemmat entisiä opiskelijoita...) ajatusteni haastamisesta. Osastosihteeri Päivi Rönqvist ja Teologisen tiedekunnan kirjaston henkilökunta ovat useimmiten asioineet mieheni kanssa; lämpimät terveiset ovat kuitenkin seuranneet kotiin asti! Talous- ja koulutus suunnittelija Tuula Sunnarborg on valmistellut asiat ja pitänyt lukua harhailevista opintopisteistäni. Suunnittelija Ismo Järvinen Joensuusta on viimeistellyt työn ulkoasun ammattitaitoisesti (ja täytyy myöntää: nopeasti). Laatimani englanninkielisen abstraktin kieliasun on tarkastanut MMT Veikko Möttönen Joensuusta.

Tutkimus ei olisi valmistunut ilman haastateltavia ja heidän yhteyshenkilöitään. Olen kiitollinen siitä, miten työnohjaajat jakoivat osaamistaan ja kokemuksiaan. Kiitän mahdollisuudesta työskennellä Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosryhmässä, ja kiitän yhteistyöstä myös organisaation nimeämiä yhdyshenkilöitä, psykologi Reijo Tuikkaa ja osastonhoitaja Kari Myöhästä. Kirkon työnohjaajakouluttaja Hanna-Liisa Konttinen organisoii kesäkuussa 2006 pidetyn työnohjaajien lopputapaamisen varsin tehokkaasti ja suhtautui aina myönteisesti hankkeeseeni.

Viime vuosina elämässäni on vallinnut Mezirowin sanoin ”merkitysperspektiivin muutos”. Sen keskellä kipuilu on maailman yksinäisintä työtä. Valoa, ymmärrystä ja yhteyksiä pitivät kuitenkin yllä monet ystäväni. Heistä haluan mainita erikseen lapsuudenystäväni Tuija Suomisen, jonka kanssa ystävyys on kestänyt pian 50 vuotta, sekä entisen työtoverini, edelleen ystäväni KT, PsM Aino Hannulan. LKT Kyösti Rikala on mahdollistanut monia uusia ulottuvuuksia humanilla, avaralla ja lämpimällä tavallaan suhtautua todellisuuteen.

Naapurit eivät ole sallineet tutkijan jäädä omaan yksinäisyyteensä – onneksi! Osa kotijoukoista on kärsinyt jo toisen väitöskirjan tekemisen. Olen luvannut, että kolmatta en enää aloita! Aviomieheni Tauno Pelkonen on hoitanut itseään säästämättä lähes kaikki käytännön asiat. Olen saanut ylellistä ajatus- ja kirjoitusrauhaa, jolle toisinaan ovat asettaneet rajoja viisaat seniorikoiramme Viljo ja Valtteri. Väitöslahjani olen saanut jo etukäteen – tuossa se pyörii lattialla ja kasvaa kasvamistaan (Valo 4 kk). Omistan väitöskirjan aviomiehelleni Taunolle, jota kiitän 30 vuoden yhteiselon mainingeista ja tutkimustyöni tukemisesta.

Helsingin Lauttasaaressa 22.10.2006

Leena Ahteenmäki-Pelkonen

Sisällysluettelo

TIIVISTELMÄ	3
ABSTRACT	4
ESIPUHE	5
1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS	13
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat	13
1.2 Tutkimusote	15
1.3 Tieteenalojen risteyskohdassa	17
2 TYÖNOHJAUS-KÄSITTEEN MÄÄRITTELY	26
2.1 Määrittelyn näkökohtia	26
2.2 Kirkon työnohjauksen määritelmä	33
2.3 Psykiatrian työnohjauksen määritelmä	40
3 TYÖNOHJAUKSEN TAUSTATEORIAT	47
3.1 Työnohjauksen taustateorioiden jäsennyksiä	47
3.2 Työnohjaajien mainitsemat teoreettiset lähtökohdat	52
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	66
4.1 Tiedonhankinta: Teemahaastattelut	66
4.2 Yleiskuvaus haastateltavista	72
4.3 Aineiston kvalitatiivinen sisällön analyysi	76
5 KIRKON TYÖNOHJAAJIEN MAINITSEMAT TEOREETTISET LÄHESTYMISTAVAT	83
5.1 Lähimmäiskeskeisyys: auttamisen perusta	83
5.2 Pastoraalipsykologia: eheyttä etsimässä	90
5.3 Psykoanalyttinen tai psykodynaaminen teoria	96
5.4 Systemiteoria: erilaiset verkostot	104
5.5 Narratiivinen lähestymistapa: kertova ote	107

6 PSYKIATRIAN TYÖNOHJAAJIEN MAINITSEMAT TEOREETTISET LÄHESTYMISTAVAT	109
6.1 Sosio-konstruktionismi todellisuuden jäsentäjänä	109
6.2 Kognitiivinen konstruktivismi: skeemojen syväluotausta	115
6.3 Ääri- eli radikaalikonstruktivismi: todellisuuden ja tietoisuuden subjektiivisuus	119
6.4 Psykodynaaminen teoria: Ammatillinen korostus	130
6.5 Systeemiteoria: näkökulmien rikkaus	135
6.6 Narratiivinen lähestymistapa	138
7 KIRKON JA PSYKIATRIAN TYÖNOHJAUSTEN TEOREETTISTEN LÄHESTYMISTAPOJEN VERTAILU	139
7.1 Teoreettisten lähestymistapojen esiintymisen vertailu	139
7.2 Teoreettisten lähestymistapojen käsitteellinen vertailu	147
7.3 Työnohjauksen tulevaisuus	162
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	170
8.1 Tutkimuksen laadun arviointi	170
8.1.1 Työn kokonaisuus	171
8.1.2 Tulosten laatu	175
8.1.3 Validiuskriteerit	178
8.2 Jatkotutkimusaiheita ja muita johtopäätöksiä tutkimustuloksista	183
LÄHDELUETTELO	190
LIITE	208

TAULUKKOLUETTELO

Taulukko 1. Kirkon kolmen ensimmäisen työnohjaajakurssin didaktiset ratkaisut ja niiden arviointi (taulukon perustana koulutusten kuvaukset: Viika 1984, 74-75; Totro 1984b, 153-154, 164).

Taulukko 2. Työnohjauksen osallistujarakenteen variaatiot.

Taulukko 3. Kirkon ja psykiatrian aineistojen rinnastus.

Taulukko 4. Lähimmäiskeskeisyyden tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto1-kto4) ja niistä muodostuva käsite (KK 1).

Taulukko 5. Lähimmäiskeskeisyyden tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto5-kto8) ja niistä muodostuva käsite (KK 2).

Taulukko 6. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto9-kto10) ja niistä muodostuva käsite (KK 3).

Taulukko 7. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto11-kto13) ja niistä muodostuva käsite (KK 4).

Taulukko 8. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto14-kto17) ja niistä muodostuva käsite (KK 5).

Taulukko 9. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto18-kto19) ja niistä muodostuva käsite (KK 6).

Taulukko 10. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto20-kto21) ja niistä muodostuva käsite (KK 7).

Taulukko 11. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto22-kto23) ja niistä muodostuva käsite (KK 7).

Taulukko 12. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto24-kto30) ja käsite (KK 9).

Taulukko 13. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto31-kto35) ja käsite (KK 10).

Taulukko 14. Systeemiteorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto36-kto38) ja niistä muodostuva käsite (KK 11).

Taulukko 15. Narratiivisen lähestymistavan tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto39-kto40) ja käsite (KK 12).

Taulukko 16. Sosio-konstruktionismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto1-pt02) ja niistä muodostuva käsite (PK 1).

Taulukko 17. Sosio-konstruktionismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto3-pt04) ja niistä muodostuva käsite (PK 2).

Taulukko 18. Sosio-konstruktionismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto5-pt09) ja niistä muodostuva käsite (PK 3).

Taulukko 19. Kognitiiviseen konstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto10-pt012) ja niistä muodostuva käsite (PK 4).

Taulukko 20. Kognitiiviseen konstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto13-pt015) ja niistä muodostuva käsite (PK 5).

Taulukko 21. Kognitiiviseen konstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto16-pt018) ja niistä muodostuva käsite (PK 6).

Taulukko 22. Äärikonstruktivismiin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto19- pto21) ja niistä muodostuva käsite (PK 7).

Taulukko 23. Äärikonstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto22-pt025) ja niistä muodostuva käsite (PK 8).

Taulukko 24. Äärikonstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 26-pt030) ja niistä muodostuva käsite (PK 9).

Taulukko 25. Äärikonstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto31-pt032) ja niistä muodostuva käsite (PK 10).

Taulukko 26. Äärikonstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto33-pt035) ja niistä muodostuva käsite (PK 11).

Taulukko 27. Äärikonstruktivismiin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto36-pt038) ja niistä muodostuvat käsitteet (PK 12).

Taulukko 28. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (kto39-kto42) ja niistä muodostuva käsite (PK 13).

Taulukko 29. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (kto43-kto46) ja niistä muodostuva käsite (PK 14).

Taulukko 30. Systeemiteorian tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet ja käsitteet (PK 15).

Taulukko 31. Kirkon työnohjaajien mainitsevat teoreettiset lähestymistavat.

Taulukko 32. Psykiatrian työnohjaajien mainitsevat taustateoriat.

Taulukko 33. Kirkon ja työnohjaajien esittämät teoreettiset lähestymistavat.

Taulukko 34. Kirkon työnohjauksen teoreettisia lähestymistapoja ilmentävät käsitteet.

Taulukko 35. Pastoraalisuus kirkon työnohjauksen ominaisuutta ilmaisevana käsitteekategoriana (KKK 1).

Taulukko 36. ”Ihmisen integroitava kehitys” kirkon työnohjauksen ominaisuutta ilmaisevana käsitteekategoriana (KKK 2).

Taulukko 37. ”Ajattelu- ja toimintamallien muutos” kirkon työnohjauksen ominaisuutta ilmaisevana käsitteekategoriana (KKK 3).

Taulukko 38. ”Yksilöllisyys” psykiatrian työnohjauksen ominaisuutta ilmaisevana käsitteekategoriana (PKK 1).

Taulukko 39. ”Yksilöllisyys vuorovaikutuskenttien keskellä” psykiatrian työnohjauksen ominaisuutta ilmaisevana käsitteekategoriana (PKK 2).

Taulukko 40. ”Vuorovaikutus yksilön auttajana” psykiatrian työnohjauksen ominaisuutta ilmaisevana käsitteekategoriana (PKK 3).

Taulukko 41. ”Auttajan ammatillisuus” psykiatrian työnohjauksen ominaisuutta ilmaisevana käsitteekategoriana (PKK 4).

Taulukko 42. Kirkon ja psykiatrian työnohjauksen teorioiden käsitteekategoriat.

1 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

1.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Tutkimuksessa tarkastellaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon (jatkossa: kirkon) työnohjausta ja sen toimintaperusteita. Kirkon työnohjausta on harjoitettu eri muodoissaan 1940-luvulta asti, Kirkon koulutuskeskuksen kaksivuotinen työnohjaajakoulutus alkoi vuonna 1972, ja toiminta on tänä päivänä luonteeltaan vakiintunutta. Kirkon työnohjauksella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa käytettävän alustavan määritelmän mukaan dialogiin perustuvaa, koulutetun työnohjaajan johdolla toteutettavaa prosessia, jonka sisältönä ovat ohjattavan eli työntekijän työstään esittämät raportit, niiden analyysi ja reflektointi.

Kirkon koulutuskeskus alkoi muutamien sieluhoidon työnohjaajien kurssin jälkeen järjestää vuonna 1972 Kirkon sielunhoidon ja Kirkon perheasiain keskuksen kanssa kaksivuotista työnohjaajille ainoana kouluttajatahona maassamme. Koulutus on koostunut lähijaksoista (esimerkiksi 3 x 5 vrk, 1 x 3 vrk), väliajan tehtävistä, työnohjausharjoituksista (2 kpl; mielellään ryhmä- ja yksilötyönohjauksista) sekä niitä tukevasta koulutusohjauksesta. Malli toimi 1990-luvun alkuun saakka, jolloin alettiin järjestää erikseen sielunhoidon ja yleisen seurakuntatyön työnohjauskursseja. Kouluttajana on toiminut yksinomaan Kirkon koulutuskeskus edellä mainittuine yhteistyötahoineen.

Tässä tutkimuksessa selvitetään kirkon työnohjaajien mainitsemia työnohjauksen taustateorioita tai teoreettisia lähestymistapoja – käsitteet määritellään jäljempänä. Tätä peruskysymystä täsmentävät muun muassa seuraavat apukysymykset: Mitä työnohjaajat ajattelevat tällä hetkellä työnohjauksesta ja työnohjaajuudesta? Millaisia teorioita he käyttävät ohjaustyönsä perusteina? Miten he mahdollisesti yhdistelevät näitä teorioita?

Kirkon työnohjaajien (n=12) haastattelut muodostavat pääaineiston; vertailuaineistona käytetään psykiatrian työnohjaajien (n=6) vastaavia haastatteluja. Molemmat aineistot on hankittu Päijät-Hämeen alueelta. Selkeyden vuoksi aineiston hankinta on rajattu vain yksilötyönohjauksiin, koska ryhmätyönohjauksessa ohjaajan ja ohjattavien sekä ohjattavien keskinäiset suhteet tuovat tilanteeseen runsaasti ryhmädynamiikkaa, joka ei kuitenkaan ei välttämättä auta tämän tutkimuksen tavoitteen, työnohjaajan taustateorioiden selvittelyssä. Psykiatrian työnohjausta koskeva tieto on välillisessä asemassa ja palvelee kirkon työnohjauksen ominaispiirteiden määrittelyä. Tutkimus on psykiatrian työnohjauksen osalta osa

laajempaa projektia, jossa on selvitetty työnohjaajien näkemyksiä taustateorioiden ohella myös työnohjauksen tavoitteista, sisällöistä, menetelmistä, arvioinnista ja kehittämisestä. Samaa aineistoa on käytetty myös Suomen Akatemian Mediakulttuurin tutkimusohjelmaan kuuluvassa mediakasvatuksen tutkimusprojektissa (joht. prof. Kari E. Nurmi). Tutkimukseni ”Psykiatrian työnohjauksen tavoitteet” on ilmestynyt Päijät-Hämeen sairaanhoitopiirin Tutkimuksia-sarjassa (1993).

Työnohjaus ymmärretään nykyään oppimisprosessina, vaikkakaan työnohjaajan kouluttajan roolia ei tavoitella eikä pidetä ihanteena. Oppimisen tueksi tarvitaan sekä substanssi- että prosessiosaamista, jotka edistävät oppimista. Tarvitaan erilaista ohjausasiantuntijuutta, joka vastaa erilaista kysyntää. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää työnohjaajien teorioita tai laajemmin teoreettisia lähestymistapoja. Muun muassa se, mitä ohjattavan työntekijän tunne-elämässä tapahtuu, saa erilaisen merkityksen sen mukaan, mitä suuntausta työnohjaaja itse edustaa. Otan tarkoituksella voimakkaan ja ehkä harvinaisenkin esimerkin ohjattavan työntekijän itkusta työnohjauksessa, jotta sen tulkintaerot piirtyisivät selvästi näkyviin. Psykoanalyttisen tulkinnan mukaan ohjattavan työntekijän itku voi olla regressiivistä ja liittyä varhaisten objektisuhteiden pettymyksiin ja mielipahaan, jotka transferenssi kuljettaa ilmiön samankaltaisuuden perusteella vuosikymmenten takaa tähän päivään. Humanistisen suuntauksen mukaan voi myös ilmaista tunnetta ylikuormittuneisuudesta ja syntyä sen aiheuttamasta rasituksen ja avuttomuuden kokemuksesta, jolle työnohjaaja osoittaa vastakaikua, myötätuntoa ja supportiota. Vapauttavan ja transformaatiivisen näkemyksen mukaan itku voi myös ilmaista ohjattavan työntekijän tunnekuohua työn perusteita ravistelevassa prosessissa, jossa se merkitsee aiempien käsitysten kyseenalaistamista, ”jäiden lähtöä”, vapautusta ja uuden etsimisen alkua.

Tutkimuksen lähtökohtana on ajatus työnohjauksesta oppimis- ja muutosprosessina, jossa ei pitäydytä yksinomaan toiminnan tehostamiseen ja kehittämiseen Argyriksen (1999) yksikehäisen oppimisen (single-loop-learning) lailla, vaan oppimisessa edellytetään myös toimintaperusteiden analyysia, reflektiota ja muutosta (double-loop-learning). Lähtökohtana olevan käsitykseni mukaan on oleellista, että työnohjaaja auttaa ohjattavaansa tähän tarkasteluun. Vieläkin oleellisempaa on, että työnohjaaja tarkastelee myös omaa ohjaustoimintaansa ja sen perusteita, mihin muun muassa tutkimushaastattelut antoivat tilaisuuden.

1.2 Tutkimusote

Tutkimus on luonteeltaan eksploratiivinen, nykytilannetta selvittävä ja kartoittava. Tällaisen tutkimuksen tavoitteena on vallitsevan todellisuuden selventäminen, ei niinkään sen syventäminen. Suostuminen työnohjauksen perusteiden ja lähtökohtien esiin saamiseen vaatii tutkijalta nöyryyttä: omat ennakko-oletukset on käsiteltävä ja annettava tutkimuksen kasvaa ja jäsentyä sitä mukaa, kun esiin tuleva aineisto antaa aihetta. Eksploratiivisen tutkimuksen vaarana on jäädä pinnalliseksi yleisselvitykseksi, ”kartaksi”, jonka avulla lukija suunnistaa työnohjauksen maailmassa. Sen vuoksi tutkimuksen teoreettiseen tasoon ja tarkasteluun tulee kiinnittää erityistä huomiota.

Vastaavanlaista empiiristä tutkimusta työnohjauksen taustateorioista ei ole käyttämieni tietokantojen mukaan tehty aikaisemmin, joskin työnohjaajien teoreettinen suuntautuminen on ollut yhtenä tutkimusteemana niin Laaksosen (1979) kuin Näsinkin (2004) tutkielmassa. Vaikka olisi ollut houkuttelevaa aloittaa tämän aiheen käsittely eri ammattialojen työnohjaajille suunnatulla laajalla kyselyllä, työnohjauksen taustateoriat ja sitä koskevat näkemykset ovat kuitenkin syvälinen ja omalla tavallaan myös herkkä aihepiiri, jonka keskeisiä kysymyksiä on syytä kartoittaa ensin kvalitatiivisen tutkimuksen ja kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen avulla. Mahdollisen myöhemmän kyselytutkimuksen näkökulmasta tämä tutkimus on luonteeltaan heuristinen, kysymyksiä avaava tutkimus, joka antaa aineksia keskeisten käsitteiden määrittelyyn ja operationalisointiin.

Omiin ennakkokäsityksiini työnohjauksen teoreettisista lähtökohdista on viitattu jo esipuheessa. On mielenkiintoista, miten herkästi taustateorioiden tai teoreettisten lähtökohtien käsittelyyn syntyy vastaajalle kontrolloiva ja oman osaamistason paljastumista pelkäävä henki. Näin kävi itselleni, näin kävi myös haastateltavilleni: ”en ole mikään erityinen teoriantuntija...(H1)” tai ”meikäläinen ei oikein noita teorioita osaa” (H9). Tutkimuksen tarkoitus ei kuitenkaan ollut millään tavoin evaluoida tai kontrolloida haastateltavien osaamista – tällaista roolia minulla ei olisi voinut ollakaan millään valtuuksilla eikä se kaikkineen kuulu työnohjausperinteen ilmapiiriin. Kuitenkin oman vajavuuden kokemukset ja niiden puolustelu vaihtelivat asiallisen työtöteen rinnalla.

Tutkija on saanut kokea samantapaista vajavuutta myös tutkimusaiheen äärellä. Kirjallisuutta työnohjauksen taustateorioista on niukasti, ja koska taustateoriat ovat keskenään erilaisia, niiden määrän kasvaminen ei välttämättä kumuloi työnohjausta koskevaa tietoa, vaan päinvastoin tekee siitä entistä hajanaisempaa. Esiin saadut tiedon fragmentit eivät

tavoita toisiaan kuin ehkä joltain ulottuvuudeltaan; sen sijaan niiden määrän ja luonteen hallinta asettaa kokonaiskuvan tekijän lujille. On siis ilmeistä, että kokonaiskarttatavoitetta on uskallettava madaltaa luopumatta kuitenkaan tutkimuksen perustehtävästä, työnohjaajien mainitsemien taustateorioiden selvittämisestä.

Tutkimustehtävää koskevat rajaukset tehtiin kahdella tavalla. Ensinnäkin termiä ”taustateoriat” avarrettiin käytännön haastatteluissa käsittämään myös teoreettiset lähestymistavat, teoreettiset koulukunnat, teoreettiset viitekehykset. Työnohjauksen teoreettisia lähtökohtia voitiin lähestyä myös kysymällä yksinkertaisesti: Mikä sinulle on tärkeää työnohjauksessa? Oleellista oli, että haastateltavaan saatiin taustateorioita koskeva keskusteluyhteys ja ettei taustateorian perusmerkitys muuttunut vapaammassa kieliasussa. Toisaalta työnohjauksen teoriat määriteltiin tutkijan mielessä ja analyysin perustana mahdollisimman yksinkertaisesti: työnohjauksen taustateorioilla tai lähestymistavoilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa pelkästään eksplisiittisiä teorioita, jotka haastateltava mainitsi nimeltä (esimerkiksi psykodynaaminen näkemys). Työnohjaajien muodostamia omia käyttöteorioita (ks. Lauvås & Handal 2001) tuli esiin tutkimusaineistossa. Niitä ei suljettu pois, mutta niitä ei myöskään lopulta otettu varsinaiseen tutkimusaineistoon. Niiden tutkiminen ja niihin sisälle pääseminen on oma, ehkä useaan haastattelukertaan tai kirjoitelmaan perustuva prosessinsa.

Tutkimuksessa toteutetaan induktiivista analyysia, joka vastaa myös tutkimuskohteen, työnohjauksen työskentelytapaa. Tutkimustuloksilla on kahtalainen merkitys: toisaalta ne kuvaavat vallitsevaa tilannetta taustateorioiden osalta tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston puitteissa, toisaalta ne toimivat lähtökohtana erityisesti kirkon työnohjauksen ominaisuuksien selvittämisessä. Tutkimustulokset ovat parhaassa tapauksessa generatiivista lähteaineistoa uusiin tutkimustehtäviin ja jatkotutkimusaiheisiin: vastattaessa joihinkin kysymyksiin ne nostavat samalla esiin uusia kysymyksiä tutkittaviksi sekä tieteellisesti että käytännön työssä.

Tutkimuksessa toteutetaan kvalitatiivisen, konstruktivistisen paradigman tavoitteita, jotka ovat tutkittavan ilmiön ymmärtäminen ja rekonstruktio (Lincoln & Guba 2000, 163-168). Tutkimustehtäviä käsitellään kahdella tasolla. Toisaalta on kyse eksploratiivisesta ja kuvailevasta otteesta (a-taso), koska työnohjaajien teoreettisia lähestymistapoja on tutkittu varsin vähän. Tämä osuus tutkimustehtävistä täyttää konstruktivistisen paradigman mukaisen ymmärtämistavoitteen. Toisaalta tutkimustehtäviin vastaamisessa on kyse analyttis-

synteettisestä osuudesta (b-taso), jossa työnohjauksen teoreettisten lähestymistapojen tuloksia käytetään materiaalina tulosten käsitteellistämiseen ja siten myös jatkoehdyntämiseen. Kyseessä on konstruktivistisen paradigman rekonstruktio tavoite, jossa haastatteluisa esiintyvät käsitykset analysoidaan ja sijoitetaan uusiin käsittekonteksteihin.

Tutkimustehtävät ovat siis seuraavat:

1. a) Mitkä ovat *kirkon työnohjaajien mainitsemat teoreettiset lähestymistavat*? Miten työnohjaajat kuvaavat niitä?
b) Millaisia *kirkon työnohjauksen ominaisuuksia* teoreettisista lähestymistavoista nousee esiin?

2. a) Mitkä ovat *psykiatrian työnohjaajien mainitsemat teoreettiset lähestymistavat*? Miten psykiatrian työnohjaajat kuvaavat niitä?
b) Millaisia *psykiatrian työnohjauksen ominaisuuksia* teoreettisista lähestymistavoista nousee esiin?

3. a) *Mitä yhtäläisyyksiä ja mitä eroja* kirkon ja psykiatrian työnohjaajien kuvaamien teoreettisten lähestymistapojen välillä ilmenee?
b) Millaisia kummankin ammattialan, mutta erityisesti kirkon työnohjauksen ominaisuuksia vertailusta nousee esiin? Mitä nämä yhtäläisyydet ja erot kertovat kummankin ammattialan, erityisesti *kirkon työnohjauksen luonteesta*?

Tutkimustehtävien a-kohtien tulokset perustuvat suoraan tutkimusaineistoon, jota toki täytyy tulkita myös tässä prosessin vaiheessa. Sen sijaan b-kohtiin vastaamisessa tarvitaan tutkijan aktiivisempia toimenpiteitä aineiston suhteen. Kvalitatiiviseen tutkimustraditioon pesiytynyt termi siitä, että tulokset ”nousevat esiin” (engl. ”emerge”; Glaser & Strauss 1967) antaa liian kapean kuvan tutkijan toiminnasta – se tuntuu viittaavan enemmänkin passiiviseen odottamiseen, jonka keskelle tutkimustulokset ilmestyvät sopivan hetken koittaessa valmiiksi järjestäytyneenä kokonaisuutena. Näinhän ei tietenkään ole, vaan tutkijan tulee aktiivisesti analysoida sekä aineistoa että siitä jo saatuja tuloksia (a-kohtien tulokset), jotta teoreettisen analyysin (b-vaiheen) tulokset saataisiin perustellusti esiin.

1.3 Tieteenalojen risteyskohdassa

Monitieteinen lähestymistapa on edellytys työnohjauksen laaja-alaisuuden ymmärtämiselle. Kirkon työnohjauksen kontekstina on työ, jossa keskeistä on ihmisten kohtaaminen

kirkollisissa yhteyksissä (esimerkiksi jumalanpalvelukset ja kasuaalitoimitukset), sielunhoidon tilanteissa, keskellä ihmisten muuttuvaa arkea (esimerkiksi perheneuvonta ja maahanmuuttajatyö) tai kokoavasti ryhmätapahtumissa (esimerkiksi päiväkerhot, rippikoulu-leirit). Tämän tyyppistä työtä koskevassa työnohjauksessa käsitellään ohjattavan ammattitaitoon, orientaatioon ja ammatti-identiteettiin liittyviä kysymyksiä kirkossa, joka toisaalta vihkii ja siunaa virkaan, toisaalta edellyttää valaa, lupaus tai muulla tavoin ilmaistua sitoutumista.

Työnohjausta voidaankin tutkia esimerkiksi psykologian, sosiaalipsykologian, kasvatustieteiden, hoitotieteen, sosiologian ja organisaatioteorioiden näkökulmista (ks. lähemmin luku 3) ja integroimalla näitä tieteenaloja. Tutkimuksen taustaoletuksia on selvitetty jo aikaisemmin. Sen sijaan tutkimusta ei ole sijoitettu minkään tieteenalan tai tieteenalojen piiriin – myös niiden valinta ja suhteet vaikuttavat paljon tutkimuksen asetelmaan.

Tutkimuksen pääaineistona ovat kirkon työnohjaajien näkemykset työnohjauksesta. Työnohjauksen perimmäisenä kontekstina on kirkon työ (ks. edellä); valittiinhan työnohjaajat Kirkon koulutuskeskuksen kurssin käyneistä, joiden ohjattavat ovat puolestaan kirkon työssä. Kirkon työtä koskevat näkökulmat sijoittavat tutkimuksen *käytännölliseen teologiaan*, joka tutkii kirkkojen ja uskonnollisten yhteisöjen elämää ja työtä. Työnohjausta koskevat näkökulmat taas liittävät tutkimuksen *uskonnonpedagogiikkaan* kirkon ohjaustoiminnan ammatillisena muotona.

Kirkon työnohjaus sijoittuu käytännölliseen teologiaan kolmella tavalla:

- 1) työnohjaus koskee kirkon työtä, jota käytännöllinen teologia tutkii,
- 2) työnohjaus on kirkon henkilöstöä palvelevaa toimintaa ja
- 3) työnohjaus on ohjausnäkökulman perusteella osa uskonnonpedagogiikkaa.

Uskonnonpedagogiikka on *käytännöllisen teologian itsenäinen osa-alue* (Tamminen 1982a, 99, 109). Itsenäisen osa-alueen asema on komplisoitu. Sillä on toisaalta omat korostuksensa, toisaalta läheiset yhteydet siihen tieteenalaan, jonka osa se on. Uskonnonpedagogiikan juuret ovat käytännöllisessä teologiassa. Helsingin yliopiston ensimmäinen käytännöllisen teologian professuuri perustettiin vuonna 1847, ja sen ensimmäinen haltija oli F.L. Schauman. Hänen mukaansa käytännöllinen teologia jakaantuu kahteen osa-alueeseen: kirkon rakentavaan ja järjestävään toimintaan. Kirkon rakentavaan toimintaan

kuului muun muassa kirkon opetustoimintaa koskeva tutkimus eli kateketiikka. Teoksessaan ”Praktiska teologin I” (1875) hän määritteli ”kirkollisen didaktiikan” tieteenksi, joka tutkii kirkon omiin jäseniin kohdistuvaa opetusta. Vastoin ajan henkeä Schauman ulotti kateketiikan koskemaan myös aikuisia. Uskonnonpedagogiikan itsenäistyessä omaksi tieteenalaksi siihen sisällytettiin sekä kirkon erilaisen kasvatustyön että koululaitoksen uskontokasvatuksen tutkiminen. Tamminsen mukaan uskonnonpedagogiikka on sekä käytännöllisen teologian että kasvatustieteen osa-alue, ja suurin osa uskonnonpedagogisesta tutkimuksesta sopii yhtä hyvin kummankin tieteenalan piiriin. Sen vuoksi tarpeettomia rajanvetoja tulee välttää. (Tamminen 1982a, 99-101.)

Tamminen määrittelee uskonnonpedagogiikan hyvin väljästi:

Avarasti nähtynä uskonnonpedagogiikan tehtävä voidaan määrittää seuraavasti: Uskonnonpedagogiikka tutkii kasvatuksen maailmaa ja sen ilmiöitä siltä osin, kuin ne liittyvät uskontokasvatukseen, tapahtuipa tämä sitten kirkon, koulun, kodin tai muiden instituutioiden piirissä. Uskonnonpedagogiikan kohteena ovat myös kasvatuksen periaatteet, sen perusta ja tavoitteet. Näiden pohjana on aina tietty ihmiskäsitys, joko kristillinen tai jokin muu. Tarkasteltaessa asiaa kristinuskon näkökulmasta on Asheimin [norjalainen uskonnonpedagogi] tavoin todettava, että kristillinen usko koskee koko inhimillistä todellisuutta. Myös kristillinen kasvatustieteiden alueeltaan yhtä avaraa. Uskonnonpedagogiikan piiriinkin voi liittyä miltei mikä tahansa kasvatustieteen ja kasvatustieteen ongelma-alue. (Tamminen 1982a, 102.)

Uskonnonpedagogiikalla on kosketuskohtia käytännölliseen teologiaan esimerkiksi pastoraalipsykologiaan (yksilön psyykinen kasvu, hengellinen ohjaus, hengellinen matkakumppanuus; Scharfenberg 2000; Stinissen 1997; Matkalla: Tampereen hiippakunnan vuosikirja 2003). Koska uskonnonpedagogiikka voi palvella omalla tutkimuksellaan myös lähitieteitään (Tamminen 1982a, 109), tulokset voivat osaltaan tuoda siirrettävää (transferable; Donmeyer 2000; Stake 2000) tietoa lähitieteisiin. Aikuisia on tutkittu uskonnonpedagogiikassa suhteellisen vähän. Uskonnonpedagogiikassa on tutkittu ja käsitelty eri ikävaiheissa tapahtuvaa oppimista, jonka sisältönä ovat uskonnolliset kysymykset (Tirri, K. 2003). Kiinnostus aikuisten opiskeluun, oppimiseen, kasvuun ja koulutukseen on herännyt vasta viime vuosina (Oikarinen 1993; Vermasvuori 1997a, 1997b; Leppisaari 2000; Räsänen, A. 2002, 2004a, 2004b).

Uskonnonpedagogiikan painopiste on aiemmin suunnattu lasten ja nuorten opetukseen ja ohjaukseen ja uskonnonpedagogiikan kehittämiseen. Se on koskenut sekä koulun uskon-

nonopetusta että kirkon kasvatustoimintaa. Uskonnondidaktiikkaa on laajennettu koskemaan myös alle kouluikäisiä, varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvia lapsia sekä kirkon päiväkerhoissa ja pyhäkouluissa että päivähoidon uskontokasvatuksessa, jota – kuten kouluopetustakin – säätelevät yhteiskunnan antamat lait ja asetukset (Tamminen 1982b, 103-108). Uskonnonpedagogiikan uusimmiksi tutkimushaasteiksi on nimetty monikulttuurisuus, kasvatustieteiden uudet virtaukset ja näkemykset, esiopetuksen eettinen kasvatusta ja kulttuurinen katsomuskasvatusta. Aiemmista tutkimusintresseistä rippikoulu on edelleen keskeinen, osallistuuhan siihen noin 90 % ikäluokasta. Uusin rippikoulusuunnitelma (”Elämä – usko – rukous”) valmistui vuonna 2001, sen toimivuutta ja kehittämistä on tarpeen tutkia. (Lampela-Kivistö 2001, 167-168.) Uskonnonpedagogiset tutkimukset on usein jaettu käytettyjen metodien mukaan 1) geneettisiin eli historiallisiin, 2) systemaattisiin ja 3) empiirisiin eli tutkijan omaa aikaa koskeviin (ks. Nurmi 1996: synkronisiin) tutkimuksiin (Tamminen 1982a, 104-108). Valtaosa tutkimuksista on ollut empiirisiä; myös tämä tutkimus on luonteeltaan empiirinen.

Uskonnonpedagogisen lähtökohdan valitseminen työnohjauksen tutkimiseen ei tarkoita sitä, että olettaisiin kirkon työnohjauksessa käsiteltävän yksinomaan uskonnollisia kysymyksiä. Uskonnonpedagogiikka on määritelty edellä niin laajasti, että sen puitteisiin mahduttavat myös ohjattavien erilaiset työelämän tilanteet, kysymykset ja ongelmat. Koko ihmisen elämänalueiden merkitystä opetuksen lähtökohtana painotetaan erityisesti kontekstuaalisessa uskonnonopetuksessa, jossa oppilaan kysymykset, samoin kuin oppilaan erilaisista elämänpireitistä otetaan opetuksessa huomioon (Tamminen 1982b, 38-40; Nipkow 1975a, 1975b, 1982; Nipkowin ajattelun analyysistä Virolainen 1991, 2006). Vastaavasti työnohjauksessa käsitellään ohjattavien esiintuomia, heidän työtään ja työntekijänä olemistaan koskevia kysymyksiä ja ongelmatilanteita, jotka asetetaan yhdessä työnohjaajan kanssa laajempiin puitteisiin ja joihin saadaan siten uusia näkökulmia.

Uskonnonpedagogiikka on myös osa kasvatustieteitä. Tammisen mukaan uskonnonpedagogiikka on sekä käytännöllisen teologian että kasvatustieteen osa-alue, ja suurin osa uskonnonpedagogisesta tutkimuksesta sopii yhtä hyvin kummankin tieteenalan piiriin. Sen vuoksi tarpeettomia rajanvetoja tulee välttää. (Tamminen 1982a, 99-101, 109.) Maaperä ei kuitenkaan ole aina otollinen. Ensimmäinen eri ammattialojen yhteinen kotimainen työnohjauskonferenssi järjestettiin elokuussa 2003. Järjestäjätahoina olivat Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Suomen Työnohjaajat ry ja Metanoia-instituutti. Konferens-

sin aluksi lahtelainen psykoanalyytikko Leila Keski-Luopa totesi esitelmässään: ”Työnohjauksen kotitiede on kasvatustiede” (21.8.2001; muistiinpanot). Määrittely herätti osallistujissa erittäin paljon vastustusta ja hämmennystä, ja esitelmästä keskusteltiin pitkään konferenssin aikana.

Esitelmäitsijä lienee kokenut samanlaisia reaktioita ennenkin, sillä hän luettelee saman vuonna 2001 ilmestyneessä teoksessaan seuraavia syitä kasvatustieteellisen tiedon vastustamiselle:

- 1) työnohjaajan omat negatiiviset kokemukset kasvattajista ja kasvatussuhteista,
- 2) kasvatustietoisuuden puuttuminen, vaikka työnohjauksen päämääränä on ohjattavan ammatillinen kasvu,
- 3) työnohjauksen kehittyminen muiden tieteiden parissa, erillään kasvatustieteestä,
- 4) ”terveen järjen” asettaminen kasvatustieteen edelle; terve järki voi kuitenkin merkitä myös tottumuksia, joita ei haluta kyseenalaistaa,
- 5) toimintaa palvelevat teoriat tai muut suuntaviivat syntyvät usein ihmisen tajuntaan varastoituneista kokemuksista ja
- 6) sosiaalistuminen vallitsevaan kulttuuriin, mikä palvelee sekä kulttuurin jatkuvuutta että sen muutosvastaisuutta (Keski-Luopa 2001, 53-56.)

Ajatus työnohjaajasta opettajana tai kouluttajana ei sovi työnohjauksen perinteisiin, vaikka työnohjaukseen kuuluu myös koulutuksellinen ja opetuksellinen funktio (Brettschneider 1983, 12-13; Virtaniemi 1984b, 42, 49). Tämänhetkisessä näkemyksessä kasvatustieteistä aikuisten oppiminen sekä sen edistäminen ymmärretään hyvin laaja-alaisesti, kuten esimerkiksi Helsingin yliopiston Kasvatustieteen laitoksen määritelmässä esitetään:

Kasvatustieteet (yleinen ja aikuiskasvatustiede) tutkivat ihmisen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä näiden prosessien edistämistä kasvatuksen ja opetuksen avulla. Tarkastelun kohteena on yksilön elämänsäkuulu sekä yhteisöjen muutos- ja kehitysprosessit. Kasvatustieteiden koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija kehittyy kasvatustieteiden asiantuntijaksi, jolla on valmiuksia soveltaa ja tuottaa tietoa kasvatustieteiden, koulutus- ja kehittämistoiminnasta sekä niiden uudistamisesta. [...] Kasvatustieteiden koulutuksessa yli puolet opinnoista koostuu pääaineen opinnoista. Oman alan syvälinen hallinta ja osaaminen ovat siten kasvatustieteen kandidaatin ja maisterin tutkintojen ydin. (<http://www.helsinki.fi/ctl/opiskelu/koulutukset.htm>.)

Tämä tavoitteisto koskee sekä yleistä kasvatustiedettä että aikuiskasvatustiedettä; tieteidenalojen opinnot eriytyvät syventävien opintojen alkaessa. Painopiste on ihmisen kasvussa, kehittämisessä ja oppimisessa sekä näiden prosessien edistämisessä kasvatuksen ja opetuksen avulla – lisäksi tähän yhteyteen mielelläni myös ohjauksen. Aikuiskasvatustiede tutkii hyvin erilaisia aikuiskoulutuksen ja aikuisen oppimisen muotoja. Ne voidaan jao-

tella neljään koulutuksen ja oppimisen lajiin: 1) *Formaali koulutus* (formal education) ja opiskelu tähtäävät muodollisen pätevyyden saavuttamiseen (tutkintoon, arvosanaan, diplomiin tai lisenssiin), ja sitä säätelevät usein koulutusorganisaation ulkopuolelta asetetut opetussuunnitelman perusteet tai koulutusorganisaation päättämät tutkintovaatimukset. 2) *Ei-formaali tai non-formaali koulutus* (non-formal education) on usein pitkäkestoista koulutusta, joka laajentaa ja syventää esimerkiksi työntekijän osaamista omalla ammattialallaan ja organisaatioiden välisessä yhteistyössä tai kehittää aikuisen kokonaispersoonallisuutta vapaan sivistystyön avulla. 3) *Informaalinen oppiminen tai opiskelu* (informal learning) on aikuisen omaehtoista opiskelua, esimerkiksi ammattilehtien ja alan uusimpien tutkimusten seuraamista, jota hän toteuttaa vapaaehtoisesti. 4) *Satunnaisoppiminen* (incidental learning) sisältää kokemuksesta tapahtuvan oppimisen ja arkipäivän oppimisen, joka syntyy muun toiminnan sivutuotteena. (Tuomisto 1993, 184-191.)

Jaottelu on – muiden jaottelujen tapaan – karkeistettu kuvaus aikuisten oppimisesta. Sama oppimisprosessi voi sisältyä useisiin luokkiin, vaikka pääpaino on jossain muodossa. Työnohjaus on non-formaalia koulutusta ja oppimista siinä mielessä, että sen sisällöllisenä lähtökohtana ovat varsinkin prosessin alussa satunnaisoppimisena syntyneet kokemukset ja arkipäivän oppiminen. Työnohjauksen edetessä opitaan tarkastelemaan työtä, sen sisältämiä kokemuksia ja tapahtumia tietoisemmin: opitaan oppimaan arjesta, jolloin ei ole enää kysymys pelkästään satunnaisoppimisesta, vaikka sillekin on aina työelämässä sijansa. Oppimaan oppiminen on metatason oppimista, joka auttaa siirtämään oppimistaitoja myös eri konteksteihin tai luomaan erityisiä oppimiskonteksteja siirtovaikutuksen käsittelyä varten (kehittävä siirtovaikutus: Tuomi-Gröhn & Engeström 2002; Lambert & Iivonen 2003).

Oppilaskeskeisyys on lisääntynyt peruskoulussa ja lukiossa, mutta viimeistään aikuis-koulutuksessa näkökulma on (tai sen pitäisi olla) oppija- ja oppimiskeskeinen. Aikuiskasvatustieteen kirjallisuudessa esiintyviä kouluttajan rooleja ovat muun muassa Knowlesin (1980) mukaan resurssihenkilö, oppimisen edistäjä tai helpottaja eli fasilitaattori (facilitator), prosessin ohjaaja, yhteyksien ja tiedon lähteiden välittäjä (broker) ja muutosagentti (change agent). Uudemmassa kirjallisuudessa puhutaan opettajasta valmentajana, tutorina, projektijohtajana tai tuottajana (Kalli 1997, 222-235). Mezirowin (1990, 360) mukaan hän on empaattinen innostaja (”emphatic provocateur”). Kouluttajan rooleissa on kysymys oppimisen edistämisestä, ei valmiin tiedon välittämisestä. Näin ymmärrettynä aikuiskasva-

tustiede voi ainakin osaltaan tarjota hedelmällisiä lähtökohtia työnohjausta koskevan (itse)ymmärryksen kehittämiseen. *Työnohjauksen sijoittaminen osaksi aikuiskasvatustiedettä* nostaa esiin kysymyksen työnohjauksen didaktiikasta. Didaktiikalla tarkoitetaan perinteisen käsityksen mukaan toimenpiteitä, joiden avulla koulutuksen tavoitteisiin pyritään (Uusikylä & Atjonen 2000, 14-45). Työnohjausta koskeva didaktiikka, ohjaajan toiminta oppimisen edistämiseksi, tarvitsisi laajasti ymmärrettyä ohjauksen ”yleisdidaktiikkaa” ja kontekstuaalista näkökulmaa, ohjattavan työn ja sen sisältöjen tuntemusta eli ”ainedidaktiikkaa”.

Työnohjauksen kasvatustieteellistä viitekehystä on käsitelty aikanaan a) ammatti- ja työkasvatuksellisesta, b) oppimispsykologisesta ja c) aikuisdidaktisesta näkökulmasta (Totro 1984b). Suuntausten sisällöt ovat muuttuneet, mutta näkökulmat ovat mielestäni edelleen erittäin relevantteja. Työnohjaukseen soveltavaa ja uusia näkökulmia avaavaa teoriapohjaa (a-kohta) olisi varmasti saatavissa myös nykyisistä ammattikasvatuksen tutkimuksista (esimerkiksi Ruohotie & Grimmet 1996; Ruohotie, Tirri, H., Nokelainen & Silander 1999). Aikuisten oppimista määriteltäessä on aikaisemmin tukeuduttu oppimispsykologiseen näkökulmaan (kohta b), esimerkiksi elämänkaariteorioihin (Levinson 1978; Havighurst 1982). Niistä on kuitenkin lähes luovuttu niiden sisältämän stereotyyppisen ja normatiivisen ajattelun vuoksi. Modernimpia näkemyksiä on etsitty – paradoksaalista kylä – aikuiskasvatustieteen klassikoiden teoksista, joita on suhteutettu tämän päivän kysymyksiin (Miettinen 1996; Siljander 2000; Ruohotie, Honka & Mustonen 2000).

Työnohjauksen kehittäminen aikuisdidaktiikan näkökulmista (kohta c) lienee jäänyt edellä mainituista aspekteista vähimmälle huomiolle. Se ei ole ihme, sillä aikuiskoulutuksen didaktiikkaa on kaikkineen kehitetty suhteellisen vähän tai ainakin hyvin yleisellä tasolla ottamatta huomioon oppisisältöä ja oppimiskontekstia. Totron artikkelissa (1984b) aikuisdidaktiikkaa tarkastellaan kognitiivisen kurssididaktiikan (Engeström, Virkkunen) ja luovuuskasvatuksen (Häyrynen) näkökulmista. Uudet suuntaukset, kuten konstruktivismi ja sittemmin realismi, ovat vallanneet alaa (Puolimatka 2002; Kalli & Malinen 2005). Edellä mainittu luettelo aikuiskouluttajan rooleista antaa kuitenkin valinnanvaraa eri konteksteissa painotettavaksi: esimerkiksi peruskäsitteitä tutkivat opiskelijat tarvitsevat opettajaa erityisesti resurssihenkilönä, kun taas vaihtoehtoliikkeissä toimivat opintoryhmät etsivät mieluiten kriittistä pedagogiikkaa edustavaa muutosagenttia. Oppimisen kontekstuaalisuus on tullut esiin lisääntyneenä keskusteluna erilaisista oppimisympäristöistä, jotka

voivat olla myös virtuaalisia (esimerkiksi Kauppi 1993; Matikainen & Manninen 2000; Nevgi & Tirri, K. 2003). Osallistujien työympäristö on usein myös heidän oppimisympäristönsä. Jos näin ei ole, opetuksessa ja ohjauksessa on huolehdittava riittävän siirtovaikutuksen (transfer) toteutumisesta (Rauste-von Wright 1997; Tynjälä 1999; Kalli & Malinen 2005; Tuomi-Gröhn & Engeström 2001; Lambert & Iivonen 2003).

Työnohjaajuutta on tulkittu akateemiseksi ammattilaisuudeksi (Keski-Luopa 2001, 6). Kirkon piirissä tämä termi on vieras; työnohjaajilta ei edellytetä akateemista loppututkimusta, ja työnohjausta toteutetaan lähes poikkeuksetta sivutyönä muun työn ohella. Mutta jos akateemisuus ymmärretään laajasti ja akateemisuuden synonyymina pidetään tieteellistä katsantotapaa (asioiden eksplikointi, problematisointi ja argumentointi) ja jos ammattilaisuudessa painottuu asiantuntijuus, myös kirkon työnohjaajat voinevat tuntea määritelmän omakseen. Tällöin tutkimus sijoittuu myös osaksi *ammattikasvatusta*.

Työnohjaus on niin monitahoinen ilmiö, ettei sitä voi lähestyä pelkästään yhden tieteenalan näkökulmasta, ja yksikin tieteenala sisältää jo monta vaihtoehtoa. Tässäkin tutkimuksessa rajoitetaan mahdollisten tutkimusorientaatioiden määrää, ja sijoitetaan tämä tutkimus sijoittuu *uskonnonpedagogiikan tieteenalalle*. Koska uskonnonpedagogiikka ymmärretään väljästi ja koska se avautuu moneen näköalaan ja lähitieteisiin, työnohjaus ymmärretään myös *kirkon työn palvelijana käytännöllisen teologian näkökulmasta* sekä kirkon työntekijöiden oppimis- ja ohjausprosessina *aikuiskasvatustieteen* tukiessa tätä näkökulmaa. Psykiatrian työnohjauksen tieteenaloja ovat psykiatria, psykologia, hoitotiede, sosiaalipsykologia, sosiologia ja kaikkineen yhteiskuntatieteet, koska terveyden ja sairauden määrittelyt ja niitä koskevat tehtävät ovat aina sidoksissa vallitsevaan aikaan, hoitotieteologiaan perustuviin painopisteisiin ja resursseihin. Absoluuttisia ja objektiivisia näkemyksiä terveydestä ja sairaudesta erityisesti psykiatrian alalta on vaikea esittää.

Tutkimuksen teoriaosuudessa tarkastellaan työnohjaus-käsitteen määrittelyä luvussa 2 sekä työnohjauksen taustateorioiden jäsentelyä luvussa 3. Tutkimuksen toteutus kuvataan luvussa 4, varsinaiset tutkimustulokset luvuissa 5-7. Luvussa 5 tuodaan esiin kirkon työnohjaajien esittämät näkemykset ja jäsenetään niistä kirkon työnohjauksen ominaisuuksia, luvussa 6 käsitellään vastaavasti psykiatrian työnohjausta koskeva aineisto. Luvussa 7 verrataan kirkon ja psykiatrian työnohjaajien näkemyksistä saatuja tutkimustuloksia ja päätellään siitä lisää kummankin ammattialan, mutta erityisesti kirkon työnohjauksen

ominaisuuksia. Luvussa 8 esitettävä tutkimuksen arviointi ja jatkotutkimusaiheet päättävät tutkimuksen.

2 TYÖNOHJAUS-KÄSITTEEN MÄÄRITTELY

2.1 Määrittelyn näkökohtia

Työnohjaus-käsitteen määrittelyssä noudatetaan alan kirjallisuudessa ja tutkimuksissa lähes samankaltaista kaavaa: 1) ensin todetaan työnohjaus-käsitteen määrittelyn vaikeus, 2) sitten esitellään muutamia ammattialakohtaisia tai ammattienvälisiä määritelmiä, 3) yritetään tutkia niitä vertaillen tai metatasolta ja 4) lopuksi päädytään joko yhteen aiemmin esiintyneeseen määritelmään tai tehdään esitetyistä määritelmistä jonkinlainen kontekstiin sopiva kooste.

Työnohjausta koskevaa kirjallisuutta on ilmestynyt pääasiassa kahdessa vaiheessa: 1980-luvulla ja jälleen 2000-luvulla. Kirkon työnohjauksen perusteos on omalla tavallaan edelleen Kirsti Aallon toimittama ”Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain” (1984), joka sisältää kirkon työnohjaajakouluttajien tai muiden kokeneiden kirkon työnohjaajien artikkeleita. Teos on tarkoitettu kirkon työnohjauksen väliraportiksi (Aalto ym. 1984, esipuhe, 5) – sille ei ole kuitenkaan ilmestynyt seuraajaa. Psykiatrian työnohjauksen pohjalta on kirjoitettu vastaavanlainen perusteos: Niskasén, Sorri ja Ojasaén ”Auta auttamaan – käsikirja työnohjauksesta” (1988). Kummankin teoksen otsikko on laaja, vaikka esimerkit nousevat vain yhden ammattialan työnohjauksesta. Työnohjaus-kirjallisuuden käyttö ja muukin työnohjauksen kehittäminen on edennyt sekä ammattialakohtaisesti että eri ammattialojen välisenä yhteistyönä ja löytöjen keskinäisenä hyödyntämisenä. Työnohjauskirjallisuuden uusi aalto on syntynyt 2000-luvun alussa, jolloin on kirjoitettu työnohjaajien näkemyksiin perustuvia, osin oppikirjamaisia teoksia työnohjauksesta tai ohjauksesta (Ojanen 2000; Keski-Luopa 2001; Paunonen-Ilmonen 2001; Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000a, 2000b, 2004; Onnismaa 2003). Näistä syistä johtuen tämän tutkimuksen lähdekirjallisuutena on tarpeen käyttää myös 1980-luvulta peräisin olevaa materiaalia, joka edelleen osaltaan ohjaa työnohjauksen toteuttamista.

Työnohjausta on kehitetty sekä ammattialakohtaisesti että ammattialojen välisesti. Koska kyseessä on ammatillisen peruskoulutuksen suorittaneiden, jo työkokemusta saaneiden työntekijöiden työnohjaus, myös ohjattavilla on valmiuksia asettaa työnohjausta koskevia tavoitteita ja määrittelyjä. Tulisiko työnohjaajan ja ohjattavan toimia suorastaan samoilla ammattialoilla (ks. mestari-kisälli -asetelma?) Kysymys on nimetty kirkon työn-

ohjauksen kehittämisessä työalavastaavuuden ongelmaksi työnohjaajien ja ohjattavien kesken. Kysymystä ei ole ehkä koskaan tarvinnut ruotia kirkon piirissä perinpohjaisesti, koska kysynnän ja tarjonnan laki ja sen toteutumisen eri variaatiot ovat ratkaisseet ongelman käytännössä. Psykiatrian työnohjaukset taas eroavat toisistaan niin paljon koulukunta-kohtaisesti, että ohjattava joutuu valitsemaan tietoisesti oman viitekehjensä mukaisen tai päinvastoin siitä poikkeavan työnohjauksen ja työnohjaajan.

Työnohjauksen määrittelyssä on puututtu erityisesti siihen, että työnohjaus-käsitettä käytetään useista ilmiöistä. Sen vuoksi kirjallisuudessa on käsitelty työnohjauksen suhteita sen lähikäsitteisiin. Näin on muodostunut *yleiskäsitys siitä, mitä työnohjaus ei ole*: se ei ole konsultaatiota, terapiaa, sielunhoitoa, työhön perehdyttämistä, koulutusta, mentorointia eikä jälkipuintia (debriefing). Työnohjaus ei ole myöskään sisäistä kehittäjyyttä tai tutorointia. Raja ei ole kuitenkaan ehdoton. Työnohjauksella voi – tilanteesta riippuen – olla konsultatiivisia, terapeutisia, sielunhoidollisia, työhön perehdyttäviä tai koulutusellisia ulottuvuuksia, mentoroinnin tai mestari-kisälli –perinteen kaltaisia ulottuvuuksia sekä työhön liittyvästä traumasta selviytymistä tukevia ulottuvuuksia esimerkiksi poliisien työnohjauksessa. (Sainio 1984, 197-206; Aalto, M. 1988, 12; Karila 1988, 20-23; Hämäläinen & Piirainen 1998, 9-12; Frisk 2003; Kirkkohallitus 2003; Pöntinen & Totro 2004.)

Työnohjaus on Andriessenin (1978) usein lainatun sanonnan mukaan sana, jolla on ”hämärtyvät reunat”. Kuitenkin työnohjauksen ”reunat” eli suhteet lähikäsitteisiin saattavat olla tänä päivänä selvemmät kuin työnohjauksen keskus tai ydin, joka jää jäljelle, kun negaatioiden kautta tapahtuva määrittely on toteutettu kattavasti. Työnohjaus on lähikäsitteidensä sukulainen, mutta ei mitään niistä. Mitä työnohjaus sitten on? Mikä on sen oma olemus? Vai onko työnohjaus kokoelma lähikäsitteidensä ulottuvuuksia, joista muodostuu erilaisia kombinaatioita tapaus- ja tilannekohtaisesti? Työnohjaus-käsitteen epämääräisyys ja lähtöteorian puuttuminen ovat johtaneet osaltaan työnohjaajien ammattietiikan tutkimukseen (Huhtinen 1988, 1).

Opettajien työnohjausta tutkinut ja kehittänyt Ojanen (1985) toteaa, että työnohjauksessa on pitkään tehty rajaa *ammattilliseen peruskoulutukseen sisältyvän, työnohjausta muistuttavan harjoittelun ohjauksen ja jo virassa olevien opettajien työnohjauksen välille*. Ojanen tarkastelee työnohjauksen historiaa osin pohjoismaiden tutkijoiden (Thomson, Handal, Lauvås, ja Arfwedsson) 1970- ja 1980-lukua koskevan katsauksen perusteella. Työnohjauksen alkuvuosikymmeninä työnohjaus oli sopivan ohjausmetodin valintaa

opettajille. 1930-luvulta alkaen työnohjaus merkitsi tieteellisten tutkimustulosten välittämistä opettajille, tässä vaiheessa työnohjauksen tehtävä oli opetuksellinen ja työnohjausta kutsuttiin tieteelliseksi. 1960-luvulla tapahtui työnohjaajien ja ammattitutkijoiden eriytyminen. Työnohjausta kutsuttiin supervisioksi; sen tarkoituksena oli työn laadun edistäminen. 1980-luvun alusta lähtien työnohjaus-käsite oli laajentunut ja työnohjaus toteutui kahdella tavalla: 1) tulevien opettajien peruskoulutuksessa tapahtuvana työnohjauksena, jonka tavoitteena oli opetuksen ohjaaminen integroituneena alan teoreettiseen tietämykseen ja 2) kentällä toimivien opettajien työnohjauksena, joka oli niin sanottua praktista työnohjausta tai ihmissuhdetyönohjausta. Praktisen työnohjauksen avulla pyrittiin ratkaisemaan opetustilanteisiin liittyviä ongelmia. Tavoitteena oli työnohjauksessa olevan opettajan ammatillinen kasvu, joka puolestaan edistää oppilaan parasta ja koko opettajayhteisön hyvää. (Ojanen 1985, 38-40.)

Peruskoulutuksen käytännön jaksojen ohjaamisesta on käytetty kirjallisuudessa termiä ”työnohjaus” (esimerkiksi Sandelin 1987: ”Handledning i lärarutbildningen”). Tässä tutkimuksessa käytetään peruskoulutukseen sisältyvien käytännön jaksojen ohjauksesta yleisnimitystä ”harjoittelun ohjaus”. Harjoittelun ohjaus –termi tulee korkeakoulumaailmasta, yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen piiristä, joskin sitä käytetään ainakin arkikielessä myös muista koulutusmuodoista. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen terminologiaan vakiintuneita termejä ovat ”työssäoppiminen” (nimenomaan yhteen kirjoitettuna) ja työpaikkaohjaajien toiminta. Koulutusinstituutiosta toteutettavasta opiskelijoiden muusta ohjauksesta käytetään nimitystä ”tutorointi”. Tässä tutkimuksessa ei käsitellä harjoittelun tai työssäoppimisen ohjausta eikä muunkaan peruskoulutukseen kuuluvaa harjoittelun ohjausta. Sen vuoksi esimerkiksi Timo Ryhäsen pro gradu –tutkielma ”Teologian ylioppilaiden teologiharjoittelu: evankelisluterilaisissa paikallisseurakunnissa suoritetun perehtymisjakson työtehtävät, työnohjaus, ohjaajien arvioinnit sekä opiskelijoiden kokemukset harjoittelusta” (1985) ei sisälly tämän tutkimuksen lähteisiin.

Kirkon koulutukseen kuuluu myös toisenlainen työnohjauksen muoto, jota Ojanen (1985) ei mainitse. Kyseessä on peruskoulutuksensa suorittaneiden, erityiskoulutukseen osallistuvien työntekijöiden koulutukseen sisältyvä työnohjaus. Se kuuluu esimerkiksi useiden tahojen yhteistyössä toteuttamaan Sielunhoidon kliiniseen koulutukseen (17 ov), johon osallistuvia tuetaan koulutuksen kestäessä työnohjauksen ja kasvuryhmien avulla (<http://www.evl.fi/kkh/to/kk/kokale2005/shpn2.shtml>). Myös monien muiden alojen pit-

kiin erityiskoulutukseen sisältyy työnohjaus. Tein aikanani työnohjaajakurssin päättötyön ”Työnohjaus koulutettavan tukena” (1984) erityiskoulutukseen sisältyvän työnohjauksen ohjaamisesta. Erityiskoulutukseen sisältyvä työnohjaus ei kuulu tämän tutkimuksen piiriin. Kolmas kirkon työnohjauksen muoto koskee ammatissaan toimivia työntekijöitä. Tällaista työnohjausta toteuttavien työnohjaajien ajattelun, kokemusten ja käsitysten selville saaminen on tämän tutkimuksen tehtävä, jonka avulla määritellään kirkon työnohjauksen ominaisuuksia.

Työnohjaus-termin osista avautuu kaksi avainsanaa ja viitekehystä: työnohjaus osana ohjausta ja työnohjauksen suhde ohjattavan työhön. *Työnohjaus osana ohjausta* kytkee työnohjauksen ohjauksen yleiskäsitteeseen, joka sisältää monia sovellusalueita (Onnismaa 1997a, 2003; Onnismaa & Viljamaa 1999). Ohjauksen kannalta on tutkittu ohjaavaa koulutusta (aikaisempaa ammatinvalinnanohjausta; Onnismaa & Taskinen 1994, Onnismaa 1997b; Vehviläinen 1999, 2001), ratkaisusuuntautunutta lyhytterapiaa (Helander 2000), työnohjausta (Ojanen 2000; Keski-Luopa 2001) ja työn laadunvarmennusta työnohjauksen avulla (Paunonen-Ilmonen 2001; Hyrkäs 2002). Ohjaus esiintyy yleiskäsitteenä myös puhuttaessa esimerkiksi ohjauksen asiantuntijuudesta (Onnismaa 2003). Sen sijaan ohjauksen ymmärtäminen omana tieteenalanaan ”Ohjaus ammattina ja tieteenalana” –sarjan nimessä on herättänyt keskustelua. Joensuun yliopistossa on Kasvatustieteen laitoksessa Oppilaan ja opinto-ohjaajan koulutus (Career counsellor education programme, josta valmistutaan kasvatustieteen maisteriksi (http://www.ohjaus.joensuu.fi/oppilaan_ja_opinto-ohjaajan.pdf). Maassamme ei ole tällä hetkellä ohjausta erillisenä tieteenalana (näin myös Onnismaa 2003, 8).

Työnohjauksen asemaa osana ohjausta voidaan selventää tarkastelemalla sen suhdetta esimerkiksi British Association for Counsellors –järjestön esittämään ohjaus- ja neuvontatyön määritelmään:

Ohjaus- ja neuvontatyössä (counselling) toimitaan silloin kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota ja kunnioitusta määräaikaisesti asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkeyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin. (Onnismaa ym. 2000a, 7.)

Tämä määritelmä sopii monessa suhteessa myös työnohjaukseen. Työnohjaajan koulutus on syytä todeta: ”....henkilö joka on asianmukaisen koulutuksen saanut työnohjaajat”.

Toinen muutos koskee viimeistä lausetta, ohjauksen tehtävää: ”Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkiyttää tapoja [alkuperäinen teksti: elää] *tehdä työtään* voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin” (kursivoitu muutos LA-P). Työnohjaus tapahtuu vain vähintään kaksivuotisen työnohjaajakoulutuksen perusteella tai psykoterapeuttikoulutukseen sisältyvänä erikoistumisjaksona. Työnohjauksessa keskitytään yksinomaan ohjattavan työn tarkasteluun, vaikka työnohjauksella saattaa olla heijastusvaikutuksia myös elämän muille alueille.

Kirkon kentällä työnohjaus eroaa kehitteillä olevan kirkon ohjaajakoulutuksesta ja sen lähtökohdista Pöntisen ja Totron kirjoittaman artikkelin (2004) mukaan. Artikkelissa kuvataan työelämässä oppimista ja ohjaamista siten, että ne jakautuvat ensin opiskeluun ja työelämään. Opiskelun muotoja ovat opiskelijan mentorointi, ohjattu harjoittelu ja työssäoppiminen. Työelämään kuuluvia oppimisen muotoja ovat perehdyttäminen, mentorointi, työnohjaus, työyhteisön kehittäminen sekä henkilöstökoulutus, jonka osia voivat olla mentorointi, työnohjaus, konsultaatio, työelämän kehittämistehtävät. Sekä opiskeluun ja työelämää kuuluvaa oppimista ja ohjausta yhdistää hengellinen matkakumppanuus. (Kirkkohallitus 2003, 8; ks. myös Pöntinen & Totro 2004, 256). Sen ymmärtämiseen annetaan seuraava ohje:

Hengellisessä matkakumppanuudessa on tärkeä pitää mielessä, että se ei ole jatkuvaa ohjaajan aktiivista toimintaa tai tapahtumista, vaan enemmänkin valmiustila. Ohjaajan on oltava valmis käsittelemään hengellisiäkin kysymyksiä, jos ohjattava ottaa ne esille. Toisaalta ohjaajan ammattitaitoon kuuluu, että hän osaa pitää suhteen ohjaussuhteena hengellisten kysymysten esille nostamisesta huolimatta. Työelämässä oppimisen ohjaussuhde on eri asia kuin varsinainen sielunhoito. (Kirkkohallitus 2003, 9.)

Kirkon ohjaajakoulutus ei mainitun artikkelin mukaan kata erityistehtäviin valmistavaa työnohjaajakoulutusta eikä sen pohjalle kehitettyä työyhteisökonsulttien koulutusta, vaan ne on syytä säilyttää erillisinä: ”Työnohjauksessa, konsultaatioissa ja työyhteisön kehittämisessä ohjaus on otteeltaan ammatillisempaa. Hengellinen matkakumppanuus on kirkollisen ohjauksen erityispiirre.” (Pöntinen & Totro 2004, 256.) Kirkkohallituksen ohjeisto ja artikkelin linjaukset jäävät varsin yleiselle tasolle, ja niistä on vaikea tehdä selkeitä päätelmiä työnohjauksen suhteista kirkon ohjaustoimintaan ja hengelliseen ohjaukseen.

Kirkon työnohjaus suhteessa ohjattavan työhön ja työorganisaatioon perustuu kirkon työn sisällölliseen ymmärtämiseen. Työnohjaus tuntui alkuvaiheessa ”kelluvan” (termi Viikan) monella tapaa ilman selkeitä kosketuskohtia taustayhteisönsä. Kirkon koulutus-

keskuksen ja seurakuntien välistä yhteisyyttä alettiin kuitenkin pian rakentaa väliportaana eli hiippakuntatason avulla. Oman toimensa ohella toimivat työnhajaajat on liitetty kiinteämmin hiippakuntien yhteyteen. Tuomiokapituli valitsevat hiippakunnasta työnhajaajakoulutukseen pyrkijät, ja hiippakuntasihteerit pitävät yhteyttä hiippakunnan alueella toimiviin työnhajaajiin. (Viika 1984, 77.) Viikan kuvaama tilanne työnhajauksen organisatorisista yhteyksistä Kirkon koulutuskeskukseen ja hiippakuntiin vastaa pitkälti myös tämän päivän tilannetta. Kuitenkin työnantaja on tullut vahvemmin kuvaan mukaan sillä tavoin, että työnhajaus on sijoitettu kirkon henkilöstökoulutussopimuksen tarkoittamaan henkilöstökoulutukseen (Henkilöstökoulutus 1 § 2 mom): Sillä tarkoitetaan ”*koulutusta, jota seurakunta työnantajana järjestää tai hankkii henkilöstölleen kehittääkseen seurakunnan toimintoja sekä parantaakseen henkilöstön työskentelyvalmiuksia, työtyytyväisyyttä ja henkistä hyvinvointia*” (<http://www.evl.fi/kkh/heo/sopimukset/Erillissopimukset2005.pdf>; ks. myös Mattila 1998, 174). Työnhajaus ja siihen osallistuminen ovat astuneet päivänvaloon ainakin organisaation hallinnollisesta näkökulmasta: työntekijät eivät voi eivätkä varmaan haluakaan hiipiä työnhajaukseen salaa. Tämä kuvaa myös työnhajauksen arvostuksen kasvamista. Epäluulot työnhajaukseen kohtaavat käsittääkseni lähes kokonaan hävinneet – samoin kuin odotukset työnhajauksesta kyvystä toimia kaikkien ongelmien ratkaisijana.

Sosiaalityön työnhajaukseen edustavien Pohjolan ja Jokirannan mukaan työnhajusteoriat nousevat liiaksi ohjaus-käsitteestä ja siihen kytkettävistä teorioista, psykologis-empaattis-terapeuttisesta ajattelusta, kun sen sijaan työn ja siihen liittyvän sosiaalisen todellisuuden näkökulma jää syrjään. Yksittäisten teorioiden sijasta työnhajaukseen tulisi tarkastella teoreettisesti - teoreettisuudella tarkoitetaan tässä asioita yhdistävää ja perspektiivejä luovaa ajattelua, joka auttaa myös kyseenalaistamaan asioita. Ihanteena on lähinnä kehittävän työntutkimuksen näkemyksiä seuraileva ajattelutapa, jossa kiinnitetään erityistä huomiota toiminnan kohteen määrittelyyn. (Pohjola & Jokiranta 1991, 76, 78, 87, 92-95.) Työnhajaukseen koskevissa näkemyksissä kiirehdytään usein kytkemään moni-ilmeinen työnhajaus yhteen tieteenalaan, näkökulmaan tai – kuten Pohjolan ja Jokirannan tapauksessa - yhteen työn kehittämisen muotoon. Lähtökohtatilanne ei ole tämän jälkeen ratkaisevasti muuttunut: liiasta ohjauspainotteisuudesta irtautuminen on johtanut sitoutumaan suoraan tiettyyn näkökulmaan, ennen kuin sitä on arvioitu suhteessa muihin työn kehittämisen muotoihin (ks. myös Andersson 1992).

Yhteiskunnallisessa työelämässä on tapahtunut nopeita, kirkon työssä hieman hitaampia muutoksia 1990- ja 2000 -luvuilla. Tällöin on mahdollisesti tarpeen määritellä myös työnohjauksen suhde ohjattavien työhön uudella tavalla. Työnohjauksella on ominaisuuksia, jotka ovat syntyneet eri ammattialojen työnohjausperinteistä. Onko työnohjauksen perinteitä uudistettava työelämän muutosten myötä? Vai ovatko työnohjausta kohtaan osoitettu luottamus ja sen jatkuva tarve merkkejä siitä, että työnohjausta voidaan jatkaa nykyisten lähtökohtien ja toimintamuotojen mukaisesti? Organisaatioiden ja niiden henkilöstön kehittämisen kielellä kysyttynä: onko työnohjaajilla sellaista ydinosaamista, jota kilpailijoiden on vaikea tuottaa tai korvata (Hätönen 1999, 12)? Työnohjaus sijoitetaan tässä kilpailuasemaan, mikä ei sovi kirkon työnohjausta koskevaan kielenkäyttöön, vaan mieluummin puhuttaisiin ehkä yhteistyökumppaneista. Sanojen vaihto ja kilpailun korvaaminen yhteistyöllä ei kuitenkaan poista itse ongelmaa, vaan päinvastoin peittää sen. Onko työnohjaus siis tullut 2000-luvulla kilpailutilanteeseen, jota sen ei ole koskaan ennen tarvinnut kokea? Jos näin on (sitä en väitä vaan kysyn), siihen ovat vaikuttaneet muiden organisaatioiden kehittämismuotojen syntyminen sekä organisaation oppimisen läheisyys ja kollektiivisuus. Voiko erityisesti yksilötyönohjaukselle ominainen kahdenkeskyisyys ja luottamus korvautua mentoroinnin toimintamalleilla? Joutuuko työnohjaus entistä vahvemmin välineelliseen asemaan? Painottaako työnohjauksen työnäkökulma yksipuolisesti työnohjauksesta saatavaa hyötyä sen sisäisen prosessin kustannuksella? Nämä pohdinnat johtavat jälleen kysymään, mitä työnohjaus on ja miten se määritellään ja ymmärretään.

Työnohjauksesta käytetään *kansainvälisessä kirjallisuudessa* termejä ”supervision”, ”professional supervision”, ”counselling” (Englannin englantia) tai ”counseling” (Amerikan englantia) sekä ”Supervision” saksalaisella kielialueella. Kaikkineen ”supervision”-termi, (Suomessakin supervisio) on työnohjauksen kannalta ongelmallinen, koska siihen sisältyy usein valvonnan ja kontrollin näkökulma, mikä ei kuitenkaan ole ominainen työnohjaukselle (Karvinen 1991, 7). Kirjallisuushakujen avulla nähdään, että ”supervision”-termillä viitataan usein myös ohjaukseen ja neuvontaan muissa kuin ihmissuhdeammateissa, esimerkiksi maatalous- tai pankkialoilla. Työnohjauksessa painottuu kontrollin ja valvonnan sijasta ohjattavan omiin oivalluksiin perustuva oppiminen. Työnohjaajan tehtävä on saada nämä ohjattavan oivallukset viriämään väljillä, vaihtoehtoja avoimiksi jättävillä kysymyksillään, jotka samalla vievät prosessia eteenpäin. Tässä suhteessa työnohjaus

muistuttaa ohjauksen tai ohjaus- ja neuvontatyön (engl. counselling/counseling; saks. Beratung) tavoitteita. Ohjaus-käsite on kuitenkin kasvanut niin laaja-alaiseksi, että sen alle mahtuu monenlaisia ohjauksen muotoja (Onnismaa ym. 2000a, 2000b, 2004).

”Counselling/counseling” –termi kytkeytyy usein esimerkiksi terapiaan tai surutyöhön; ”pastoral counseling” tai ”pastoral care” viittaavat kirkon sielunhoitoon. Saksankielinen Beratung-termi tarkoittaa erityisesti asiakaskeskeistä ohjaus- ja neuvontatyötä. Työnohjaus on norjaksi ”veiledning” (sananmukaisesti: tien ohjaus) ja ruotsiksi ”handledning”, tarkennettuna ”arbetshandledning” (ks. Wikström 1992; Lauvås & Handal 2001) tai ”professionell handledning” (Selander & Selander 1989). Näiden termien on tulkittu painottavan työnohjaukseen sisältyvää läheistä yhteyttä työnohjaajan ja ohjattavan välillä (Aalto, K. ym. 1984, 5). Jos tämä tulkinta ”kädestä ohjaamisesta” pitää paikkansa, nämä näkökulmat ovat tärkeitä tässä yksilötyönohjaukseen suuntautuvassa tutkimuksessa. Laaja-alaisena yleisterminä puhutaan myös auttamisammateista (Schmidbauer 1984: ”die helfenden Berufen” tai auttajista (Foskett & Lyall 1988: ”Helping the helpers. Supervision and Pastoral Care”).

2.2 Kirkon työnohjauksen määritelmä

Kirkon työnohjauksen esikuvat ja juuret nousevat kolmesta lähteestä: sosiaalityöstä, psykoterapiasta ja kliinisen sielunhoidon koulutuksen mallista. Sosiaalityössä harjoitetusta työnohjauksen esivaiheesta on kaksi tulkintaa. Toisen tulkinnan mukaan sosiaalityö perustui 1900-luvun alussa vapaaehtoisten työpanokseen – päätoimisten työntekijöiden (agents) tehtävänä oli tukea vapaaehtoistyöntekijöitä (friendly visitors) ja ohjata heitä heidän työssä ongelmassa. Tämä ”social casework” on vaikuttanut osaltaan työnohjauksen työskentelytapaan, jossa lähdetään liikkeelle ohjattavan työhön liittyvistä ongelmatilanteista. (Kadushin 1976; sit. Viika 1984, 64-67). Virtaniemen (1984b, 32-33) mukaan tämä tulkinta lienee historiallisesti epätosia; sen sijaan työnohjaus on alkanut hallinnollisena työnohjausena, joka vakiintui jo 1900-luvun alussa päätoimisten työntekijöiden koulutus- ja tukimuotona. Näiden tulkintojen suhteen selvittäminen ei kuulu tämän tutkimuksen tehtävään. Molempien mallien piirteitä sisältyy joka tapauksessa kirkon työnohjaukseen myös tänä päivänä: työnohjauksen ongelmalähtöisyys ja työnohjauksen tarjoama tuki työntekijöille.

Psykoanalyysin työnohjaus käynnistyi vuonna 1902, kun Sigmund Freud keräsi ympärilleen psykoanalyysia opiskelevien nuorten lääkäreiden ryhmän. Freud esitti jo 1910-luvulla työnohjauksen ottamista jokaisen psykoterapeutin koulutukseen. Aloite hyväksyttiin kuitenkin vasta vuonna 1925. Koulutus koostui kolmesta osasta: teoreettiset opinnot, analyytikon oma, niin sanottu koulutusohjaus ja analyysin ohjaus. Psykoterapian työnohjauksen päätavoitteena on toimia asiakkaan hoidon hyväksi. Työnohjauksen osatavoitteista vallitsee kuitenkin erimielisyys muun muassa sen suhteen, painotetaanko enemmän psykoterapiassa hoidettavaa asiakasta vai psykoterapeuttia. Kirkon työnohjauksessa tehtiin varsinkin alkuvaiheessa runsaasti yhteistyötä psykoterapeuttien ja erityisesti psykoanalyytin suuntauksen edustajien kanssa muun muassa työnohjaajien koulutuksen järjestämisessä. (Virtaniemi 1984b, 34-38; Viika 1984, 68-69.)

Sodan jälkeen 1940-luvulla ensiaskeliaan ottava, Matti Joensuun johtama kirkon perheneuvontatyö oli aktiivinen työnohjauksen kehittämisessä. Vuosina 1957-1963 Pelastakaa lapset ry., A-klinikkasäätiö ja Kirkon perheasiain toimikunta järjestivät social case-work –tyyppistä koulutusta uusille työntekijöilleen. Työnohjauksen edistämiseksi alettiin perustaa päätoimisia työnohjaajan virkoja (suluissa ensimmäiset viranhaltijat): Helsingin seurakuntien perheasiain neuvottelukeskukseen 1968 (Maiju Myyrä), Helsingin seurakuntien sairaalasielunhoidon työn edistämiseen 1970 (Irja Kilpeläinen) ja nuorisotyön kehittämiseksi 1972 (Asko Holmström). (Viika 1984, 64-67, 69-70.)

Tämän päivän tutkijan on vaikea ymmärtää 1960- ja vielä 1970-luvunkin tilannetta, jossa yksittäiset stipendimatkat ja ulkomailla tapahtuva perehtyminen työnohjaukseen tai sielunhoitoon vaikuttivat merkittävästi myös kotimaiseen keskusteluun. Sielunhoidon ja sitä kautta työnohjauksen suuria vaikuttajia olivat Irja Kilpeläisen ja Matti-Pekka Virtaniemen tuomat virikkeet. Irja Kilpeläisen matka Yhdysvaltoihin 1960-luvun lopussa toi keskusteluun käsitteet ”lähimmäiskeskeinen sielunhoito” ja ”potilaskeskeinen työnohjaus”. Tämä ajattelu ilmenee hyvin selvästi hänen teoksessaan ”Osaammeko kuunnella ja auttaa: Lähimmäiskeskeisen sielunhoitomenetelmän opas” (1969/lähteenä käytetty 4. painos 1973). Kilpeläinen korosti keskustelutekniikan tarkentamista varsinkin kymmenen ensimmäisen työnohjausistunnon aikana. Sielunhoitajalta edellytettiin samoja piirteitä, jotka olivat osoittautuneet tutkimusten mukaan tärkeiksi psykoterapiassa. Ne olivat empatia, aitous ja ei-omistava lämpö, joka ei sido autettavaa. (Kilpeläinen 1973, 210-212.) Kirkon työnohjauksen tunnuspiirteisiin vaikutti myös kliinisen sielunhoidon koulutukseen

(Clinical Pastoral Education; CPE) sisältyvä työnohjaus. Se onkin mainittu 1980-luvun alussa ainoana työnohjauksen systemaattisesti jäsenyvästä teoriana ja toimintamallina (Ojanen 1983b, 20). Kirkon koulutuskeskuksen sielunhoidon opettaja ja työnohjaajakouluttaja Matti-Pekka Virtaniemi toi näitä virikkeitä opintomatkaltaan Yhdysvalloista 1970-luvulla. Kliinisen sielunhoidon koulutuksen työnohjauksen funktiot olivat seuraavat: 1) hallinnollinen, 2) opetuksellinen, 3) tunteisiin kohdistuvan tuen funktio, 4) ammatillisen kasvun funktio, 5) sosiaalinen ja 6) teologinen funktio (Pohly 1977; Andriessen 1978; Virtaniemi 1984b, 42-43).

Kirkon työnohjaajakoulutuksen kehitys ja painopisteet ovat vaikuttaneet kiinteästi kirkon työnohjauksen itseymmärrykseen. Koska tämä tutkimus keskittyy työnohjaajien näkökulmaan, tutustuminen työnohjaajakoulutuksen lähtökohtiin on paikallaan. Kirkon työnohjaajien koulutusta toteutettiin aluksi yhteistyössä muiden ammattialojen edustajien kanssa, mutta vähitellen aloitettiin kirkon oman työnohjaajakoulutuksen systemaattinen kehittäminen. Irja Kilpeläinen järjesti ensimmäisen pitemmän koulutuskurssin sairaalasielunhoidon työnohjaajille vuosina 1967-1968. Siihen osallistui neljä sairaalateologia. Syksyllä 1970 kirkon perheasian toimikunta aloitti työnohjaajakurssin kymmenelle perhe-neuvojalle. Kirkon koulutuskeskus perustettiin vuonna 1970. Vuonna 1971 järjestettiin neuvottelukokous selvittämään sielunhoidon koulutuksen koordinoimista, ja työtä jatkettiin perustetussa työryhmässä. Työryhmän muistiossa (1972) todettiin, että sielunhoidon koulutukseen ei ollut saatavissa tarpeeksi koulutettuja työnohjaajia. Työnohjaajakoulutusta oli tarpeen lisätä, ja työnohjaajakoulutuksessa tuli pitää silmällä sekä kirkon työalojen että maantieteellisten olosuhteiden tasa-arvoa. (Viika 1984, 73-74.)

Jo vuonna 1972 aloitettiin ensimmäinen kirkon oma työnohjaajakoulutus, jonka pääsyvaatimuksina olivat a) oma työnohjauskokemus (vähintään 40 kertaa), b) henkilökohtainen soveltuvuus työnohjaajan tehtäviin (soveltuvuudesta) ja c) koulutuksen jakautuminen maantieteellisesti ja kirkon eri työaloille. Viikan mukaan ”*työnohjauksen kehittämisessä oli siis lähdetty tielle, jossa päämääränä oli työnohjauksen käyttö eri työaloilla*”, joskin samanaikaisesti useimmat työnohjaajakouluttajat olivat analyyttisesti suuntautuneita psykologeja. (Viika 1984, 74.) Kirkon työnohjaajakoulutusta kehitettiin aktiivisesti ja erilaiset ajattelutavat näkyvät selvästi esimerkiksi kolmessa ensimmäisessä työnohjaajakoulutuksessa. Niiden didaktisia ratkaisuja tarkastellaan deduktiivisuus (teorialähtöisyys) – induktiivisuus (osallistujalähtöisyys) –ulottuvuudella ja niitä koskevat ongelmat esitetään seu-

raavassa taulukossa, johon olen liittännyt myös oman tulkintani koulutusten perusteella syntyneistä kehittämistarpeista.

Taulukko 1. *Kirkon kolmen ensimmäisen työnohjaajakurssin didaktiset ratkaisut ja niiden arviointi (taulukon perustana koulutusten kuvaukset: Viika 1984, 74-75; Totro 1984b, 153-154, 164).*

TYÖNOHJAAJA-KOULUTUS	DIDAKTINEN LÄHESTYMISTAPA	ONGELMAT	KEHITTÄMISTARPEET
1. 1972-1974	deduktiivinen: psykoanalyttinen painotus	osallistujien eriarvoisuus ja alemmuudentunne vie-raan teoriaperustan vuoksi	Kirkon oma työnohja-usnäkemys syntyi jo kurssilla; sen jatkokehittäminen
2. 1974-1976	induktiivinen: osallistujat loivat itse teori-aa	osallistujien rajattu koke-musvarasto ja siitä aiheu-tuva epävarmuus	kirkon oman näkemyk-sen ja siihen liittyvän teoreettisen näkökul-man kehittämisen tarve vahvistui
3. 1977-1979	pääosin deduktiivi-nen; lähtökohtana kliinisen sielunhoi-don koulutuksen (CPE) työnohjaus	sielunhoitopainotteisuus lisääntyi; lähtökohdaksi otettiin koulutukseen si-sältyvä työnohjaus, jolla omat erityispiirteensä	kirkollisesta koulutuk-sesta saadut CPE-virikkeet nostivat esiin ammatillisen ja per-sonallisen kasvun integroinnin

Työnohjaajakoulutuksessa oli siten ratkaistavana kaksi kysymystä: 1) deduktiivisuuden ja induktiivisuuden optimaalinen suhde ja 2) erityiskoulutuksen saaneiden, lähinnä perheneuvojen ja sairaalasielunhoitajien, ja niin sanotun yleisen seurakuntatyön työntekijöiden erilainen osaaminen. Jälkimmäiset tunsivat alemmuutta pitemmän ihmissuhdealan erityiskoulutuksen saaneiden rinnalla. Ongelmat ovat hyvin tyypillisiä aikuiskoulutustilan-teissa, joissa opetustapahtuman vaihtelevan rakenteen etsiminen, osallistujien kokemusten huomioon ottaminen ja osallistujaryhmien heterogeenisuus ovat osa arkipäivää. Kirkon koulutuskeskus ratkaisi ongelman ainakin osittain eriyttämällä työnohjaajakoulutuksen 1990-luvulla kahdeksi vaihtoehtoiseksi väyläksi: seurakuntatyön työnohjaajakoulutus ja sielunhoidon työnohjaajakoulutus Niillä on erilaiset painotukset ja ne perustuvat erilaiseen kirjallisuuteen. (<http://www.evl.fi/kkh/to/kk/srkto2004.shtm>; <http://www.evl.fi/kkh/to/kk/shto2005.shtml>.)

Kirkon koulutuskeskus ja muut koulutusta toteuttavat tahot järjestävät vuosittain työnohjaajien neuvottelupäivät, joille kutsutaan kaikkia kirkon työnohjaajakoulutuksen saaneita. Samoin hiippakunnissa pidetään omia kokoontumisia alueen työnohjaajille. Päijät-

Hämeessä on myönteisesti poikkeava tilanne, sillä noin rovastikunnan suuruisen alueen työnohjaajat kokoontuvat säännöllisesti käsittelemään sekä sisällöllisiä teemoja että alueen työnohjaustarpeita työnohjaajakouluttaja Hanna-Liisa Konttisen johdolla.

Kirkon työnohjaajien neuvottelupäivät ovat tällä vuosikymmenellä tarttuneet hyvin ajankohtaisiin ja osin tulevaisuuttakin ennakoiviin aiheisiin:

- 2001 Työelämän muutokset haasteena työnohjaukselle;
 - 2002 Rajalla (kuntien ja seurakuntien yhdistyminen tulevaisuudessa, työnohjauksen haasteet);
 - 2003 Hiljainen tieto ja identiteetti;
 - 2004 Saas snää mitä työnohjaus on;
 - 2005 Dialogisuus työnohjauksessa.
- (U. Pyykkö: henkilökohtainen tiedonanto 23.1.2006.)

Kirkon työnohjaajat toteuttavat työnohjausta suhteellisen runsaasti. Uusimmat Kirkon koulutuskeskuksen tilastot ovat vuodelta 2004. Tilastojen mukaan yksilötyönohjaus (561 ohjattavaa) kattaa noin puolet kirkon työnohjaajien antamasta työnohjauksesta kirkon työnohjaajille (ryhmätyönohjauksissa 659 ohjattavaa). Aivan viime vuosina on syntynyt uusi aalto, kun eri ammatti- ja työalojen työnohjaajien järjestön, Suomen työnohjaajat ry:n (STORY) toiminta on tullut näkyvästi esiin. Sen mukaan *”työnohjauksen tavoitteet ovat a) auttaa työntekijää onnistumaan ja jaksamaan työssään, b) vapauttaa ohjattavan käyttöön energiaa, joka on ollut sidottuna ongelmiin, keskeneräisiin ja vaikeisiin asioihin, c) tunnistaa työhön liittyviä stressitekijöitä ja käsitellä niitä, d) kehittää ohjattavien kykyä käsitellä ristiriitoja ja pulmia sekä taitoa kuunnella toisia ihmisiä, e) avata työhön liittyviin asioihin uusia näkökulmia”* (Suomen työnohjaajat ry., *Esite [s.a]*). Suomen työnohjaajat ry. on pitänyt vuosittaisia kotimaisia työnohjauskonferensseja yhteistyössä Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen ja Metanoia-Instituutin kanssa vuodesta 2003 alkaen. Suomen Työnohjaajat ry:n jäsenille tarkoitetut intrasivut kertovat ajankohtaisista tapahtumista. Suomen Työnohjaajat ry:n jäsenistöön kuuluu myös kirkon työnohjaajia. Suomen Työnohjaajat ry. on eri ammattialojen työnohjaajien yhteinen forum, jossa on jatkuvasti esillä myös työnohjaustutkimus.

Kirkon työnohjaajakoulutuksella on ollut merkittävä rooli työnohjauksen määrittelyssä. Jo ensimmäisellä kirkon työnohjaajakurssilla (1972-1974) konstruointiin kirkon työnohjauksen määritelmä. Mainitussa koulutuksessa lähdettiin liikkeelle teoriasta. Psykoterapian hoidollinen ja yksilödynaaminen näkökulma antoi kurssille oman panoksensa, ja psykoanalyttisen näkemyksen omaksuneet työnohjaajat toimivat kouluttajina. Kirkon piiristä

tulevat kurssilaiset kokivat nämä teoriat vieraiksi, ja heidän oli vaikea osallistua niiden pohjalta käytävään keskusteluun. Samanaikaisesti pyrittiin muutenkin ottamaan etäisyyttä hoidolliseen viitekehukseen ja etsimään kirkon työnohjauksen omaleimaisuutta. (Viika 1984, 74-75.) Viika kuvaa ratkaisevaa prosessia näin:

*Koulutuksen edetessä nousi yhä merkittävämmäksi kysymys: Mikä on työnohjauksen perusluonne, kun se irrotetaan hoidollisten työalojen kehyksistä? Tässä voimme nähdä kirkkomme työnohjauksen kehityksen merkittävän vaiheen. Kurssin kuluessa hahmotettiin työnohjauksen perusfunktioiksi oman työtapahuttuman erittelevä tarkastelu työnohjaajan kanssa ja työn tarkoituksenmukainen suorittaminen tämän pohjalta. Käsitteen muodostuksessa luotiin sana **'työtapahuttuma'** vastaamaan perinteistä potilaan tai asiakkaan kanssa käytävää keskustelua. Työnohjauksen tärkeäksi tavoitteeksi nähtiin oman työtodellisuuden havainnointi ja dialogisen vuorovaikutuksen syntyminen tämän todellisuuden kanssa. Nähtiin että työtodellisuus oli oppikirja, jota työnohjauksessa opeteltiin lukemaan. (Viika 1984, 74; korostus Viikan.)*

Määritelmä oli merkittävä tienaus kohti kirkon työnohjauksen ominaisluonteen tavoittamista, jota työnohjaajien jatkotyöskentely (myös tämän tutkimuksen puitteissa) tämäkin tutkimus jatkaa omalta osaltaan. Kirkon työnohjaajakoulutuksessa haastettiin myös koulutukseen osallistujia työnohjauksen määrittelyyn. Määritelmien runsaus ja erimittallisuus on johtanut tarkastelemaan määritelmiä metatasolta, joskaan sekavan perusaineiston aiheuttama tilanne ei välttämättä aina parane siirtymällä korkeammalle abstraktiotasolle. Metatason tarkasteluissa on nimetty työnohjauksen määrittelyn arviointikriteereitä. Opettajien työnohjausta tutkinut Ojanen (1985, 56) liittyy Lahden (1978) jaotteluun työnohjauksen määritelmässä korostetuista tekijöistä, jotka ovat työnohjaukseen osallistujat (tietyn roolin haltijat, esimerkiksi opettajat), työnohjauksen tavoitteet ja kasvuprosessi. Paunonen puolestaan mainitsee työnohjaukseen osallistujat, tavoitteet, aikaulottuvuuden sekä työnohjaukseen sisältyvän toiminnan luonne ja sisältö (Paunonen 1989, 7; ks. määrittelyperusteista myös Paunonen-Ilmonen 2001, 31).

Näitä näkökohtia käytetään hyväksi määriteltäessä kirkon työnohjausta tämän tutkimuksen lähtökohdaksi. Tutkimusprosessin aluksi tarkastellaan yksinmaan kirkon työnohjaukseen osallistujia: miten ymmärretään kirkon työnohjaajat ja miten kirkon työnohjaukseen osallistuvat työntekijät? Vaikka osallistujanäkökulma tuntuu yksiselitteiseltä, sen suhteen esiintyy käytännön toiminnassa monenlaisia variaatioita. Kirkon työnohjaajat ohjaavat kirkon työntekijöiden lisäksi myös muiden ammattialojen, esimerkiksi päivähoidon, koulun sekä sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä. Kirkon työssä olevat taas käyvät työnoh-

jauksessa muita ammattialoja edustaville työnohjaajilla, esimerkiksi psykologeilla tai erikoissairaanhoidajilla. Tilannetta voi kuvata seuraavalla taulukolla:

Taulukko 2. Työnohjauksen osallistujarakenteen variaatiot.

TYÖNOHJAAJAT OHJATTAVAT	KIRKON TYÖNOHJAAJAKOULUTUS	MUU TYÖNOHJAAJAKOULUTUS
KIRKON TYÖNTEKIJÖITÄ	(1) kirkon työnohjaajakoulutuksen saanut ohjaa kirkon työntekijöitä	(3) esimerkiksi työnohjaajakoulutuksen saanut psykologi ohjaa kirkon työntekijöitä
MUIDEN ALOJEN TYÖNTEKIJÖITÄ	(2) kirkon työnohjaajakoulutuksen saanut ohjaa esimerkiksi päivähoidon tai terveydenhuollon työntekijöitä	(4) esimerkiksi työnohjaajakoulutuksen saanut psykologi ohjaa esimerkiksi terveydenhuollonpäivähoidon tai työntekijöitä

Taulukon kenttiä 1 ja 2 yhdistää se, että työnohjaaja on saanut kirkon työnohjaajakoulutuksen. Kirkon työnohjaajakoulutuksella tarkoitetaan Kirkon koulutuskeskuksen organisoimaa, yhteistyössä Kirkon sairaalasielunhoidon keskuksen ja Kirkon perheasiain keskuksen ja muiden asiantuntijoiden kanssa toteuttamaa, yleensä kaksivuotista koulutusta, johon kuuluvat lähijaksot, etätehtävät, työnohjaajaharjoittelu ja sitä tukeva koulutusohjaus. Koulutusta ei järjestä kirkon piirissä mikään muu taho, joten määrittely on yksiselitteinen. Kuitenkin työnohjaajakoulutukseen pyrkivien koulutustaustat vaihtelevat (heillä voi olla esimerkiksi teologinen tai diakonian alan tutkinto tai he voivat toimia kirkon palveluksessa esimerkiksi psykologisen tai kasvatustieteellisen koulutuksen saaneina). Tässä tutkimuksessa haastateltavilta työnohjaajilta edellytetään, että he ovat käyneet Kirkon koulutuskeskuksen työnohjaajakoulutuksen ja toimivat haastatteluhetkellä kirkon palveluksessa.

Kenttien 1 ja 2 suhteeseen vaikuttaa myös se, miten ohjattavat ”kirkon työntekijät” määritellään. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijöitä toimii monilla työaloilla ja niidenkin puitteissa hyvin erilaisissa työtehtävissä. ”Kirkon työntekijä” –käsitteen määrittely ohjattavien työn tai tehtävien sisällön mukaan johtaisi suureen määrään erilaisia variaatioita. Sen sijaan organisatorinen näkökulma tuo paremmin selvyyttä asiaan, kuten työnohjaajienkin määrittelyssä. Kirkon työntekijällä ymmärretään tässä tutkimuksessa Suomen evankelis-luterilaisen kirkon palveluksessa olevaa työntekijää, joka työskentelee paikallisseurakunnassa, seurakuntayhtymässä, hiippakunnassa tai kokonaiskirkon tehtävissä. Kokonaiskirkon näkökulmaa voidaan vielä eriyttää sisällyttämällä siihen esimerkiksi

kirkkohallituksen ja järjestöjen palveluksessa olevat, kirkollisissa oppilaitoksissa työskentelevät ja kirkollisten kustantajien palveluksessa olevat. Koska tutkimusaineisto on koottu Tampereen hiippakunnassa, kokonaiskirkon osuus ei kuitenkaan liene yhtä suuri kuin esimerkiksi Helsingin hiippakunnassa tai Turun arkkihiippakunnassa. Näin ollen *kirkon työnohjaus määritellään tässä tutkimuksessa seuraavasti:*

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon (jatkossa: kirkon) työnohjaus tarkoittaa tässä tutkimuksessa Kirkon koulutuskeskuksen järjestämän työnohjaajakoulutuksen saaneen työnohjaajan antamaa yksilötyönohjausta kirkon työntekijälle, joka toimii seurakunnan, seurakuntayhtymän, hiippakunnan tai kokonaiskirkon palveluksessa.

Määrittelytapa on taulukossa 2 esitetyn kentän 1 mukainen. Määritelmä rajaa sekä ohjaajat että ohjattavat tiukasti, mutta samalla yksiselitteisesti ja sulkee siten pois kenttien 2 ja 3 mukaiset tilanteet. Kenttää 4 käytetään rinnakkaiskohteen, psykiatrian työnohjauksen määrittelyssä.

2.3 Psykiatrian työnohjauksen määritelmä

On välttämätöntä käsitellä tarkemmin joitakin psykiatrisen hoidon peruskäsitteitä, jotta voitaisiin ymmärtää alan työnohjauksessa käsiteltäviä sisältöjä ja työn luonnetta. Mielen-terveystyö merkitsee *“yksilön psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvun edistämistä sekä mielisairauksien ja muiden mielenterveydenhäiriöiden ehkäisemistä, parantamista ja lievittämistä”* (Laki 1116/90, 1 §). Mielenterveys voidaan määrittellä myös muista näkökulmista, esimerkiksi negaatioiden kautta. Diagnoosit ja niihin sisältyvät oireluettelot ovat sopimuksenvaraisia ja siten myös muuttuvia käsityksiä terveydestä ja sairaudesta. (K. Rikala: henkilökohtainen tiedonanto 22.8.2005.). Mielenterveystyö on sekä lakisääteistä että vapaaehtoista toimintaa. Mielenterveyden ammattiapuun kuuluu monenlaisia palveluja ja toimintamuotoja. (Lehtonen & Lönnqvist 2001, 14-17; Lahti P. 1995, 26.)

Myös mielenterveyshäiriöiden määrittely on samalla tavoin aika- ja kontekstisidonnaista kuin mielenterveys-käsitteen merkitysisällöstä päättäminen. Esimerkiksi Furmanin, Forsmanin ja Saarelan (1995, 27) mukaan mielenterveyshäiriö tarkoittaa *“sellaista poikkeavaa tapaa käyttäytyä, joka aiheuttaa kärsimystä tai haittaa henkilölle itselleen ja/tai muille”*. Määritelmän esittäjät huomauttavat kuitenkin perustellusti sen laajuudesta, sillä

esimerkiksi rikollisuus voitaisiin sisällyttää tämän määritelmän alaan, vaikka sitä ei pidetäkään mielenterveyshäiriönä. Määritelmiä tulisivikin tarkastella analysoimalla vallitsevaa kulttuuria ja etsimällä filosofisesti siinä vaikuttavia näkemyksiä. Käytännössä joudutaan turvautumaan sovittaviin diagnostisiin kriteereihin: mikäli henkilössä havaitaan tietty, sovittu määrä vakavia, häiriölle x tyypillisiä oireita, oireisto luokitellaan häiriöksi x. (Furman ym. 1995, 27.) Euroopan Neuvosto suosittelee, että mielenterveyden häiriö diagnosoidaan aina lääketieteellisesti (ks. myös Laki 1116, 1 §).

Tässä tutkimuksessa käytetään yläkäsitteinä termejä ”psykiatrinen hoito” ja ”psykiatria”, jotka ymmärretään toistensa synonyymeina. Niiden alakäsitteet ovat psykiatrinen hoitotyö, psykoterapia ja kuntoutus. Käsitteiden jaottelu ei ole selkeä, sillä psykiatrinen hoitotyö kattaa kaikki sairaalassa tapahtuvat toimenpiteet, siis myös psykoterapian ja kuntoutuksen. Psykoterapiaa ja kuntoutusta toteutetaan myös avohoidossa. Yleisimmin tunnettu psykiatrinen hoitomuoto lienee psykoterapia, jota on määritelty monella tavalla.

Tähkän (1982, 75) mukaan psykoterapia on *“ammattillinen ja tietoinen yritys psykologisin keinoin vaikuttaa häiriintyneeseen yksilöön, tarkoituksella poistaa tai lievittää tätä häiriintymistä ja sen aiheuttamaa kärsimystä”*. Määritelmä edellyttää psykoterapeutilta ammattipätevyyttä, psykologisten hoitokeinojen käyttämistä, tietoista toimintaa, joka kohdistuu nimenomaan psyykkiseen häiriöön, vaikka henkilöllä olisi myös fyysisiä sairauksia tai somaattisia oireita. Häiriintymistä voidaan ainakin lievittää, ellei kokonaan poistaa, ja vastaavasti hoito voi olla kausaalista tai oireenmukaista. Näin suljetaan pois esimerkiksi kirkon harjoittama sielunhoito, suggestiivisesti vaikuttamaan tarkoitettujen lääkeaineiden antaminen ja muut suggestion muodot. (Tähkä 1982, 75-76.) Psykoterapia ymmärretään hyvin samaan tapaan Stakesin oppaaseen (1995) sisältyvässä yleismääritelmässä:

Psykoterapia on mielen hoitoa, jonka tavoitteet ja keinot eroavat neuvonnasta ja ohjauksesta tai esimerkiksi fyysisen terapian muodoista, joita myöskin käytetään terveydenhuollossa. Psykoterapia on psyykkisten ongelmien ja terveen psykologisen kehityksen esteiden poistamista ja lievittämistä sekä yksilön oman kehityksen tukemista psykoterapeuttisessa yhteistyösuhteessa. (Stakes 1995, 3.)

Psykoterapia sisältää monia suuntauksia ja muotoja. Psykoterapian moni-ilmeisyys vaikuttaa osaltaan myös sitä koskevan työnohjauksen sisältöön ja luonteeseen. Psykoterapeutin ammattinimike on nimikesuojattu lailla ja asetuksella terveydenhuollon ammattinimikkeistä (1994). Nimikesuojalla on haluttu tukea psykoterapian laadunvarmennusta.

Psykoterapeutti-nimikettä ovat oikeutettuja käyttämään vähintään erityistason psykoterapeuttikoulutuksen saaneet. Psykoterapeutin koulutus on jaettu vuodesta 1984 lähtien porrasteisesti erityistason terapeuttikoulutukseen (ET) ja vaativan erityistason terapeuttikoulutukseen (VET). Psykoterapiakoulutukseen vaaditaan henkilökohtaisen soveltuvuuden lisäksi terveydenhuoltoalan peruskoulutus (lääketieteen lisensiaatti, psykologi tai psykiatrian erikoissairaanhoitaja) tai muita soveltuvia koulutuksia (teologian kandidaatti = nyk. maisteri, sosiaalityöntekijä). Koulutuksen tunnusmerkkejä ovat moniammattipohjaisuus, prosessiluonteisuus sekä teorian ja käytännön kokemuksen integrointi. Psykoterapeutin ammatillista kasvua tuetaan koulutuksen rinnalla kulkevan työnohjauksen avulla. (Stakes 1995, 1, 4, 24.)

Psykiatrinen hoitotyö kattaa kaikki sairaalassa annettavan hoidon muodot. Psykiatrisen hoitotyön taustalla on eri tieteenaloja, kuten lääketiede ja hoitotiede. Psykiatrinen hoitotyö perustuu viimeistään viidentenä hoitopäivänä laadittuun hoitosuunnitelmaan, jota tarkistetaan ajoittain (Furman ym. 1995, 131). Mahdollisuuksien mukaan pyritään siihen, että myös potilas osallistuisi aktiivisesti oman hoitosuunnitelmansa laatimiseen, toteuttamiseen ja arvioimiseen. Hoitosuunnitelman toteutuminen antaa potilaan itsetunnolle välttämättömiä onnistumisen kokemuksia, eikä hän jää ulkopuoliseksi omaan hoitoonsa nähden. Hoidon edistyessä voidaan potilaan osuutta lisätä. Tavoitteena onkin mahdollisimman itsenäisen selviytyminen ja riippumattomuus muista. (Ward 1988, 2, 20-35.) Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/92) tuli voimaan 1.3.1993. Se takaa potilaan itsemääräämisoikeuden: oikeuden saada tietoa terveydentilastaan, oikeuden keskustella erilaisista hoitovaihtoehdoista ja myös kieltäytyä hänelle ehdotetusta hoidosta (Laki 785/92, 3-9 §). Potilaan itsemääräämisoikeutta ei kuitenkaan aina voi toteuttaa psykiatrisessa hoidossa rajoituksetta (ks. Laki 1116/90, 28 §). Potilas voi pyrkiä vahingoittamaan itseään ja/tai toisia. Psykkinen sairaus, esimerkiksi nykyään niin yleinen depressio, passivoi potilaita ja heikentää heidän päättämis- ja toimintakykyään, jolloin heillä ei ole voimavaroja ottaa vastuuta omasta kuntoutumisestaan. (Latvala 1998, 16.)

On arvioitu, että sosiaali- ja terveystieteiden ala on muuttunut ja muuttuu niin nopeasti, että uudistusten taustalla olevia arvoja, perusteluja ja seurauksia ei ole ehditty tarkastella lähemmin. Myös hoitonäkemyksen ja -ideologioiden muutokset ovat olleet nopeita, ja eri koulukunnat ja teoreettiset suuntaukset ovat kamppailleet toisiaan vastaan. Tässä tilanteessa ei ehditä analysoida muutosten ja näkemysten perusteluja. Sosiaali- ja terveydenhuollon ke-

hitystä 1990-luvulla on luonnehdittu muutokseksi kohti kokonaisvaltaisuutta. Tätä meta-arvoa toteutetaan yhteistyön avulla. Hallinnollisen yhdistämisen ohella moniammatillaiset ovat uusi “ammattiryhmä”, jotka tuottavat erityisesti avohuollossa olevien yksilöiden tarvitsemia palveluja. (Rintala 1997, 174-175.)

Lönnqvist (1985) tuo Duodecim-lehden artikkelissaan selvästi esiin sen, miten moni-ilmeistä, vaikeaa ja tärkeää psykiatrisen hoidon tuloksellisuuden arviointi on ja miten oleellinen merkitys positiivisella hoitosuhteella on. Tämä asettaa haasteita myös työnohjaukselle. Sosiaali- ja terveydenalan ammattilaisen työn on arvioitu kehittyvän tulevaisuudessa psyykkisesti ja fyysisesti entistä raskaammaksi, koska erilaiset ongelmat ja sairaudet tulevat lisääntymään ja pahenemaan. Tulevaisuuden erityisosaamista ovat esimerkiksi oppimaan oppimisen taidot (Metsämuuronen 2000, 94-95, 153). Vallitseva tilanne konkretisoituu myös siinä, miten työnohjaus määritellään ja ymmärretään.

Mielenterveyspalveluita koskevalla työnohjauksella on lakisääteinen perusta, sillä Mielenterveyslaissa ja -asetuksessa mainitaan työnohjaus seuraavasti:

Mielenterveyspalvelujen antaminen edellyttää toimivaa työnohjauksen järjestelmää. (Mielenterveyslaki 1116/90, 4 §).

Kunnan tai kuntainliiton on toteuttaessaan mielenterveyslain (1116/90) 4 §:n 3 momentissa edellytettyä työnohjauksen järjestelmää huolehdittava siitä, että työnohjaus on sisällöltään sellaista, että se edistää henkilöstön valmiuksia antaa väestön tarvitsemia mielenterveyspalveluja. (Mielenterveysasetus 1247/90, 1 §).

Alan kirjallisuudesta ja aikaisemmista tutkimuksista löytyy kuitenkin varsin vähän nimenomaan psykiatrian työnohjausta koskevia määritelmiä. Psykiatrian työnohjauksen laajimman kontekstin muodostavat sosiaali- ja terveydenhuollon työnohjauksen yhteismääritelmät; kuuluvathan nämä alat hallinnollisesti ja kasvavassa määrin myös toiminnallisesti yhteen. Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosryhmässä käytetään työnohjauksen määrittelyyn sosiaali- ja terveysministeriön työnohjaustyöryhmän muistiota (STM 1983). Sosiaali- ja terveysministeriön työnohjaustyöryhmän puheenjohtajana toimi psykologi Sirpa Taskinen. Työnohjausta määritellään muistiossa sen tavoitteiden, vuorovaikutuksen, sisällön ja prosessin kannalta. Käsittely liikkuu varsin yleisellä tasolla. Muistiossa esitetään myös varsinainen työnohjauksen määritelmä, joka on pyritty muodostamaan mahdollisimman väljäksi ja siten erilaisiin työnohjaustilanteisiin sovellettavaksi. Määritelmä kuuluu seuraavasti:

Työnohjauksella tarkoitetaan oman alan kokeneemman työntekijän tai ihmissuhdealan asiantuntijan antamaa säännöllistä ja prosessiluonteista ohjausta ja tukea oman työn arvioinnissa, työongelmien erittelyssä sekä tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa. Sitä tarvitaan erityisesti tehtävissä, joissa asiakas-/potilassuhteiden käsittely on keskeisellä sijalla. (Asiakastyön/hoidosuhteen työnohjaus).

***Hallinnollisella työnohjauksella** työryhmä tarkoittaa esimiestason henkilöstön työnohjausta, jonka sisältönä ovat lähinnä johtamiseen liittyvä problematiikka, erityisesti ihmissuhdeasiat. **Työyhteisön työnohjauksella** tarkoitetaan tässä jonkun työpaikan toiminta-ajatuksen selkiyttämiseen ja työmenetelmien kehittämiseen tähtäävää henkilöstön työnohjausta, jossa on keskeistä myös yhteistyön tarkastelu. (STM 1983, 5; korostukset muistios- ta.)*

Tässä tutkimuksessa määritellään psykiatrian asiakastyön/hoidosuhteen yksilötyönohjaus Sosiaali- ja terveysministeriön työnohjausmuistion (1983) määritelmän mukaisesti. Tutkimuksessa ei käsitellä hallinnollista tai työyhteisön työnohjausta. On syytä huomata, että kun kirkon työnohjauksen määritelmän toinen keskeinen kriteeri oli työnohjaajakoulutuksen suorittaminen, STM:n määrittelyssä riittää myös oman alan kokeneempi työntekijä tai ihmissuhdealan asiantuntija. On oletettavaa, että tämä erilaisuus tulee heijastumaan myös tutkimustuloksissa.

Psykiatrian työnohjausta tarkastellaan tässä tutkimuksessa paikallistasolla Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiirissä. Tutkimuksessa kuvataan siihen kuuluvan Psykiatrian tulosryhmän toimintaa sellaisena kuin se toteutui haastattelujen ajankohtana, vuosina 1999-2000. Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiiri on muodostettu vuonna 1985 yhdistämällä keskussairaalaapiiri ja mielisairaanhuoltoapiiri. Ennen vuotta 1985 Päijät-Hämeessä annettava psykiatrinen hoito kuului Hattelmalan mielisairaanhuoltoapiiriin. Esimerkiksi työnohjausta koskevat ohjeet, seuranta ja osin myös koulutus toteutuivat siinä kontekstissa. Vuonna 1985 siirryttiin toimimaan monialaisen Päijät-Hämeen sairaanhoitopiirin kuntayhtymän puitteissa. Kuntayhtymän toiminta käsittää myös työn tukitoimet, kuten työnohjauksen organisoinnin. (Esite 1994, 4.) Kuntayhtymään kuuluu 14 kuntaa, joissa on yhteensä hieman yli 200.000 asukasta. Kunnat ovat (aakkosjärjestyksessä): Artjärvi, Asikkala, Hartola, Heinola, Hollola, Hämeenkoski, Iitti, Kärkölä, Lahti, Nastola, Orimattila, Padasjoki, Pukkila ja Sysmä. Keskussairaala on Lahdessa, psykiatriset osastot Lahden lisäksi Hollolassa ja Orimattilassa. Mielenterveyskeskukset toimivat Lahdessa, Heinolassa ja Orimattilassa. (Henkilöstöopas 2000, 4-5.)

Päijät-Hämeen kuntayhtymän perussäännön mukaisesti sairaanhoitopiirin tehtävänä on järjestää ja turvata erikoissairaanhoidon palvelut jäsenkuntien väestölle. Sairaanhoitopiirin toiminta-ajatukseksi on kirjattu toiminnan tarkoitus: ”*hyvin ja taloudellisesti hoidettu potilas*”. Toimintaa ohjaavat eettiset arvot ovat ihmisarvon, potilaan itsemääräämisoikeuden sekä tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden kunnioittaminen, vastuullisuus työtehtävien hoidossa ja keskinäinen kunnioitus sekä rehellisyys ja luottamus. Sairaanhoitopiirissä on kehitetty pitkäjänteisesti laatutyötä, jota on myös akkreditoitu. Huomiota on kiinnitetty erityisesti palveluketjukokonaisuuksien hahmottamiseen ja mallintamiseen. (Henkilöstöopas 2000, 5-6.) Toimintaa on kehitetty visioiden ja strategioiden osalta vuoteen 2005 ulottuvien suunnitelmien avulla (Visiot ja strategiat 1999; Strateginen suunnitelma 2000). Linjaukset vastaavat sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän perusideologiaan kuuluvaa sosiaalisen ja yhteiskunnallisen tasa-arvon edistämistä, jota on laajennettu palvelujärjestelmän rakennemuutoksen vuoksi myös oikeudenmukaisuuteen, itsemääräämisoikeuteen, alueelliseen tasa-arvoon ja kokonaisvaltaisuuteen (Rintala 1997, 166).

Sairaanhoitopiiriin kuuluu viisi tulosryhmää. Psykiatrisen tulosryhmän tehtävät ovat psykiatrinen avohoito, akuutti sairaalapsykiatria, kuntouttava psykiatria, lastenpsykiatria ja nuorisopsykiatria. (Henkilöstöopas 2000, 8.) Tässä tutkimuksessa käsiteltävän psykiatrian tulosryhmän tehtäväalue on laaja ja määräytyy osin hoitomuodon, osin potilaiden iän perusteella. Psykiatrisen hoidon laaja-alaisuus vaikutti myös haastateltavien työnohjaajien valintaan, jotta saataisiin sisällöllisesti kattava kuva erilaisiin tarpeisiin tulevasta työnohjauksesta. Tutkittavan tulosryhmän avohoitokeskeinen tehtäväkuva vastaa pitkälti terveydenhuollon ja psykiatrisen hoidon tämänhetkisiä painotuksia ja tulevaisuudennäkymiä. Psykiatrian tulosryhmän johtajana toimi haastattelujen aikana ylilääkäri Helena Terävä, nykyään sairaalapsykiatrian ylilääkäri Auli Sarikka. Tulosryhmän yhdyshenkilöiksi tutkimuksen suunnitteluun ja kehittämiseen nimettiin psykologi Reijo Tuikka ja osastonhoitaja Kari Myöhänen. Psykiatrian tulosryhmään kuuluu yhteensä 307 viranhaltijaa. Suurin osa heistä eli 148 oli sairaanhoitajia, seuraavaksi suurin ryhmä olivat mielisairaanhoitajat (29 työntekijää). Psykologeja oli 24 ja sosiaalityöntekijöitä 13. Työnohjaajia on tulosryhmän listassa 32. (S. Soittu: henkilökohtainen tiedonanto 4.10.2005.)

Työnohjausta harjoitetaan tulosryhmässä suhteellisen runsaasti ja säännöllisesti. Työnohjausta toteutetaan yksilöohjauksena tai ryhmissä; jälkimmäinen on suositeltavampaa muun muassa kustannussyistä. Työnohjausta järjestetään sisäisenä ja ulkoisena työnohja-

uksena; ulkoista työnohjausta antaa organisaation ulkopuolinen työnohjaaja. Sisäisessä työnohjauksessa sekä työnohjaaja että ohjattavat ovat saman organisaation palveluksessa. Rajatapauksen muodostavat tilanteet, joissa psykiatrian tulosryhmän työnohjaajat antavat työnohjausta sairaanhoitopiirin kuntayhtymän muiden tulosryhmien työntekijöille, jotka toimivat somaattisilla osastoilla. Tällöin työnohjaus suuntautuu ulos psykiatrian tulosryhmästä, mutta on kuitenkin sisäistä työnohjausta koko organisaation näkökulmasta katsottuna. Tässä tutkimuksessa käsitellään psykiatrian tulosryhmän *sisäistä yksilötyönohjausta*. Kyseessä on luvussa 2.2 olevan taulukon 2 kenttä 4, jossa muun kuin kirkon työnohjaajakoulutuksen saanut työnohjaaja, esimerkiksi psykologi, ohjaa kunnan (tässä: kuntayhtymän sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosryhmän) työntekijöitä.

3 TYÖNOHJAUKSEN TAUSTATEORIAT

3.1 Työnohjauksen taustateorioiden jäsennyksiä

Tässä luvussa tarkastellaan työnohjauksen taustateorioita yleisesti keskittyen niistä muodostettuihin ryhmiin ja jäsennyksiin – ei niinkään yksittäisiin teorioihin. Tällä tavalla saadaan edes jonkin verran selkeyttä työnohjausteorioiden laajaan kenttään. Tässä luvussa tarkastellaan muutaman esimerkin avulla, miten työnohjauksen taustateorioita on määritelty ja ennen kaikkea ryhmitelty alan kirjallisuudessa. Kirjallisuudessa mainittujen työnohjausteorioiden valintaperusteita ei ole välttämättä esitetty eksplisiittisesti. Taustateorioiden vertailu on vaikeaa myös sen vuoksi, että niissä korostetaan eritasoisia näkökulmia. Osassa teorioista painottuu niiden sisältö (esimerkiksi oppimisteoriat, persoonallisuusteoriat, vuorovaikutusteoriat), osassa taas koulukunnat tai suuntaukset (esimerkiksi behavioristiset, humanistiset, kognitiiviset ja konstruktivistiset teoriat). Joissakin yhteyksissä painopiste on tieteenalalla, jota käytetyt teoriat edustavat (esimerkiksi kasvatustieteet). Teorialuetteloissa ei ole kuitenkaan analysoitu yhteen liitettyjä suhteessa toisiinsa eikä myöskään verrattu omaa teorialuokittelua toisten tutkijoiden vastaaviin luetteloihin.

Ehkä pitkäjänteisimmin työnohjausteorioiden jäsentelyjä on kehittänyt opettajien työnohjauksen tutkija Sinikka Ojanen. Artikkelin ”Työnohjauksen teoriat” on julkaistu teoksessa ”Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä” (1983). Ojanen (1983, 20) toteaa, että yleensä erityinen työnohjausteoria puuttuu - ”*lukuun ottamatta teologisen koulutuksen ns. pastoraalisupervision selkeitä malleja (mm. Pohly 1977, Andriessen 1978)*”. Työnohjausteorian sijasta on käytetty muiden alojen teorioita. Aikaisemmat teoriat sijoituvat viiteen luokkaan:

- a) perinteiset persoonallisuusteoriat,
- b) vuorovaikutusteoriat,
- c) käyttäytymisen muutokseen tähtäävät oppimis- ja käyttäytymisteoriat,
- d) ryhmädynaamiset teoriat ja
- e) organisaatioteoriat (hallinnollisessa työnohjauksessa).

Ojanen sijoittaa näihin luokkiin kuuluvat teoriat nelikenttään, joka muodostuu yksilö-yhteisö – ja pinta-/syvyystaso ulottuvuuksista. (Ojanen 20-21; ks. Sava 1987, 28.)

Ojanen esittää tässä artikkelissa myös uuden teorioiden ryhmityksen, jossa samalla arvioidaan, miltä osin siihen sisältyvät teoriat soveltuvat työnohjaukseen. Käsiteltävät teoriat muodostavat seuraavat ryhmät:

- 1) persoonallisuusteoriat,
 - 2) humanistiset teoriat sekä
 - 3) organisaatioteoreettinen, ammatillisen kehittämisen malli.
- (Ojanen 1983, 22-33.)

Persoonallisuusteoriat (1) tarkoittavat teorioita, jotka tarjoavat ”jäsenyneeseen muotoon saatetun, loogisen käsitteistön ihmisen sisäisistä järjestelmistä. Jokainen persoonallisuus on ainutkertainen. Sillä on vuorovaikutusvyöhyke ympäristönsä kanssa sekä jokseenkin muuttumaton tai hitaasti muuttuva ydin.” (Ojanen 1983, 22.) Työnohjauksessa käytettävän ihmiskäsityksen olisi oltava holistinen. Persoonallisuusteoriat ovat keskeisessä asemassa työnohjauksessa, mutta samalla tulisi ottaa huomioon yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutus. Ihminen on luonteeltaan avoin systeemi, joka ottaa vastaan virikkeitä ja palautetta muilta ja joka puolestaan vaikuttaa ympäristöönsä. Hyvään persoonallisuusteoriaan kuuluu myös yksilön ja ympäristön suhteen tarkastelu.

Humanistiset teoriat (2) määrittävät niitä yhdistävän humanistisen ihmiskäsityksen perusteella. Moniin humanistisiin teorioihin sisältyvät periaatteet oman itsen ja omien mahdollisuuksien tiedostamisesta ja itsensä toteuttaminen löydettyjen mahdollisuuksien avulla. Myös kokemuksellinen oppiminen sekä tässä-ja-nyt –tilanteessa ääneen tapahtuvan analysoimisen mahdollisuus kuuluvat humanististen teorioiden perusasioihin. Kasvun tavoitteita ei määritellä tarkasti, vaan keskeisin päämäärä on persoonan monipuolinen kehittyminen. Humanistisia teorioita ovat havaintopsykologiset teoriat, fenomenologisiin teorioihin kuuluva Rogersin terapeutinen vuorovaikutusteoria sekä eksistentiaalistiset teoriat, joista esimerkkinä on Freiren vapauttava kasvatus. (Ojanen 1983, 20-32.)

Organisaatioteoreettinen, ammatillisen kehittämisen malli (3) sisältää Argyriksen ja Schönin (1976) mallin, jota kirjoittajat kutsuvat käyttöteoriaksi (”theory-in-use”). Se sisältää kaksi käyttäytymisen mallia. Mallin I mukaan ihmiset ovat rationaalisia, tehtäväkeskeisiä ja toisia ihmisiä kontrolloivia. Yhteistyöhön suhtaudutaan epäluuloisesti, joskin interpersoonallinen diplomatia takaa harmonian ylläpitämisen. Malli II on mallin I vastakohta, sillä sen perusominaisuudet lisäävät kasvua ja oppimista. Mallissa II maksimoidaan

oikeanlainen, luotettavaan lähteisiin perustuva informaatio ennakkokäsitysten sijasta, maksimoidaan vapaa valinta eli tiedostetaan päätösten taustalla arvot sekä maksimoidaan sisäinen menettely eli se, että päätöksen tehnyt on myös vastuussa tekemästään päätöksestä. Tämän tyyppinen organisaation tarkastelumalli soveltuu työnohjaukseen nimenomaan silloin, kun yritetään saada yksilö tietoiseksi omaan käyttäytymiseensä vaikuttavista tekijöistä. (Ojanen 1983, 32-33.)

Ojanen määrittelee artikkelissaan vielä toimivan työnohjausteorian kriteerit. Työnohjausteorian tulee

- tavoittaa työnohjauksen terapeuttinen **prosessiluonne** so. tapahtumasarja, jonka avulla, jonka avulla ohjattavassa saadaan aikaan halutunlaisia muutoksia, kasvua (kasvamiseksi voidaan kutsua myös ammatillisen ja persoonallisen minän integroitumista);
- valottaa ihmisen **tunne-elämään** (emotionaaliseen puoleen) ratkaisevasti vaikuttavia tekijöitä, auttaa ohjattavaa ymmärtämään itseään, persoonallisuuttaan ja sen kautta ymmärtämään toisia;
- keskittyä tutkimaan yksilön rinnalla samanaikaisesti **vuorovaikutusta** meneillään olevissa tilanteissa, kahden ihmisen tai ryhmän välisessä interaktiossa (mitä minä olen toiselle ihmiselle?);
- olla sopusoinnussa **työn asettamien tavoitteiden** kanssa (ns. sisällön logiikka). Esim. opettajien työnohjauksen täytyy olla sopusoinnussa kasvatuksen tavoitteiden kanssa. Tähän liittyy läheisesti ammatti-identiteetin ulkoisen ja sisäisen puolen yhentyminen, so. että yksilö samastuu siihen, mitä haluaa olla. (Ojanen 1983, 33-34; korostukset Ojasen.)

Ojasen mukaan psykoanalyttinen teoria antaa eniten ymmärrystä ihmisten psyykkisten häiriöiden syntyyn ja psykoterapiatapahtuman sisältämään kahden ihmisen vuorovaikutukseen. Psykoanalyttista mallia käytetäänkin eniten kliinisessä [ammattissa toimivien ohjattavien] työnohjauksessa. Teorian merkitys työnohjauksessa toteutuu ohjaajan oikean ”otteen” löytämisessä. Työnohjauksessa on aina kyse oppimisen kautta tapahtuvasta yksilön muutoksesta. Jos uuteen suuntautumista ei tapahdu, kyseessä on entisen kertaaminen. Olennaista ei ole valmiin tiedon tarjoaminen, vaan tiedon työstäminen siten, että siitä tulee subjektiivisesti omaa elävää käyttötietoa. Vasta kokemuksellisesti elävä tieto ja informaation persoonallinen merkitys johtavat myös ulkoisen käyttäytymisen muutokseen. (Ojanen 1983, 21-22.)

Vuonna 2000 julkaisemansa kirjan ”Ohjauksesta oivallukseen” Ojanen on tarkoittanut ”*kaikille ohjaajille, jotka käytännössä mielestäni ovat aina pedagogeja – ja joiden tavoitteena on vahvistaa ohjattavansa ammatillista kehittymistä*” (Ojanen 2000, 6). Hän käyttää

lähtökohtana useiden teorioiden yhdistelmää, jossa kokemuksellisen oppimisen teoria on kuitenkin valta-asemassa. Ohjausteorian tehtävänä on kuvata monitasoisesti ohjaussuhdetta: ohjaajan ja ohjattavan välistä aitoa ja kohtaavaa vuorovaikutusta. Ohjausteorian tarkoituksena on ohjattavan kasvuehtojen ymmärtäminen, ohjaajan ymmärrys ohjattavan subjektiivisesta kokemuksesta ja kokemuksen tutkiminen ja tulkinta. Ohjausteoria auttaa ymmärtämään työnohjausprosessin vaiheita ja eläytymään niihin sekä tarkastelemaan ohjaajan oman persoonan käyttöä, Tätä kaikkea ei voi tavoittaa yhden teorian nojalla, vaan varsinaisen ohjausteorian tueksi tarvitaan muita teorioita. Ojanen esittääkin ohjausteorian, joka koostuu seuraavista teorioista:

- 1) kokemuksellisen oppimisen soveltaminen (pääteoria),
- 2) konstruktivistisen teorian soveltaminen (aputeoria),
- 3) psykoanalyttinen teoria (erityisteoria, psykologian alalta) ja
- 4) kasvatustieteiden filosofia. (Ojanen 2000, 21-24).

Lähes samaan aikaan ilmestyi psykoanalyttikko Leila Keski-Luopan teos ”Työnohjaus vai superviisaus – työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua” (2001). Keski-Luopa rakentaa työnohjausteoriaansa vielä monipuolisemmaksi ja monitieteisemmäksi kuin Ojanen. Keski-Luopan esittämät taustateorian ainekset ovat:

- 1) filosofia, erityisesti kasvatustieteiden ja tieteenfilosofia,
- 2) fenomenologia,
- 3) kasvatustiede,
- 4) psykoanalyysi ja sen piiriin kuuluva objektiivisuusteoria sekä
- 5) systeemiteoria.

Näin koottu teoria työnohjauksesta ei kuitenkaan ole valmis, vaan se on luonteeltaan ehdotus, jonka avulla työnohjausteoriaa voidaan kehittää edelleen. Teoria on tarkoitettu toisaalta työnohjauksen kehittäjille, toisaalta potentiaalisille työnohjauksen asiakkaille, jotka voivat sen avulla saada tuntumaa siihen, millaisia perusteita työnohjauksella on. (Keski-Luopa 2001, erityisesti sivu 22.)

Tarkastelemalla näitä, paljon luettuja 2000-luvun alun teoksia kokonaisuuksina voidaan päätellä, että uusimpien työnohjausteorioiden painopisteitä ovat seuraavat tekijät: 1) työnohjausteoriat muodostuvat useasta teoriasta (näin myös jo aikaisemmin), 2) filosofian

merkitystä korostetaan, 3) työnhajaaja ymmärretään kasvattajana eli oppimisen edistäjänä ja 4) työnhajaan moraalista/eettistä vastuuta painotetaan. Uusimmissa teoksissa puhutaan myös enemmän ohjaus- tai työnhajausteorioista kuin ohjauksen tai työnhajauksen *taustateorioista*. Merkitseekö termin muutos sitä, että on astuttu askel lähemmäksi ohjauksen/työnhajauksen oman olemuksen tuntemusta ja siitä muodostuvaa teoriakokonaisuutta sen sijaan, että valittaisiin muista teorioista mahdollisimman sopivia lähtökohtia ohjauksen/työnhajauksen ymmärtämiseen? Menettelytapa on joka tapauksessa sama: teoriat muodostuvat erilaisista kombinaatioista, uutta yhtenäistä teoriaa ei ole luotu eikä halutaakaan luoda. Työnhajauksen taustateorian tai työnhajausteorian määrittely tapahtuu tutkija- tai kirjoittajakohdaisesti, ja kaikkia työnhajaajia kutsutaan refleктоimaan, tiedostamaan ja kehittämään omaa näkemystään työnhajauksesta (Ojanen 2000, 71-94; Keski-Luopa 2001. 105-121; ks. myös esim. Lairio & Puukari 2001).

Kirkon työnhajauksen perusteoksessa, Kirsti Aallon toimittamassa ”Työnhajaus - ammatillisen kasvun avain” (1984) tarkastellaan muutamassa artikkelissa työnhajauksen taustalla olevia teorioita. Mannermaa (1984) on kirjoittanut artikkelin ”Työnhajauksen teologiset perusteet”. Hän käsittelee työnhajausta luterilaisen etiikan ja kristillisen lähimmäisenrakkauden kannalta, jolloin lähimmäisellä (ohjattavalla) on oikeus siihen, että hänen taakkojaan kannetaan, olivatpa ne millaisia tahansa. Hänellä on myös oikeus siihen, että hänen psyykkistä kasvuaan tuetaan. (Mannermaa 1984, 254-262.) Totro (1984b, 231-253) on käsitellyt työnhajausta kasvatuksellisesta viitekehyksestä ja erottanut siinä oppimispsykologiset teoriat, työ- ja ammattikasvatuksen näkökulman ja aikuisdidaktisen näkökulman. Marja-Leena Käyhty (1991) puolestaan soveltaa perheterapiasta nousevaa systeemiteoriaa työnhajaukseen. Kirkon työnhajauksen teologisia perusteita on kuitenkin käsitelty kirjallisuudessa varsin vähän.

Kirkon ohjaajakoulutuksen (ei siis työnhajaajakoulutuksen) teoriaperusteisiin kuuluvat psykodynaaminen teoria, Morenon rooliteoria, Kolbin kokemuksellisen oppimisen kehän syventäminen, konstruktiiivinen näkökulma, systeemiteoria sekä pastoraalipsykologia, hengellinen matkakumppanuus. Työnhajausta, konsultaatiota ja työyhteisön kehittämistä pidetään kuitenkin ammatillisempina kuin ohjausta (Pöntinen & Totro 2004, 256.) Näin ollen voisi olettaa, että kirkon työnhajauksen teoriaperusteita olisi käsitelty runsaammin ja selkeämmin jossain muussa yhteydessä. Kuitenkin sellainen metateoreettinen tarkastelu, jossa määriteltäisiin kirkon (tai jonkin muun ammattialan) työnhajauksen taustateorioita ja

niiden suhteita toisiinsa, puuttuu toistaiseksi kirkon työnohjauskirjallisuudesta. Tämän empiirisen tutkimuksen tulokset antavat yhden vastauksen, mutta asiaa on tarpeen selvittää jatkotutkimuksissa.

3.2 Työnohjaajien mainitsevat teoreettiset lähtökohdat

Tässä alaluvussa käsitellään edelleen kirjallisuuden avulla niitä teoreettisia lähestymistapoja, joista haastatellut työnohjaajat ovat esittäneet omat tulkintansa. Näin ollen luvussa 3.2 käsiteltävät teoriat on valittu aineistolähtöisesti. Tavoitteena on esittää lyhyet kuvaukset, joissa tarkastellaan työnohjaajien mainitsemia teorioita kirjallisuuden avulla. Tässä vaiheessa ei vielä ilmaista, mitä teorioita kirkon työnohjaajat ovat käyttäneet, mitä taas psykiatrian työnohjaajat, vaikka teorioiden luonteista voi tehdä tämäntyyppisiä oletuksia. Varsinaiset tutkimustulokset eli työnohjaajien maininnat ja tulkinnat näistä teorioista ilmenevät kuitenkin vasta luvuissa 5-7. Teorioiden esittelyä ei käytetä myöskään deduktiivisesti, tiedonhankinnan ja analyysin perustana, vaan vasta tutkimustulosten keskustelukumppanina.

Lähimmäiskeskeinen sielunhoito

Yhdysvalloista saatuihin virikkeisiin perustuva Irja Kilpeläisen näkemys lähimmäiskeskeisestä sielunhoidosta on vaikuttanut myös työnohjauksen ymmärtämiseen. Tämän taustateorian mainitsi kolme kirkon työnohjaajaa. Lähimmäiskeskeinen sielunhoito merkitsee sitä, että 1) sielunhoitaja kuuntelee aktiivisesti potilaan tai asiakkaan sanomaa ja yrittää ymmärtää sen tämän tarkoittamalla tavalla. Kilpeläinen painotti samalla 2) auttamistyön ammatillisuutta. Sen unohtanut, itserakas, petollinen ja pakeneva sielunhoitaja voi Kilpeläisen mukaan kasvaa lujaksi, turvalliseksi ja ystävälliseksi sielunhoitajaksi pitäessään kiinni auttamisen ammatillisuudesta. Keskeistä oli myös 3) luottamus apua etsivän lähimmäisen omiin voimavaroihin ongelmiensa selvittämisessä; sielunhoidossa häntä autettiin tavoittamaan nämä resurssit ja muuntamaan ne käytännön toiminnaksi. (Kilpeläinen 1973, 22-35.) Sielunhoidossa ei painotettu erityisesti rippiä, vaan ennen kaikkea kuuntelemista ja auttamista, kuten Kilpeläisen teoksen otsikkokin ”Osaammeko kuunnella ja auttaa?” (1973, 1. painos 1969) osoittaa. Kuuntelemisen menetelmää kritisoitiin aikanaan sen tek-

nisyyden vuoksi – Kilpeläinen vastasi tähän kritiikkiin vaihtamalla kirjansa alaotsikon ”Lähimmäiskeskeisen sielunhoitomenetelmän opas” neljännen painoksen jälkeen muotoon ”Lähimmäiskeskeisen sielunhoidon opas”.

Kilpeläinen soveltaa sielunhoitoon samoja periaatteita, jotka ovat osoittautuneet merkityksellisiksi myös psykoterapiaprosesseissa. Niitä ovat empaattisuus, aitous ja ei-omistava lämpö. Empatia eli eläytymiskyky tarkoittaa auttajan kykyä eläytyä toisen tunteisiin ja kokemuksiin sijoittamatta tilanteeseen kuitenkaan omia tunteitaan. Kilpeläinen korostaa ammatillisuutta, sillä jos sielunhoitaja menee tunteineen mukaan autettavan asemaan, hänessä ei ole autettavan tarvitsemaa lujutta ja tasapainoa. *Auttajan aitous on ”jotakin persoonallista, jäljittelemätöntä, rehellistä, ’juuri minua’ – aitouden vaatimus merkitsee jatkuvaa vapautumista oikeaan aitouteen”* (Kilpeläinen 1973, 212). Ei-omistava lämpö on verrattavissa terveesti lapseensa suhtautuvien vanhempien tunteisiin: he ovat lastaan varuten, mutta eivät halua omistaa tai sitoa lasta. Ihmiset tulevat sielunhoitajan luo, mutta myös lähtevät vapaasti itse yrittämään. Sielunhoitaja ei karkota heitä, mutta ei myöskään estä heitä lähtemästä. (Kilpeläinen 1973, 210-212.)

Kilpeläinen on toiminut sekä sielunhoitajien että työnohjaajien kouluttajana. Kilpeläinen itse ei tarkkaan ottaen puhu ohjattavakeskeisestä työnohjauksesta. Virtaniemi (1984b, 59) viittaa Kilpeläisen ajatuksiin potilaskeskeisestä työnohjauksesta. Tämä osoittaa ensinnäkin sen, että työnohjaus kytkeytyi Kilpeläisen ajatuksissa sielunhoitoon, erityisesti sairaalasielunhoitoon, jolla alalla hän myös itse toimi pitkään. Kilpeläinen pyrki edistämään sielunhoitotyötä työnohjauksen avulla. Koska Kilpeläinen (1973, 26, 66-67, 223) pitää sielunhoitajan minää suurena esteenä potilaskeskeisen sielunhoidon toteuttamiselle, työnohjauksen tarkoitus on auttaa sielunhoitajaa kasvamaan minänsä ammatilliseen käyttöön sielunhoitotilanteissa. Siten myös työnohjaus on luonteeltaan viime kädessä potilaskeskeistä sielunhoidon tavoin.

Lähimmäiskeskeisessä ajattelussa puhutaan vuoroon auttajasta, ammattilaisesta, sielunhoitajasta ja työnohjaajasta. Mitä Kilpeläinen lopulta opetti työnohjauksesta? Kun työnohjaajakouluttajat ja työnohjaajat ovat pohtineet CPE-tradition esiin nostamaa työnohjauksen teologista funktiota, on selvitetty myös kokeneiden työnohjaajien teologisia näkemyksiä. Kilpeläinen (1974; sit. Virtaniemi 1984b) pohtii ”siirtyvän rakkauden” ketjua ja jättää Virtaniemen (1984b, 59) tulkinnan mukaan ”työnohjaajapioneerin” testamentin tuleville työnohjaajasukupolville:

Olen jäänyt kysymään aivan yksinkertaista kysymystä: Missä vaiheessa työntekijä oppii rakastamaan? Lopettaako hän työhönsä sellaisena, joka jaksaa rakastaa potilaita enemmän kuin ennen työhönsä? [...] Osa näistä ongelmista ratkeaa jo silloin, kun alkava työntekijä tajuaa, että potilas on ohjaajalle todella arvokas.... ihminen. (Kilpeläinen 1974; sit. Virtaniemi 1984b, 60.)

Sielunhoidon ammatillisuutta korostava Kilpeläinen tuo tässä esiin syviä tunteita, joita sielunhoitajan tulisi oppia työhönsä kokemaan ja käyttämään ammatillisesti. Suhde autettavaan ilmaistaan tässä rakkautena. Työhönsä opettaa ohjattavalle esimerkillään ja tekemillään kysymyksillä, että potilas on työhönsä todella arvokas, että hän on ihminen, lähimmäinen. Työhönsä siis tavallaan kurottautuu ohjattavan työntekijän ohi tai työntekijän kautta kohti potilasta, jota ohjattavaa yrittää auttaa ja jota työhönsä ei ole koskaan nähnyt. Omalla suhtautumistavallaan työhönsä antaa ohjattavalle esikuvan potilaiden rakastamisesta ja sen kestävydestä. Kilpeläisen kuvaama työhönsä ei kuitenkaan unohda potilaan auttamisessa kamppailevaa ohjattavaakaan. Hän tarkastelee tämän ammatillista kasvua kehittyvän, auttavan ja ammatillisen rakkauden käsitteen avulla. Jotta työntekijä osaisi oikein rakastaa potilaita, hänen on koettava itse koettava samanlaisia rakkautta työhönsä ja muualla seurakunnassa. (Kilpeläinen 1974; sit. Virtaniemi 1984b, 60.)

Pastoraalipsykologia

Pastoraalipsykologiassa tarkastellaan asioita yhdistämällä psykologia ja sielunhoito tai laajemmin ilmaistuna: saattamaan käyttäytymistieteet ja teologia keskinäiseen vuoropuheluun (Pöntinen & Totro 2004, 273). Pastoraalipsykologiseen ajatteluun on Suomessa perehdytty erityisesti Zijlstran (1995) pastoraalipsykologian käsikirjan ”Kohti kokonaista ihmistä” perusteella. Sen esipuheessa Paavo Kettunen käsittelee pastoraaliteologian ja – psykologian suhdetta. Sodan ja sitä välittömästi seuraavan hädän ja puutteen aikana oli pakko vastata näihin avunpyyntöihin, ei analysoida niiden eri osatekijöitä. Suomalaisessa sielunhoidossa on tehty käytännön tutkimusta vasta 1970-luvun lopulla. (Kettunen 1995, 13.)

Psykologia ja siihen, erityisesti freudilaisuuteen kohdistuvat ennakkoluulot ja harhakäsitykset olivat alussa esteenä pastoraalipsykologian kehittymiselle. Pastoraalipsykologia lähtee siitä, että jokainen uskon tapahtuma on samalla myös psykologinen tapahtuma.

Elämänhistoria ja kokemusmaailma ovat muovanneet kaikkia ihmisiä (myös kirkon päättäjiä). Psykoterapia ja sielunhoito tarjoavat mahdollisuuden käydä läpi ihmisen uskoon vaikuttavia tai sitä estäviä merkityskokemuksia. Pastoraalipsykologia ei kuitenkaan tutki uskon sisältöjä, vaan ihmisen Jumala-suhteen ”ihmisenpuoleista” osuutta. Sen tehtävä on horisontaalinen, kun taas usko toteutuu nimenomaan vertikaalisessa suhteessa. Pastoraalipsykologia nostaa esiin vain osittaisen näkökulman. Pastoraalipsykologian kannalta on vierasta ajatella, että psykologiasta tulisi käytännöllisen teologian aputiede tai että teologiasta tulisi psykologian aputiede. Pastoraalipsykologiassa pyritään eri tieteenalojen tasavertaiseen yhteistyöhön. (Kettunen 1995, 14-19.)

Pastoraalipsykologian ydinkohtia on alettu käsitellä sen keskeisen kehittäjän, Suomesakin työskennelleen Joachim Scharfenbergin ”Johdatus pastoraalipsykologiaan” (2000) teoksen pohjalta. Scharfenberg on sitä mieltä, että pastoraalipsykologia ei voi ottaa käyttöönsä mitä tahansa psykologiaa, joka on kehitetty eri tarkoituksiin, vaan pastoraalipsykologian on luotava oma psykologiansa. Seuraavassa lainataan Scharfenbergin näkemystä pastoraalipsykologiasta:

1. Pastoraalipsykologian on oltava **hermeneuttista**. Siinä täytyy ottaa huomioon ymmärtämistapahtuman kehä rakenne ja siinä pitää liittää ihmisten ymmärtäminen tekstien ymmärtämiseen.
2. Pastoraalipsykologian on oltava **dynaamista psykologiaa**, toisin sanoen siinä täytyy tehdä oikeutta inhimillisen viestinnän psykkiselle dynaamisuudelle.
3. Pastoraalipsykologian täytyy olla **psykohistoriallisesti suuntautunutta** kyetäkseen käsittämään yksilöllisten elämäkertojen ja historiallis-symbolisten ilmene-
mismuotojen yhteydet.
4. Pastoraalipsykologian täytyy olla **konflikteja käsittelevää** psykologiaa tehdäkseen oikeutta uskonnon antropologian kantaville näkemyksille. (Scharfenberg 2000, 48-49; korostukset LA-P.)

Pastoraalipsykologiassa liikutaan Scharfenbergin (2000) mukaan kahdessa kehässä, jotka ovat 1) samastuva tiedostaminen ja eläytyminen sekä 2) objektivoiva tiedostamaton ja etäisyys. Nämä kehät ovat paradoksaalisessa suhteessa toiseensa. Samastuva tiedostaminen ja eläytyminen tapahtuvat usein symbolien ja myyttien avulla. Aristoteleen ”De anima” -teoksen jälkeen voidaan puhua tieteellisestä psykologiasta. Kuitenkin siitä on

poistettu sielulliselle olennaisiin: elämä, jännite, konflikti, ristiriita. Vasta Descartesin ajattelussa tehtiin selkeä ero objektin ja subjektin välille. Koko luonnosta tuli tiedostamisen objekti. Eroa tehtiin myös käyttämällä Diltheyn tunnettua sanontaa: *”luontoa me selittämme, sielunelämää ja historiaa me ymmärrämme”*. Psykologia pohti huolellisesti asemaansa ja päätyi sitten selittämisen puolelle. Näin ihmisestä tuli luonnon tavoin selitettävä, ei ymmärrettävä olento. Selittämisen onnistumiseksi tarvittiin objektivoivaa tiedostamista ja etäisyyttä. Maailman jakautuminen tuttuun ja vieraaseen vaatii käytännössä erilaisia identifioitumisia: tuttuja ilmiöitä lähestytään spontaanisti, samastuvasti tiedostaen ja eläytyen, kun taas vieraiden ilmiöiden suhteen otetaan käyttöön selkeä subjekti-objekti –asetelma ja hankitaan niistä tietoa etäämpää havainnoimalla, tarkkailemalla ja kokeilemalla. Pastoraalipsykologia puolestaan etsii myös tässä tilanteessa samastuvan identifioinnin mahdollisuutta. (Scharfenberg 2000, 21-30.)

Pastoraalipsykologiaa on pidetty välttämättömänä kirkon omalle itseymmärrykselle tarkasteltaessa erilaisia kirkon ohjausteorioita. Muiden teorioiden integroinnin kannalta on ratkaisevaa, kuinka ne ottavat huomioon kirkon erityispiirteet, sisäisen dynaamisen uskon maailman, kertomukset, symbolit ja mysteerin. (Pöntinen & Tatro 2004, 273.) Samaa voitaneen sanoa kokonaisista tieteenaloista. Miten hyvin ne antavat tilaa kirkon työn tarpeisiin luodulle pastoraalipsykologialle? Pyrkiihän Scharfenberg (2000, 49) määrittelyillään ylittämään sen tavallisen tilanteen, jossa uskontopsykologia esitetään yleisen psykologian sovellutuksena.

Edellä on jo todettu, että kirkon työnohjauksen taustateorianä tuskin voi olla yksi ainoa teoria, vaan eri teorioita täytyy yhdistää ja integroida. Pastoraalipsykologiassa yhdistetään jo lähtökohtaisesti käyttäytymistieteet ja teologiset tieteet, jolloin myös kasvatuksen, ohjaamisen ja oppimisen näkökulma mahtunee käyttämistieteisiin. Kysymys on siis ensinnäkin siitä, miten laajasti nämä tieteenalat ymmärretään. Toinen näkökulma koskee pastoraalipsykologian olemusta, joka tuo mukanaan Suurten Tarinoiden, symbolien ja myyttien maailman ja asettaa sen kohdakkain mitattavien, psykologisesti hahmottuvien ilmiöiden kanssa – kuten myös postmodernismin pirstaleisen ja väliaikaisuuden leimaaman maailmankuvan kanssa. Scharfenbergin (2000, 29) mukaan *”pastoraalipsykologian tulee vastustaa objektiivisen armotonta normia tukeutumalla vanhoihin, osittain unohdettuihin kertomuksiin”*.

Erityisen pastoraalipsykologian luominen merkitsee kriittistä asennoitumisesta yleiseen psykologiaan, koska yleisen psykologian sovellus uskontoon ja uskonnolliseen yhteisöön ei ole riittävän laaja-alainen. Pastoraalipsykologiassa ihminen asetetaan vankoin sittein kiinni 1) ihmiselle yhteiseen (esimerkiksi luontaiseen tai ainakin ihanteena olevaan henkiseen kehitykseen) sekä 2) uskonnollisiin kysymyksiin, joita ei ratkaista enemmistö-päätöksin, vaan myyttien ja erilaisten vertauskuvien avulla. Tällä tavalla tehdään oikeutta uskonnon, taiteen ja rakkauden kielelle (Scharfenberg 2000, 30, 48.) Ovatko siis tieteenkehitys sekä maailman ja itsen suhteen määrittely joutuneet niin yksipuolisiin uomiin, että on pakko nostaa rinnalle tervehdyttäväksi koettu, tuntemisen ja eläytymisen kieltä painottava näkemys?

Jos työnohjauksen tavoitteeksi nimetään sielunhoidon kehittäminen tai työntekijän kehittyminen sielunhoitajana, pastoraalipsykologia antaa osaltaan hyvät lähtökohdat tätä tavoitetta edistävän työnohjauksen toteuttamiseen. Scharfenbergin mukaan sielunhoito on yhä lisääntyvässä määrin pappien työtä ja he ovat saaneet siihen koulutuksessaan hyvät valmiudet. Koska kuitenkin on nähtävissä, että sielunhoitoon hakeutuvat juuri kaikkein vaikeimmissa ongelmissa elävät ihmiset, ei konsultaatioavun käyttäminen tai avunhakijoiden ohjaaminen toisen avunantajan luokse ole mikään tappio, vaan tilanteen vaatima ja harkittu toimenpide. (Scharfenberg 2000, 206-207.) Sielunhoitajankin on tunnettava ja myönnettävä rajoituksensa.

Sosio-konstruktionismi

Sosio-konstruktionismi perustuu ajatukseen tiedon, tulkintojen ja toiminnan sosiaalisesta rakentumisesta. Todellisuus on siten ihmisten rakentama ja muokkaama, ja samasta todellisuudesta voi esiintyä erilaisia tulkintoja ja näkemyksiä. Näkemyksen kehitys oli yhteydessä positivismin vallan murtumiseen ja yksilökeskeisempien, laadullisten tutkimusotteiden kehittämiseen 1960-luvun lopulla ja 1970-luvulla. Tutkijan tekemän ennakkonstrukturoinnin sijasta haluttiin selvittää, mitä ihmiset itse ajattelevat ja miten he ilmaisevat ajatuksiaan. (Harré 1979; Gergen 1980; Berger & Luckmann 1967, suomennos 1994). Psykiatrisen hoidon alueelle siirrettynä sosio-konstruktionismi merkitsee todellisuuden rakentamista yhdessä potilaan tai asiakkaan kanssa. Sosio-konstruktionistisissa prosessi toteutuu dialogina, jota voi kuvata seuraavasti:

Dialogissa, jota onnistunut ohjaus parhaimmillaan edustaa, on kyse ”todellisuuksien” kuuntelemisesta arkiajattelua syvemmällä tiedostamisen tasolla. Sellaisessa dialogissa ihmisistä tulee omien ajatustensa tarkkailijoita ja he oppivat huomaamaan omat stereotyyppiansa, esimerkiksi puheen ja toiminnan logiikan ristiriidan. (Ojanen 2000, 11; korostus LA-P.)

Dialogi erilaisten ilmaisutapojen ja ”todellisuuksien” kesken johtaa itsereflektioon ja tiedostamiseen. Kriittisen pedagogiikan edustajat painottavat dialogin aitoutta: se ei ole vain ohjattua opetuskeskustelua annettuun päämäärään pyrkimiseksi, vaan todellisen dialogin lopputulos on avoin (Freire 1979). Se ei ole sen enempää ohjaajan kuin ohjattavaan hallussa etukäteen, vaan siihen pyritään jäsentämällä ja rakentamalla ohjattavien todellisuutta ja heidän käsityksiään ja kertomuksiaan siitä. Sosio-konstruktionismiin liittyy läheisesti myös narratiivinen ajattelutapa.

Sosio-konstruktionismi on siis syntynyt jo ennen 1990-luvun lopussa ja 2000-luvun alussa tapahtunutta konstruktivismin valtaannousua. Nykyiseen konstruktivismiin kuuluu monia suuntauksia, muun muassa sosiaalinen konstruktivismi. Asian esiin ottanut työohjaaja ei kuitenkaan tarkoittanut tätä, vaan nimenomaan Gergenin ja Harrén kehittämää ajatussuuntausta, sosio-konstruktionismia. Sosiaalisen konstruktivismin ja sosio-konstruktionismin keskinäinen suhde on mielenkiintoinen kysymys, mutta sen selvittäminen ei kuulu tämän tutkimuksen tehtäviin.

Kognitiivinen konstruktivismi

Konstruktivismi on tällä hetkellä kasvatustieteissä ja käyttäytymistieteissä vallalla oleva suuntaus, joka on osin jo menettänyt asemiaan realismin sisältämän kritiikin johdosta (Puolimatka 2002; Kalli & Malinen 2005). Konstruktivismin juuret on kuitenkin johdettu aina Sokrateesta asti. Myös Deweyn progressiivinen pedagogiikka edusti tätä ajattelua, joskin sen yksilökeskeisyys sopi huonosti vuosisadan alun massatuotantoa korostavaan ajatteluun. (Ojanen 2000, 45-46.) Postmoderni ajattelutapa on luonut hyvän maaperän konstruktivismille, jossa painottuvat yksilölliset tulkinnan ja tiedon rakenteiden luominen suhteessa omiin aikaisempiin kokemuksiin ja niiden kategorisointiin.

Konstruktivismin uusimpiin suuntauksiin ohjauksen alalla kuuluu Peavyn (1999, 2000) kehittämä sosiodynaaminen ohjaus, joka on saanut aineksia konstruktivistisen ajattelun lisäksi fenomenologiasta, narratologiasta, pragmaattisesta filosofiasta ja vygotskilaisista

näkemyksistä. Näiden lähtökohtien mukaan ohjauksessa liitetään toisiinsa useita eri elementtejä: yksilön kokemusten konstruointi tapahtuu yksilöllisten kertomusten, tulkintojen ja tasavertaisen dialogin avulla ja se sijoittuu kulloiseenkin elämänkentän kokonaisuuteen ja kulttuuriseen kontekstiin. (Peavy 2000, 23-30.) Konstruktivismin perustana on 1970- ja 1980-luvuilla esiinnoussut kognitiivinen suuntaus, joka pyrki laajentamaan oppimis- ja käyttäytymisterapioiden painotuksia ulkoisista käyttäytymisen muutoksista yksilön mielen sisäisiin tekijöihin. Kognitiivisen teorian ydinajatus on, että ihmiset rakentavat omat totuutensa aktiivisen mielensisäisen tiedonkäsittelyn avulla. Kognitiot muodostuvat yksilön minäkuvasta ja objektikuvista, ja ne määräävät säännöt, joiden mukaan yksilö määrittää itseään ja suhdettaan ympäristöönsä. Kognitiot ovat yhteydessä tunteisiin ja käyttäytymiseen. Kognitiot eivät ole neutraaleja, vaan niihin on liitetty kehityshistorian eri vaiheissa erilaisia arvottavia merkityksenantoja. Terapiassa pyritään tunnistamaan vääristyneet kognitiot, tutkimaan niitä ja korvaamaan ne rationaalisemmilla ja hyödyllisemmillä kognitioilla. (Toskala 1991, 11-15; 1998, 293-295; Lestinen 1997, 2-10; Kuusinen 2000, 83-84.) Kuten huomataan, kognitiivisessa konstruktivismissa on paljon samoja piirteitä kuin sosio-konstruktionismissa. Kognitiivisen konstruktivismin pääpaino on kuitenkin yksilön mielen sisäisessä psyykkisessä työssä, jossa aikaisemmin muodostetuille kognitioille annetaan uusia merkityksiä.

Kognitiivisen psykoterapian lähtökohtana on ajatus kognitioissa esiintyvistä vääristymistä, jotka ilmenevät esimerkiksi masennuksena (yliyleistetty negatiivinen ajattelu- ja kokemistapa) tai sosiaalisina pelkoina (katastrofikkokemusten herääminen myös objektiivisesti ottaen turvallisissa tilanteissa). Perinteiseen kognitiiviseen näkemykseen verrattuna kognitiivinen konstruktivismi painottaa kognitioiden hierarkkista järjestäytymistä. Kognitiot voidaan jakaa eri ryhmiin. Kehityksellisesti varhaisimpia, syvätason (tacit level) kognitioita ovat absoluuttiset skeemat. Seuraavan asteen muodostavat konditionaaliset uskomukset ja automaattiset ajatukset. Kehityksellisesti myöhäisimpiä, pintatason (explicit level) kognitioita ovat tahdonalaiset ajatukset. Syvätason absoluuttiset skeemat ovat luonnollisesti vaikeimmin muutettavissa, ja terapiaa voidaankin järjestää erimuotoisena sen mukaan, mihin sen kohde fokusoidaan. Kognitiivinen terapia voidaankin toteuttaa lyhytterapiaa tai pitkäkestoisena, yli vuoden kestävästä terapiana. Terapiaprosessissa edetään tavoitteellisesti ja strukturoidusti, ei vapaasti assosioiden kuten psykoanalyysissa. Menetelmänä käytetään lähinnä sokraattista dialogia, jolloin sekä potilas että terapeutti ovat

potilaan kognitioiden aktiivisia ja tasavertaisia tutkijoita. (Toskala 1991, 67-76; 1998, 296-300; Lestinen 1997, 10-18; Kuusinen 2000, 89-92.)

Vastaavasti ohjauksessa työskentely keskitetään tilannekohtaisiin, työn kannalta keskeisiin ongelmiin, niiden määrittelyyn ja käsitteellistämiseen. Myös ohjaustilanteessa lähdetään siitä, että yksilö kokee, muokkaa ja rakentaa todellisuutta omalla, yksilöllisellä tavallaan, jolloin ohjaajalta edellytetään ohjattavan aktiivista kuuntelua ja sitä kautta syntyvää ymmärtämistä. (Heikkonen, Kääriäinen, Laine & Metsäntähti 1989, 177-194; Toskala 1991, 49-51; Lestinen 1997, 6-7; Kuusinen 2000, 100.) Tältä osin painotus on sama kuin lähimmäiseskeskeisessä näkemyksessä ja pastoraalipsykologiassa.

Ääri- eli radikaalikonstruktivismi

Kognitiivinen näkemys on muuttunut myöhemmin siinä määrin, että on puhuttu kognitiivisen psykoterapian toisesta sukupolvesta (Vallis 1991; sit. Kuusinen 2000, 96), jolla tarkoitetaan useimmiten konstruktivismia. On alettu korostaa tunteiden ja kehityshistoriallisten tekijöiden merkitystä, samoin psyyken monitasoista ja hierarkkista rakentumista. Konstruktivismissa on useita koulukuntia ja painotuksia. On puhuttu esimerkiksi kognitiiviskonstruktivistisesta, pragmaattis-konstruktivistisesta ja sosiaalis-konstruktivistisesta näkemyksestä. Konstruktivismi täydentää tiedollispainotteista kognitiivisuutta ottamalla huomioon emotionaaliset tekijät sekä tiedon sosiaalisen rakentumisen (sosio-konstruktionismi). Syvin kognitiivisen ja konstruktivistisen näkemyksen välinen ero piilee kuitenkin niiden ontologisissa ja epistemologisissa taustaoletuksissa. Perinteisen kognitiivisen näkemyksen mukaan voidaan osoittaa ulkoinen, sinällään olemassa oleva ja todennettavissa oleva todellisuus, johon vertaamalla kognitioiden vääristymät paljastuvat. Konstruktivismiin mukaan taas todellisuus on enemmän tai vähemmän subjektiivista ja idiografista. Tieto ei ole valmis kokonaisuus, joka omaksuttaisiin toisten välittämänä, vaan tieto syntyy yhdistämällä aikaisempia tietoja ja kokemuksia uusiin ja muodostamalla tätä kautta uusia merkityksiä. Merkitysten konstruoiminen on sekä yksilöllinen että sosiaalinen prosessi. (Kuusinen 2000, 96-97; Ojanen 2000, 41-44.)

Sosiodynaaminen ohjaus on hyvä esimerkki sosiaalisen konstruktivismiin suuntautumisesta. Sitä on kutsuttu postmodernin ajan jälkiteolliseksi auttamisen tavaksi. Tosin jo vuonna 1988 ilmestyi ensimmäinen julkaisu, jossa käytettiin ”sosiodynaamisen ohjauksen” (So-

cioDynamic Counselling) käsitettä. Ohjaus ymmärretään sosiaalisesti konstruoiduksi käytännöksi. Ohjausprosessi ja sen tulos on auttajan ja avunhakijan vuorovaikutteisen yhteistyön hedelmä. Ohjauksen käytäntö, auttaja ja avunhakija nähdään sosiaalisesti ja holistisesti. Näin pyritään ylittämään virheellinen ”yksilö vs. yhteiskunta” –dualismi ja näkemään ihminen laaja-alaisesti ja kokonaisvaltaisesti. (Peavy 2004, 17.) Sosiodynaamisen ohjauksen perusperiaatteet ovat seuraavat:

- *ihmiset ja heidän elämänsä ovat yleisesti ottaen konstruktivistisia – tarkemmin sanottuna ko-konstruktivistisia, yhdessä konstruoitavia;*
- *ihmiset ovat suhteissa olevia olentoja, ja ihmiset konstruoivat sosiaalisen elämänsä yhdessä dialektisessa vuorovaikutuksessa. Se, keitä me olemme ihmisinä ja projektit, joita elämässämme toteutamme, ovat vuorovaikutuksen avulla saavutettuja;*
- *minuudet (minäidentiteetit) ovat narratiivisia ja moniäänisiä – ne syntyvät ’kokeumuksen virrasta’;*
- *minuudet, suhteen ja yhteiskunta ovat ko-konstruoituja käyttäen kulttuurisia työkaluja, etenkin kielellisiä työkaluja. Olemme tarinan kertojia. Ymmärrämme toisiimme ja muita toisaalta (1) tarinan kertomisen ja keskustelun kautta ja toisaalta (2) ryhtymällä aktiivisiin, henkilökohtaisesti merkityksellisiin oppimisprojekteihin. Luomme omat yksilölliset elämämme ja kollektiivimme kielellisesti ja tekojen avulla. (Peavy 2004, 20, ks. myös 44-45.)*

Konstruktivismi esiintyi aineistossa ääri- eli radikaalikonstruktivismiin muodossa. Sen mukaan objektiivista todellisuutta ei ole, vaan jokainen luo oman yksilöllisen todellisuutensa. (Ojanen 2000, 46-49; Kuusinen 2000, 96). Myös Peavy (2000, 24) liittää haastateltavan paljon käyttämät Maturanan (1991) ajatukset radikaaliin konstruktivismiin. Ojaseen mukaan äärikonstruktivismi voisi merkitä työnohjauksessa toimintatutkimuksen kaltaista otetta, jossa ohjattavan tutkija-toimijan kaksoisroolilla on tärkeä merkitys ja jossa tämä toimii sekä todellisuuden havainnoijana että muokkaajana. Tältä pohjalta syntyvät todellisuuden yksilölliset tulkinnat. (Ojanen 2000, 49.)

Psykoanalyttinen ja psykodynaaminen teoria

Käsitteiden ”psykoanalyttinen” ja ”psykodynaaminen” suhde osoittautui yllättävän vaikeaksi määrittellä myös kirjallisuuden perusteella. Sekä klassinen psykoanalyttinen että psykodynaaminen näkemys perustuvat Freudin ajatuksiin lapsuuden ja tiedostamattoman keskeisestä asemasta ihmisen psyyken kehityksessä ja ymmärtämisessä. Psykkinen kärsimys syntyy mielen sisäisistä konflikteista, jotka kehittyvät muistijälkinä lapsuuden traumaattisista kokemuksista ja jotka on torjuttu tiedostamattomaan. Psykoanalyttinen terapia on luonteeltaan intensiivistä: istuntoja pidetään 4-5 kertaa viikossa ja niissä potilas assosioi vapaasti sohvalla maaten. Makuuasennon tarkoituksena on tukea regressiota, jotta potilas tavoittaisi lapsuutensa kokemuksia. Potilas ei näe terapeuttia, jolloin syntyy tarkoituksenmukainen ”yksinäisyyden tila”, jossa potilas voi tiedostaa torjuttujakin kokemuksiaan. Terapeutti on kuitenkin läsnä, ja terapiaprosessi eteneekin pitkälti nimenomaan tämän interaktiosuhteen ja siihen heijastetun transferenssin avulla. Psykodynaamisessa terapiassa istuntoja järjestetään harvemmin, 1-3 kertaa viikossa, ja tavoitteena on vuorovaikutus potilaan ja terapeutin kesken. Sitä tuetaan myös ulkoisin järjestelyin, sillä sohvalla makaamisen sijasta potilas istuu ja näkee terapeutin. Psykodynaamisen terapian kesto vaihtelee potilaan ongelmien mukaan (Vauhkonen 1998, 284-285; Tikkanen 1998, 57-60.)

Käytän seuraavassa termiä ”psykodynaaminen teoria” – sen psykoanalyttisia juuria unohtamatta – koska se helpoimmin muodostuu yhteiseksi käsitteeksi eri tavoin ajattelevien ihmisten välillä. Haastatteluaineiston käsittelyssä liityin kuitenkin kunkin työnohjaajan omaan terminologiaan.

Edellä on painotettu psykoanalyttista ja –dynaamista teoriaa terapian apuvälineinä. Miten nämä teoriat sitten soveltuvat työnohjaukseen? Oma ennakkokäsitykseni ennen haastatteluja oli, että psykoanalyttinen lähestymistapa alkuperäisessä muodossaan on liian syvälle käyvä työnohjauksen tarpeisiin, sen sijaan se voi hyvin palvella terapiaa. Alan kirjallisuuteen perehtyminen, empiirisen aineiston käsittely ja analyysi eivät antaneet aiheetta muuttaa tätä ennakkokäsitystä. Psykoanalyttinen teoria ja terapia, samoin psykodynaamiset suuntaukset ovat viime aikoina menettäneet asemiaan psykiatrisessa hoidossa. Kognitiivisen ja nyttemmin myös konstruktivistisen suuntauksen myötä on painotettu erilaisia lyhyt- tai ratkaisukeskeisiä terapioiden. Esimerkiksi ratkaisukeskeinen kognitiivinen terapia täydentää strukturoidusti ja systemaattisesti arkielämässä tehtyjä ongelmanratkai-

sutaitoja, jotka ulotetaan ongelmaa ylläpitävien järjestelmien tarkasteluun ja muutokseen (Häkkinen, Rekula & Tuikka 1989). Näiden terapiamuotojen leviämisen syyt ovat osin myös taloudellisia (Kuusinen 2000, 84), onhan esimerkiksi kymmenen kerran lyhytterapia huomattavasti edullisempi ratkaisu kuin useita vuosia kestävä psykoanalyysi. Toisaalta psykoanalyttiselta pohjalta on toimittu myös hyvin lyhyissä asiakassuhteissa, kuten ammatinvalinnanohjauksessa (Lahti, R. 2000).

Systeemiteoria

Systeemiteorian sanotaan pohjautuvan antiikin Kreikan filosofiaan, jonka mukaan maailmankaikkeudessa vallitsee viisas järjestys. Jos ihminen kehittyy viisaudessa, hän kykenee hallitsemaan sitä ajatuksen ja järjen avulla. Tehtävän monimutkaisuus on kuitenkin pakottanut pilkkomaan maailmankaikkeutta yhä pienempiin osiin, ja lopulta on päädytty atomistisiin tiedon rakenteisiin. Systeemisen ajattelun avulla etsitään jälleen holistista näkemystä tutkittavasta ilmiöstä ja sen suhteista ympäristöönsä. Ero aikaisempaan psykologiseen, analysoivaan ajatteluun nähden on rinnastettavissa itämaisen ja länsimaisen ajattelun eroihin. Perinteinen länsimainen eli atomistinen ja holistinen, systeeminen ajattelu eroavat toisistaan samalla tavoin kuin lineaarinen ja syklinen prosessi. Lineaarinen malli kausaalisuhteineen (panos-systeemi-tuotos) on helppo hahmottaa ajassa eteneväksi. Systeemisen ajattelutavan sykliseen malliin taas kuuluu takaisinkytkentä (feedback), joka palauttaa prosessiain tavalla tai toisella alkuun ja toiminnan lähtökohtien arviointiin. Tuloksena on toteutetun toiminnan hyväksyminen tai sen muuttaminen. (Vienola 1995, 43-47.) Kyse on toiminnan jatkuvuuden ja uudistumisen välisestä paradoksista: molempia tarvitaan systeemin säilymisen ja toiminnan turvaamiseksi. Hyyppä (1983) on tutkinut työnohjausta avointen järjestelmien teorian avulla ja Vienola (1995) puolestaan työnohjaajakoulutusta systeemiteoreettisesta näkökulmasta. Williams (2000) on tarkastellut terapian ja työnohjauksen suhteita systeemiteoreettisesti ja määritellyt tältä pohjalta työnohjauksen tarkastelu-kohteet. Systeemiteoreettista lähestymistapaa on käytetty paljon ihmissuhdetyössä, erityisesti perheterapiassa (Vienola 1995, 53-60).

Hyypä määrittelee systeemille seuraavat ominaispiirteet:

1. Systeemi muodostuu joukosta osia, jotka ovat toinen toisistaan riippuvia. Tästä seuraa, että jos yhteen systeemin osaan vaikutetaan, vaikuttavat myös muutkin osat.
2. Systeemillä on rajat suhteessa muuhun ympäristöönsä. Ympäristö puolestaan muodostuu toisista systeemeistä.
3. Systeemi sisältää osasysteemejä. Systeemejä voidaan kuvata siten, että korkeampi- tasoiset tai laaja- alaisemmat systeemit sulkevat sisäänsä alemmantasoiset ja ka- peampialaiset systeemit. (Hyypä 1983, 17.)

Systeeminen ajattelu pyrkii näkemään kokonaisuuksia ja määrittelemään erilaisten osasysteemien välisiä suhteita toisaalta niiden välisten rajojen, toisaalta niiden keskinäisen riippuvuuden näkökulmasta. Systeemit voivat olla avoimia tai suljettuja suhteessa ympä- ristöön. Systeemin avoimuus tai sulkeutuneisuus ympäristöön nähden koskee nimenomaan systeemin rajoja (edellä mainittu mainitsema systeemin tunnuspiirre 2). Suljetut systeemit ovat omalakisia, eivätkä ne ota vastaan palautetta ympäristöltään tai systeemin sisäisiltä osajärjestelmiltä. Avoimet järjestelmät suuntautuvat ulospäin, ja vaikka niilläkin on oma, koossapitävä rakenteensa, ne ovat valmiita muuttamaan toimintaansa ympäristön antaman palautteen mukaisesti. Ääripäät ovat kuitenkin mahdottomia. Täysin suljettu systeemi ei elä, vaan "kuolee pystyyn", koska se ei kykene muuntumaan ympäristön vaatimusten mu- kaan. Myös täysi avoimuus on utopiaa: se merkitsisi systeemin perustehtävästä luopumista ja sulautumista ympäristöönsä. Kyse on siis siitä, että systeemit sijoittuvat eri tavoin avoimuus - sulkeutuneisuus -dimensiolle. Voidaan puhua myös suhteellisen avoimista systeemeistä. Yleensä systeemi pyrkii säilyttämään tasapainon, ja sen vuoksi syntyy muu- tosvastustusta, tai yhden osan muuttuessa muuttuvat myös muut. (Hyypä 1983, 16-39; Vienola 1995, 47-51; Käyhty 1989; Gjems 1996.)

Systeemiteoreettinen näkemys on hyvin tyypillinen perheterapialle sekä verkostotera- pialle, jossa asiakas itse määrittelee tärkeät läheisensä ja jossa nämä henkilöt pyritään saamaan mukaan terapiaan tavalla tai toisella (Stakes 1995, 5, 32-34, 38; Lahti, P. 1995, 103-107, 117-123; Piirainen 2006). Myös haastateltavien mukaan systeemiteoreettiselle lähestymistavalle on ominaista, että siinä otetaan huomioon potilaan lisäksi myös hänen ympäristönsä ja lähiyhteisönsä (esimerkiksi perhe, muut läheiset). Potilas on osa järjes-

telmää - tai itse asiassa useiden samanaikaisten järjestelmien osa. Tämä riittävän kokonaisvaltainen näkemys on tärkeää psykiatrisen hoidon onnistumiselle.

Narratiivinen lähestymistapa

Narratiivinen, kertomuksiin perustuva lähestymistapa on tullut esiin jo useissa yhteyksissä. Narratiivisuuden vahva esiintulo 1990-luvulla liittyi tiedonkäsityksen muutokseen. Tietämisen prosessi perustuu paljolti kertomusten kuulemiseen ja niiden tuottamiseen. Kertomusten avulla ihmiset ymmärtävät toisiaan ja rakentavat identiteettiään. (Heikkinen 2001, 186-187.) Narratiivisuudessa korostetaan kielen merkitystä; kaikki ihmisen kokemus ja toiminta ovat kielellisiä. Narratiivinen ajattelu perustuu ensisijaisesti kirjallisuuden ja sosiolingvistiikan tutkimukseen. Narratiivisessa ajattelussa analysoidaan kertomuksia. Keskeinen analyysitapa on narratologia: sen avulla tutkitaan kertomusten yleistä syvärakennetta ja universaalia kielioppia. (Hänninen 1999.) Kognitiiviset konstruktivistit (ks. edellä) tutkivat yksilön mentaalisia malleja, kun taas sosiaaliset konstruktivistit tutkivat diskursseja, erilaisia puhetapoja ja narratiiveja, joilla ihmiset rakentavat maailmaansa. Sosiaalisessa konstruktivismissa erilaiset kirjalliset tuotteet ovat avoimia tulkinnoille. Kognitiivinen ja sosiaalinen konstruktivismi eivät sulje pois toisiaan, vaan täydentävät toisiaan. Tieto syntyy yksilön mielessä (kognitiivinen konstruktivismi) ja sosiaalisessa ja kulttuurisessa vuorovaikutuksessa toisiin ihmisiin (sosiaalinen konstruktivismi). (Tynjälä 1999, 56.)

Postmodernin ajan yhtenä tunnusmerkkinä on pidetty luopumista Suurista Tarinoista ja keskittymistä yksittäisen elämän yksilöllisiin tulkintoihin ja narraatioihin. Kuitenkin narratiivisessa ajattelussa otetaan huomioon myös ihmiselämän ikuiset elementit (fabula), jotka toistuvat tarinasta toiseen. Yksilöt muodostavat muunnelmia (sjuzet) näistä ikuisista tarinoista, jotka toteutuvat yksilöille ainutlaatuisesti. (Heikkinen 2001.) Onko niin, ettei ihminen pysty koskaan luomaan täysin uutta tarinaa, joka ei jotenkin kytkeytyisi yhteiseen kertomukseen? Narratiivinen ajattelu kytkeytyy laaja-alaisesti työnohjauksen taustateorioihin, esimerkiksi pastoraalipsykologiaan ja psykodynaamiseen teoriaan.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tiedonhankinta: Teemahaastattelut

Haastatteluteemat

Tutkimuksen ontologisena lähtökohtana on ajatus haastateltavista subjekteina, jotka luovat merkityksiä ja toimivat aktiivisesti myös tutkimustilanteissa. Haastateltavien merkityksenantoja ja tulkintoja selvitetään suhteellisen avoimella haastatteluotteella, jossa on kuitenkin pitäydytty tiettyihin teemoihin haastattelujen vertailtavuuden turvaamiseksi. Myös haastattelutilanteissa voi syntyä uusia tulkintoja ja merkityksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35-36, 44-49; Holloway & Wheeler 1996, 55-56.) Nämä haastattelun edut ovat erityisen merkittäviä tässä tutkimuksessa, jossa etsitään ennen tutkimatonta tietoa tarkkaan valitulta haastateltavilta. Mahdollisesti haastateltavat myös tunsivat tarvetta keskustella näistä asioista, ja haastattelu vastasi osaltaan tähän odotukseen. Oletin työnohjauksen luottamuksellisuuden vaikeuttavan tiedonsaantia jonkin verran, joten oli tärkeää painottaa tutkittaville heidän mahdollisuuttaan ilmaista asioita vapaasti, samoin omaa työnohjaajastaani, johon myös sisältyy vaitiolovelvollisuus. Haastateltavan puheenvuoro onkin usein kertomus, joka viestii jo itsessään varsin paljon (Kvale 1996, 145). Haastattelijana on näin ollen selviydyttävä kahtalaisista vaatimuksista: toisaalta on etsittävä määrätietoisesti tutkimuksen tavoitteena olevaa tietoa, toisaalta on oltava avoin ja herkkä henkilö- ja tilannekohtaisille tekijöille. Haastatteluissa tulee yhdistää johdonmukaisuus ja joustavuus (May 1989, 192-195). Tätä paradoksia on kuvattu seuraavasti: *"One needs to have one's mind organized, yet open for unexpected clues"* (Stake 1995, 68).

Tutkimusprosessin kulku eteni kieltämättä epäloogisessa järjestyksessä, sillä rinnakkaisaineiston, psykiatrian työnohjaajien haastattelut tehtiin ensin vuosina 1999-2000 Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiirin Psykiatrian tulosryhmässä. Päätös psykiatrian aineiston asettamisesta rinnakkaisaineiston asemaan tehtiin kesällä 2002 (Ohjausmuistio 13.6.2002). Tällöin päätettiin hankkia tutkimuksen pääaineisto haastattelemalla kirkon työnohjaajia. Heidän haastattelunsa toteutettiin Päijät-Hämeen alueella vuosina 2002-2003. Tämä tilanne asetti tiettyjä reunaehtoja kirkon työnohjaajien haastatteluille - ennen

kaikkea oli huolehdittava aineistojen vertailtavuudesta. Käytin siis kirkon työnohjaajien haastattelussa samaa haastattelurunkoa kuin psykiatrian työnohjaajien haastattelussa. Koska psykiatrian tutkimus oli luonteeltaan eksploratiivinen, ja samaa voidaan sanoa kirkon työnohjauksen osuudesta, haastattelurunko oli suhteellisen laaja ja väljä, ja se noudatteli työnohjausprosessin kulkua. Tutkittavat teemat olivat työnohjaajia koskevien taustatietojen lisäksi seuraavat:

- 1) työnohjauksen taustateoriat ja näkemykset työnohjauksesta
- 2) työnohjauksen tarpeet ja tavoitteet
- 3) tavoitteiden toteuttaminen: puitteet, sisällöt ja menetelmät
- 4) työnohjauksen arviointi ja
- 5) työnohjauksen kehittäminen.

Tässä tutkimuksessa raportoidaan ainoastaan teemaa 1 koskevat tulokset. Sitä lähestyttiin esimerkiksi seuraavien alateemojen tai kysymysten avulla:

- Onko sinulla jokin teoria tai viitekehys, jota käytät työsi perustana? Kuulutko johonkin koulukuntaan? (*painopisteenä ”virallinen” taustateoria ja koulukunta*)
- Millainen ”työnohjausfilosofia” sinulla on? Mitä pidät tärkeänä työnohjauksessa? (*painopisteenä yksilöllisen näkemyksen sisältö*)
- Miten työnohjausnäkemyses on kehittynyt? Onko siinä nähtävissä eri vaiheita? Mitä lähteitä olet käyttänyt sen muodostamisessa? (*painopisteenä näkemyksen muodostumisen prosessinomaisuus ja siihen saadut vaikutteet*)
- Miten nämä teoriat / näkemykset ilmenevät työssäsi työnohjaajana? (*painopiste teorioiden ja näkemysten konkreettisessa soveltamisessa*)

Tämä tutkimusote on kaukana strukturoitujen haastattelujen kysymys-vastaus – tyyppisestä asetelmasta, johon osa haastateltavista pyrki varsinkin haastattelun alkuvaiheessa. Rohkaisin heitä esittämään oman mielipiteensä ja näkemyksensä ja totesin, ettei näihin asioihin ole olemassa yksiselitteisiä vastauksia. Pyrin luomaan haastatteluihin asiallisen, mutta vapaan ilmapiirin, jossa haastateltavat voivat kertoa omia ajatuksiaan. Sekä kirkon että psykiatrian työnohjaajien haastatteluista syntyikin rikas ja monipuolinen aineisto.

Haastateltavien valinta

Kirkon työnohjaajien haastatteluihin kutsuttiin luvussa 2 esitetyn määritelmän mukaisesti Kirkon koulutuskeskuksen järjestämän työnohjaajakoulutuksen saaneita kirkon työnohjaajia, jotka työskentelivät eri tehtävissä kirkon palveluksessa ja toimivat sivutoimisesti työnohjaajina. Haastattelu koski nimenomaan kirkon työntekijöille (seurakunnassa, seurakuntayhtymässä, hiippakunnassa ja kokonaiskirkon palveluksessa toimiville) annettavaa työnohjausta. Kirkon työnohjaajia koskeva aineisto kerättiin pääosin syksyllä 2002; vain yksi haastattelu jäi kesälle 2003. Haastateltavat valittiin käytännön syistä lähinnä Päijät-Hämeen alueelta Tampereen hiippakunnan työnohjaajien luettelosta (<http://www.evl.fi/tampereenhiippakunta/pastoraalitoimi/tyonohjaus/tyonohjaajat>). Tavoitteena haastateltavien valinnassa oli ilmiön sisällöllisen variaation esiin saaminen (Larsson 1993, 12-13). Kvalitatiivisen tapaustutkimuksen tärkeimpänä kriteerinä on pidetty myös oppimisen maksimointia (Stake 1995, 4). Larssonin ja Staken käsitykset vastaavat hyvin toisiaan: tavoitteena on oppia tuntemaan tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman monipuolisesti. Näihin haasteisiin vastaamista pyrittiin edistämään etukäteistoimenpitein etsimällä haastatteluun mahdollisimman erilaisia työnohjaajia työ- ja työnohjaajakokemusten mukaan. Samoin yritettiin saada mukaan eri koulutustaustalta tulevia ja erilaisissa tehtävissä päätyötään tekeviä työnohjaajia. Tunsin osan haastateltavista ennestään, osan tapasin ensimmäisen kerran. Haastateltavat muodostivat siten harkinnanvaraisen näytteen, jonka avulla pyrittiin kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaiseen sisällölliseen monipuolisuuteen ja teoreettiseen edustavuuteen.

Lähetin kaikille mukaan valituille kirkon työnohjaajille kirjeen kesällä 2002 (liite 1) ja pyysin heitä haastatteluun. Ehdotin kirjeessä, että sovimme haastatteluajan puhelimesta tai sähköpostissa. Soitin elokuussa haastateltaville, eikä kukaan heistä kieltäytynyt. Pyrin myös tässä yhteydessä säilyttämään haastateltavien anonymiteetin, esimerkiksi sähköpostitse asioidessani en koskaan käyttänyt ryhmäpostituslistaa, josta haastateltavat olisivat nähneet muut osallistujat. Työnohjaajien keskuudessa tutkimuksen tekemisestä kuitenkin ilmeisesti puhuttiin, olivathan joidenkin haastateltavien työpaikat lähellä toisiaan. Joskus olin vaitiolooni vihkiytyneenä jopa hämmästynyt, kun esimerkiksi vastaanottovirkailija totesi luontevasti: *"ai niin, teillä on nyt se haastattelu"*. Jotkut kirkon työnohjaajat tarjosivat minulle mahdollisuuksia myös muuhun yhteydenpitoon, esimerkiksi yhteiseen lounaa-

seen ennen haastattelua. Kieltäydyin kaikista tarjouksista johdonmukaisesti, vaikka tuntuikin ikävältä torjua hyvää tarkoittavat kutsut. Tavoitteeni oli kuitenkin ammatillisuuden säilyttäminen ja edistäminen.

Psykiatrian työnohjaajien valinnassa jouduin luottamaan tutkittavaa organisaatiota edustavien yhdyshenkilöiden tekemiin valintoihin, koska en tuntenut siinä vaiheessa ketään tulosryhmän työnohjaajista ja koska työnohjaajien luettelosta ilmenivät vain työnohjaajien yhteystiedot ja mahdollisesti muutamalla sanalla kuvattu suuntautuminen. En tuntenut heistä ketään, he olivat minulle vain nimiä paperilla. Psykiatrian työnohjaajat valittiin haastatteluun neljän kriteerin perusteella: 1) heillä tuli olla pitkäaikainen ja monipuolinen kokemusta työstä psykiatrisen hoidon alalla ja 2) heillä tuli olla myös kokemusta työnohjaajana toimimisesta ja 3) kyky ilmaista näitä tekijöitä verbaalisesti. Koska työnohjaajan pätevyyden saa vain suorittamalla psykoterapeuttikoulutuksen tai erillisen työnohjaajakoulutuksen, useimmat työnohjaajat olivat sitoutuneita siihen viitekehykseen tai teoriasuuntaukseen, minkä mukaisen koulutuksen he olivat hankkineet. Näin nousi esiin ehkä keskeisimmäksi muodostunut ja juuri tätä tutkimusaihetta palveleva valintakriteeri 4: työnohjaajien tuli edustaa keskenään mahdollisimman erilaisia viitekehyksiä. Koska haastateltavia oli vain kuusi, useimmilla oli erilaiset teoreettiset suuntaukset. Jo tässä vaiheessa voidaan todeta, että haastateltavien valinta onnistui erittäin hyvin ja tutkimusaineistosta saatiin näin ollen sisällöllisesti rikas ja hedelmällinen. Koska haastattelut koskivat sairaanhoitopiirin työntekijöitä, ei potilaita, tutkimus ei edellyttänyt yhdyshenkilöiden antaman tiedon mukaan eettisen toimikunnan lupaa, vaan haastateltavien oma päätös osallistumisestaan oli riittävä.

Haastatteluympäristöt

Psykiatrian tulosryhmässä oli tutkimusajankohtana noin 30-35 työnohjaajaa (vaihtelu johdettiin työnohjaajien virkavapauksista ja muista vastaavista syistä). Haastatteluihin kutsuttiin alkuun viisi, lopulta kuusi työnohjaajaa. Kyseessä oli kvalitatiivisen tutkimusotteen mukaisesti harkinnanvarainen näyte, ei tilastollisesti edustava otos. Haastateltavien määrästä päätettiin prosessin alkaessa vain pääpiirteissään, ja lopulliset ratkaisut tehtiin tutkimusprosessin aikana, kun huomattiin, että kaikista psykiatrian työnohjauksessa keskeisistä teoreettisista viitekehysistä ei ole saatu tietoa. Lisämateriaalin hankkiminen on kvalitatiiv-

visen tutkimusotteen mukainen ratkaisu, joka vastaa sisällöllisen monipuolisuuden ja ilmiötä koskevan oppimisen tavoitteita (Larsson 1993; Stake 1995). Otin haastateltaviin yhteyttä puhelimitse kesäkuussa 1999, jotkut työnohjaajat kyselivät tutkimuksesta suhteellisen tarkkaan, mutta kaikki suostuivat haastatteluun, jotka järjestettiin elo-syyskuussa työnohjaajien osoittamissa rauhallisissa tiloissa. Vain yksi haastateltavista joutui siirtämään haastatteluaikaa, silloinkin vain parilla tunnilla eteenpäin. Myös kuudes, myöhemmin mukaan kutsuttu haastateltava suostui epäröimättä. Hänen haastattelunsa toteutettiin kesällä 2000.

Kirkon ja psykiatrian työnohjaajien haastattelut tehtiin rauhallisissa tiloissa heidän työpaikoillaan. Työnohjaajat olivat myös valmiit erityisjärjestelyihin taatakseen häiriöttömän tilan haastatteluun. Kirkon toimintaympäristö oli minulle sinällään tuttu, kuitenkin olin käynyt aikaisemmin vain yhdessä kyseisen alueen toimipisteessä. Monissa työtiloissa koin myös esteettisiä elämyksiä – tämä oli tutkimuksen mukanaan tuoma, ennalta-arvaamaton lisäarvo, joka osaltaan innosti tutkimuksen toteuttamiseen. Psykiatrisen hoidon toimintaympäristö eri muodoissaan oli minulle vieras. Psykiatriseen hoitoon olin saanut teoreettisen kosketuksen teologikoulutukseen sisältyvällä psykiatrian peruskurssilla 1970-luvun alussa. Työssäni Kangasalan ja myöhemmin Hämeenlinnan seurakunnan lehtorina (1975-1978) olin tehnyt joitakin potilaskäyntejä silloisten mielisairaaloiden suljetuille osastoille. Hämeenlinnassa olin tehnyt säännöllisesti seurakunnan kriminaalityötä naisvankilassa. Olin siis myös aiemmin uskaltanut vieraisiin, ehkä vaarallisinkin pidettyihin konteksteihin.

On vaikea analysoida, mitä tuttuusero kirkon ja psykiatrian kontekstien suhteen merkitsi. Joidenkin käsitysten mukaan psykiatrisen hoito sijoittuu sosiaali- ja terveystalouden arvoasteikossa varsin alhaalle, usein sosiaalihuollon ja päihdetyön kanssa potilaiden kasvavan moniongelmaisuuksien ja potilaiden alhaisen sosiaalisen statuksen vuoksi. (Ketola & Kevätsalo 1994). Kuitenkin varsinkin yksityisessä terveydenhuollossa on nähtävissä, että psykiatrisen hoidon potilaat/asiakkaat edustavat kaikkia yhteiskuntaluokkia ja kaikkia ammattialoja – heitä toimii myös korkeissa asemissa yhteiskunnassa tai vaativissa julkisissa tehtävissä (K. Rikala: henkilökohtainen tiedonanto 21.6.2004). Pidän ja pidän edelleen psykiatrista hoitoa erittäin vaikeana ja vaativana terveydenhuollon alueena, joten kunnioitukseni tätä työtä, työntekijöitä, työnohjaajia ja heidän pitkää koulutustaan kohtaan oli ajoittain lähes epärealistisen korkealla.

Psykiatrisen hoidon erityisluonne asetti omia kysymyksiään. Tutkimuksen mukaan sairaanhoitajakoulutuksessa olevat, psykiatrian harjoittelujaksolle menevät opiskelijat tekivät seuraavia kysymyksiä:

- Mitä on mielenterveys ja -sairaus?
- Mitä minä kykenen tekemään auttaakseni asiakkaita?
- Saatanko kysymyksilläni haavoittaa asiakasta?
- Mistä voin keskustella psyykkisesti sairaan ihmisen kanssa? Mitkä aiheet ovat sallittuja?
- Mitä minun tarvitsee tietää, ennen kuin näen potilaan ensimmäistä kertaa?
- Mikä on mielenterveystyön perustehtävä?
- Torjutaanko minut?
- Millaisia tunteita voin osoittaa työssäni?
- Voinko itse joutua uhatuksi ja vahingoittua?
- Voinko itse sairastua?

(Iija 1996, 23-24.)

Kysymykset eivät vaikuttaneet minusta vierailta niitä lukiessani, joten ilmeisesti ne heijastivat jossain määrin myös omia tuntemuksiani, vaikka en ollutkaan lähdessä tapamaan potilaita, vaan psykiatrian alalla toimivia työntekijä-työnohjaajia. Tapasin joskus myös potilaita esimerkiksi odotustiloissa tai osastolla, mutta yleensä välillemme ei syntynyt vuorovaikutusta. Haastattelujen ilmapiiri oli pääasiassa positiivinen erityisesti kirkon työnohjaajien piirissä. Asiaan vaikutti varmasti osaltaan se, että olin tavallaan yksi heistä, kirkon työnohjaajakoulutuksen saanut työnohjaaja itsekkin. Psykiatrian työnohjaajien haastatteluissa esiintyi jonkin verran myös epäluuloisuutta tai peiteltyä vastustusta, joka koski kaikkea tutkimus- tai kehittämistoiminnan toteuttamista sairaanhoitopiirissä. Kokemuksena oli, että raportit jäivät hyllyyn; mielenkiintoiset tutkimusaiheet, joiden selvittämisessä haastateltaviakin oli ollut mukana, eivät olleet tuoneet muutosta arkeen. Toisinaan taas pohdittiin haastattelussa yhdessä jotain työnohjauksen ongelmaa, jolloin toteutui mielestäni aito dialogi.

4.2 Yleiskuvaus haastateltavista

Kvalitatiivisen tutkimushaastattelun traditionaalisiin periaatteisiin kuuluu *”tutkittavien oman äänen kuuleminen”*. Ilmaisua on lähes klisee; sillä tarkoitetaan haastateltaville annettua tilaa tulkita ja jäsentää itse maailmaansa ja kyseessä olevia käsityksiä ilman että tutkija olisi jo strukturoinut ne heidän puolestaan. 1960- ja 1970-lukujen taitteessa tehty sosiaali- ja yhteiskuntatieteiden löytö *”miksi emme kysyisi heiltä itseltään?”* kuvasi painopisteen muuttumista tutkijakeskeisestä strukturoinnista ainakin lähemmäksi haastateltavakeskeistä pohdintaa ja keskustelua haastattelutilanteissa. (Harré 1979; Gergen 1982; Berger & Luckmann 1994). Haastatteluissa käytin erityisesti kahta menettelytapaa tehdäkseen tilaa työnohjaajan näkemyksille ja saadakseni aikaan keskustelua työnohjauksen problematiikasta. Kuuntelin haastateltavien ajatuksia hyvin tarkkaan ja keskittyneesti, ja mahdollisimman usein palasin tai liityin haastateltavan kertomaan: *”sä sanoit tossa äsken.... voisit sä kertoa siitä tarkemmin?”* tai kysyin hyvin usein tarkempaa selvitystä *”mitä se tarkoittaa sulle?”*. Pyysin myös konkretisoivia esimerkkejä. Opin aikanaan Kilpeläisen (1973) kehittämän lähimmäiskeskeisen sielunhoidon otteen teologisessa peruskoulutuksessani ja sielunhoitoon painottuvissa käytännöllisissä harjoituksissa, joten se on ollut tuttu tapa lähestyä ammatillisia keskustelutilanteita myös muissa konteksteissa.

Toinen menettelytapa oli se, että haastattelutilanteen edettyä jonkin aikaa edellä kuvatulla tavalla, annoin haastateltavalle tietoisesti uusia virikkeitä esimerkiksi ottamalla esiin jonkin näkökohdan työnohjauskirjallisuudesta ja liittämällä sen keskusteluun. Se mahdollisesti herätti vielä uusia ajatuksia. Varsinkin viimeisissä haastatteluissa käytin hyväkseni myös olemassa olevaa aineistoa – paljastamatta kuitenkaan sen lähdettä. Sanoin esimerkiksi: *”joskus on esitetty tällanen kannanotto / ajatus / näkemys / kokemus – mitä sä siitä ajattelet?”* tai tuomalla esiin oman kantani keskustelupuheenvuorona, esimerkiksi *”mua on aina ihmetyttänyt työnohjauksessa...”*, jolloin haastateltava ilmaisi usein oman käsityksensä spontaanisti ja vastavuoroisesti. Työnohjaajakoulutukseni ja –kokemukseni auttoivat paljon tässä tilanteessa.

Pyrin lisäämään tutkittavien osallistumismahdollisuuksia myös aineiston analyysiin. Tämä osuus voidaan toteuttaa esimerkiksi lukemalla jo jonkin verran analysoitua aineistoa yhdessä haastateltavien kanssa tai pyytämällä heitä antamaan palautetta siitä, onko heidän ajatuksensa ja sanomansa ymmärretty oikein. Lähetin jokaiselle haastatellulle kirkon työnohjaajalle (siinä vaiheessa n=11) ennen joulua 2002 teemoittain etenevän yhteenve-

don, jonka oli tehnyt asianomaisen työnohjaajan haastattelusta. Pyysin heitä korjaamaan mahdollisesti väärinkäsitykset ja halutessaan antamaan vielä lisäkommentteja käsitellyistä aiheista. Pyysin palauttamaan korjatut versiot 15.1.2003 mennessä. Ajankohta oli luonnollisesti mahdollisimman epäsopeva, mutta en huomannut sitä omassa innostuksessani. Työnohjaajilta saatujen kommenttien perusteella palautuspäiväksi sovittiin 31.1.2003. Yksi työnohjaaja ei palauttanut kommentoitavaa yhteenvetoa, yksi palautti sen ilman huomautuksia, kaikkien muiden vastauksissa oli selvennyksiä, korjauksia ja lisätietoja. Ne on otettu mukaan tutkimusaineistoon. Menettelytapa vahvistaa sekä tutkittavien kuulemistä että heidän mahdollisuuttaan osallistua edes pienessä määrin aineiston analyysiin ja tulkintaan. Tältä osin tutkimuksessa oli häivähdys kvalitatiivisen tutkimuksen osallistavaa (participatory) paradigmaa (Lincoln & Guba 2000, 164-173).

Keskustelunomainen haastattelutapa, johon pyrin tietoisesti kaikkien haastateltavien kanssa, on vaativa työskentelytapa, varsinkin jos haastateltavat mieltävät tilanteen enemmän kysymys-vastaus -tyyppisenä. Mitä pitemmällä aineistonkeruu oli, sitä rohkeammin uskalsin soveltaa myös tietoisia virikkeitä tarjoavaa lähestymistapaa. Kuitenkin tilanteesta syntyi monia kysymyksiä, joita jouduin pohtimaan haastattelun jälkeen, osin myös sen aikana: Mistä tiedän, etten ohjaile tutkittavaa liikaa? Kuinka paljon olen tutkijana osallinen haastattelutuloksiin esimerkiksi antamieni virikkeiden ja keskustelunomaisuuden johdosta? Ovatko haastattelujen tulokset lopulta haastateltavan omia käsityksiä, vai meidän senhetkisen vuorovaikutuksemme tulosta? Viimeksi mainittua kysymystä olisi tärkeä pohdita myös muiden haastattelumuotojen osalta. Tarkoituksena ei ole väittää, että tutkittavat johtaisivat tutkijaa tietoisesti harhaan (ehkä sitäkin saattaa joskus esiintyä). Sen sijaan on syytä ottaa huomioon se tosiasia, että erilaiset persoonat kutsuvat meistä esiin eri puolia ja voivat siten osaltaan vaikuttaa mielipiteidemme painopisteeseen ja niiden syvempään käsittelyhalukkuuteen myönteisesti tai kielteisesti.

Haastateltavien anonymiteetin säilyttäminen on keskeisimpiä kvalitatiivisen tutkimuksen eettisiä tehtäviä, joka painottuu voimakkaammin kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa, koska tutkimushenkilöiden määrät ovat yleensä pieniä. Samanaikaisesti tutkimushenkilöiden tarkan ja tietoisin valinnan kanssa pyritään saamaan aineistosta irti mahdollisimman paljon. Tällöin mukaan voi tulla myös henkilöllisyyden paljastavaa ainesta. Koska haastatteluista tiedettiin työyhteisöissä, oli oltava erityisen tarkka siitä, että haastateltavia ei voi tunnistaa paikallisissa olosuhteissa minkään erityispiirteiden perusteella. Toimin vie-

raamassa psykiatrian työnohjausympäristössä osin organisaation nimeämien yhdyshenkilöiden opastuksen varassa ja koska he valitsivat minulle haastateltavat, luottamuksen piiri laajentui koskemaan myös heitä. Emme kuitenkaan koskaan keskusteluissamme käyttäneet haastateltavista heidän nimiään, vaan puhuimme haastattelujen sisällöistä, ei haastateltavista. Työnohjaajien esittämät käsitykset olivat luottamuksellisia, ja sekä yhdyshenkilöitä että haastateltavia sitoi heidän ammattirooliinsa kuuluva vaitiolovelvollisuus sekä heidän perustyössään että heidän toimiessaan työnohjaajina. Samat elementit löytyvät omasta teologi- ja työnohjaajakoulutuksestani sekä työstäni esimerkiksi opiskelijoiden tutorina ja ohjaajana. Haastateltavien sukupuolella tai muillakaan taustamuuttujilla ei ole näin pienessä joukossa olennaista merkitystä, sillä tilastollisten yleistysten tekeminen on mahdotonta. Sen sijaan tuloksia hyödynnetään alan tutkimuksissa ja uusissa tutkimusympäristöissä lähinnä sen perusteella, millaisia käsitteitä tai muita teoreettisia virikkeitä on pystytty muodostamaan. Tällöin puhutaan joko käsitteellisestä/teoreettisesta yleistämisestä tai siirrettävyydestä. (Stake 2000; Donmeyer 2000).

Toinen mahdollista vaitioloa koskeva kysymys koskee organisaatioiden nimen paljastamista. Kirkon työnohjauksesta on todettu, että sitä on tutkittu Päijät-Hämeen alueella. Siitä, mitä työaloja työnohjaajat edustivat, en ole kertonut tarkemmin enkä myöskään paljastanut heidän työpaikkojaan. Koska Päijät-Hämeen alueen kirkon työnohjaajat kokoontuvat säännöllisesti yhteisiin neuvotteluihin, he toki tietävät potentiaaliset haastateltavat, minkä vuoksi haastateltavien anonymiteetin suojaamisessa oli edelleen oltava erityisen tarkka. Jälleen sain oppia tutkimuksen toisen kontekstin yhdyshenkilöiltä: kirjoitettuani raportin johonkin versioon, että haastattelut tapahtuivat ”haastateltavien työhuoneissa”, minua oikaistiin heti paljastavasta ilmaisusta, koska esimerkiksi osastotyössä vain osastonhoitajalla on oma työhuone. Niinpä päädyin neutraalimpaan ilmaisuun: ”Kirkon ja psykiatrian työnohjaajien haastattelut tehtiin rauhallisissa tiloissa heidän työpaikoillaan” (ks. edellä: *Haastattelu ympäristöt: ensimmäinen virke*). Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiirin Psykiatrian tulosryhmän nimen käyttämiseen oli lupa alusta asti. Tulosryhmän tehtävät ovat laajat, ja tulosryhmän yksiköitä toimii monella paikkakunnalla 14 kunnan muodostamassa kuntayhtymässä, joten myös potentiaalisia haastateltavia oli runsaasti.

Kirkon työnohjaajista miehiä oli viisi, naisia seitsemän. Haastatteluun saatiin hyvin monipuolisesti eri näkökulmia painottavia työnohjaajia. Kaikki kirkon työnohjaajat olivat

käyneet Kirkon koulutuskeskuksen järjestämän työnhajaajakoulutuksen, kuten edellytettiin, mutta jokainen eri kurssilla, niin että tulokseksi saatiin lähes katkeamaton nauha työnhajaajakoulutuskokemuksia lähtien ensimmäisestä järjestetystä koulutuksesta (1972-1974) ja päätyen siinä vaiheessa viimeksi loppuneeseen kurssiin (1998-2000). Tähän variaatioon ei pyritty tietoisesti, vaan se nousi lisäarvona aineistosta. Kukaan haastateltavista ei ollut samalta, vuonna 1984 loppuneelta työnhajaajakurssilta kuin minä; työnhajaajakoulutus on yleensä osallistujille siinä määrin intensiivinen kokemus, että todennäköisesti en olisi ottanut kurssitoveriani mukaan haastatteluun. Sillä, milloin työnhajaajat olivat suorittaneet oman työnhajaajakoulutuksensa, ei ollut mitään yhteyttä heidän ikäänsä. Niinpä vastikään työnhajaajakoulutuksen suorittaneet saattoivat olla iäkkäämpiä kuin sen aiemmin suorittaneet. Työnhajaajakoulutus voi sijoittua moneen vaiheeseen yksilön urakehityksessä ja/tai painopisteiden ja kiinnostuksen kohteiden vaihtuessa. Työnhajaajakoulutus on yksi kirkon erikoistumiskoulutuksista, ja lähes aina edellytetään sitä ennen suoritetta sielunhoidon erityiskurssia, joten työnhajaajakoulutukseen ei voi hakeutua heti peruskoulutuksen jälkeen. Haastateltavissa oli mukana myös työnhajaajia, jotka olivat suorittaneet koulutuksensa 1990-luvulla jo eriytyneillä sielunhoidon ja seurakuntatyön kursseilla. Koska vastaajiksi haettiin työnhajaajia, joilla olisi jo työ- ja työnhajaajakokemusta, nuorimmat haastateltavat olivat noin 35-vuotiaita, vanhimmat lähellä eläkeikää. Sama pätee psykiatrian työnhajaajiin.

Kirkon työnhajaajat olivat peruskoulutukseltaan teologeja, diakoniatyöntekijöitä, kasvatustieteen työntekijöitä tai he olivat suorittaneet lähitieteen alaan kuuluvan akateemisen tutkinnon. Työnhajaajat olivat suorittaneet muita ihmissuhdealan tai auttamisammatteihin liittyviä erityiskoulutuksia runsaasti. Kirkon erityiskoulutuksista nousi esiin sielunhoidon erityiskoulutus ja työyhteisön kehittämiskonsultin koulutus. Kirkon työnhajaajat olivat suorittaneet myös runsaasti sekä erityistason (ET) että vaativan erityistason (VET) psykoterapeuttikoulutuksia ja muuta terapiakoulutusta (esimerkiksi perhe- ja seksuaaliterapian kurseja). Kirkon työnhajaajat olivat osallistuneet ryhmäkoulutuksiin tai -työnhajauksiin, kuten analyyttiseen ryhmätyöskentelyyn ja alkuaan lääkäreille suunnattujen Balint-ryhmien työnhajaukseen. Retriitinohjaajakoulutus oli haastatteluhetkellä ajankohtainen, muutamat olivat sen suorittaneet ja muutamat tunsivat kiinnostusta sitä kohtaan. Monet haastateltavat mainitsivat lähialueen työnhajaajien kokoukset sekä hiippakunnalliset ja valtakunnalliset kirkon työnhajaajien neuvottelupäivät tärkeinä oppimisen kanavina.

Psykiatrian puolella organisaation yhdyshenkilöiden suorittamassa haastateltavien valinnassa oli kaksi kriteeriä: haluttiin tietoa erityyppisissä psykiatrian hoidon tehtävissä toimivilta työnhajaajilta, jotka edustivat erilaisia viitekehyksiä. Lopulta kävikin niin, että jokainen haastateltu psykiatrian työnhajaaja edusti erilaista teoreettista lähestymistapaa. Työnhajaajien oma perustyö kattoi laajasti psykiatrisen hoidon eri muotoja: avo- ja sairaalahoitoa, kriisihoitoa ja varhaiskuntoutusta sekä lasten ja nuorten psykiatria. Työnhajaajissa (n=6) oli kolme miestä ja kolme naista. Työnhajaajat olivat koulutukseltaan psykologeja ja erikoissairaanhoidajia; tämäkään tieto ei kerro mitään hoitoympäristöistä, sillä tapasin molempien ammattiryhmien edustajia sekä sairaalassa että avohoidossa.

4.3 Aineiston kvalitatiivinen sisällön analyysi

Aineiston muodostaminen

Haastattelumateriaalin käsittelemiseksi litteroitiin sen keskeiset sisällöt. Helsingin yliopiston Kasvatustieteen laitoksella työskennellyt, syntyjään virolainen suomen kielen kääntäjä litteroi osan teksteistä. Haastattelut sisälsivät kuitenkin hänelle vierasta ammattiterminologiaa, joten litterointeja oli tarpeen täydentää. Nauhoituksissa oli paikoin myös teknisiä ongelmia. Tein haastattelutilanteissa varmuuden vuoksi myös muistiinpanoja, mikä osoittautuikin tarpeelliseksi. Pyrin haastattelutilanteissa siihen, ettei muistiinpanojen kirjoittaminen häiritse vuorovaikutusta. Joku haastateltava kysyikin, hallitsenko pikakirjoitustaidon, kun pystyin hänen mielestään kirjoittamaan niin nopeasti. Kirjoitin jokaisen haastattelun jälkeen muistiinpanoni puhtaaksi mahdollisimman pian ennen kuin muut vaikutteet ehtivät täyttää mieleni. Mahdollisuuksien mukaan vertasin nauhoitusta ja muistiinpanoja toisiinsa. Tein myös tutkimuspäiväkirjaani noin yhden sivun mittaisen kuvauksen haastattelun ydinasioista, tunnelmasta, kysymyksistäni ja mielikuvistani. Tämä merkitsi jo aineiston tulkintaa – ja ehkä tunteiden purkamista, mikä lienee tutkimuspäiväkirjan yksi tehtävä. Intensiivinen haastattelutehtävä vaatii voimien keskittämistä, joten sekä innostuneisuudelle että kuormittuneisuudelle tarvittiin ilmaisukanavia, jotka eivät riko tilanteiden luottamuksellisuutta. En ole käyttänyt tutkimuspäiväkirjaa tutkimusaineistona.

Olen merkinnyt tutkimusraporttiin haastateltavat numeroin K1... K12 (kirkon työnohjaajat) ja P1... P 6 (psykiatrian työnohjaajat). Näitä koodeja käytetään myös lyhyistä lainauksista, jotka sijoittuvat analyysitekstin sisälle. Itse asiassa nämä tunnukset riittäisivät, mutta koska tutkimuksessa lähestyttiin yksilöllisiä, paikallisia ja spesifejä kulttuureja, joita asianomaiset ihmiset ovat luoneet ja luovat, oli tärkeää tietää jotain myös näistä ihmisistä itsestään. Olen laittanut näytteen loppuun myös tiedon haastateltavasta sukupuolesta, esimerkiksi ”K 10, nainen” ja ”P 2, mies” - haastateltavien koodinumerot perustuvat satunnaiseen järjestykseen. Vaikka tämä tieto ei ole millään tavoin informatiivinen eikä merkittävä näytteen tulkinnan kannalta, se kuitenkin lähentänee lukijoita haastateltaviin ja tuo esiin jotakin tietoa heistä. Tutkimusaineistosta otettuihin näytteisiin perustuva ratkaisu haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi voi tuntua hätävarjelman liioittelulta, mutta haastateltavien antama informaatio oli niin arvokasta, ettei luottamukseen kannata aiheuttaa pienintäkään säröä. Tilanne korostuu vielä tässä tutkimuksessa tarkasteltavilla aloilla, joilla luottamuksellisuus, vaitiolo ja salassapito kuuluvat luonnostaan työn ja ammattietikan ehdottomiin periaatteisiin.

Tutkimuksen valmistuttua kesällä 2006 kutsuin koolle tutkimuksen pääaineiston edustajat, haastatteluissa mukana olleet kirkon työnohjaajat. Heistä saapui paikalle kuusi, lisäksi paikalla oli kirkon työnohjaaja, joka ei ollut mukana haastatteluissa. Myös viimeksi mainittu antoi arvokkaita kommentteja riittävän ulkopuolisena muiden tuntemaan haastatteluprosessiin nähden. Esittämieni näytteiden perusteella haastateltavat puolsivat sitä, että heidän koodiansa jälkeen mainittaisiin sukupuoli – tarkoituksena oli saada jotain lähempää tietoa haastateltavasta. He eivät kuitenkaan tavoitelleet yleistettävää tietoa, vaan ymmärsivät hyvin kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytettävän harkinnanvaraisen näytteen merkityksen. (Neuvottelu 12.6.2006, muistiinpanot.) Psykiatrian tulosryhmän yhdyshenkilö huolehti psykiatrian työnohjaajien kommentteista.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Analyysissa jatketaan ”tutkittavien äänen kuulemista” käsitteellistämällä aineistosta nousevia työnohjauksen taustateorioiden ominaisuuksia. Tutkimuksessa analysoidaan kirkon ja psykiatrian työnohjaajien haastatteluihin perustuvat aineistot erikseen induktiivisen eli aineistolähtöisen analyysin avulla. Induktiivisessa analyysissä päätelmät ja käsitteiden

muodostaminen tehdään aineiston perusteella. Se edellyttää tutkijalta kurinalaisuutta ja sitä, että hän sietää analyysin vähittäistä etenemistä ja siihen liittyvää keskeneräisyyttä. Induktiivisen sisällön analyysin vaiheet jakautuvat Kyngäksen ja Vanhasen (1999, 5-7) mukaan alkuperäisten ilmaisujen pelkistämiseen, vertailuun ja ryhmittelyyn sekä abstrahointiin. Tässä tutkimuksessa käytetään näiden vaiheiden mukaista analyysitapaa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen ominaisuuksiin kuuluvat eri vaiheissa tapahtuvat tutkijan tulkinnat, jotka tutkijan tulee aina esitellä ja perustella. Induktiivisessa sisällön analyysissä kaikki käsitteellistämisen vaiheet - ilmaisujen pelkistäminen, vertailu, ryhmittely ja abstrahointi – edellyttävät tutkijan tulkintaa. Jo alkuperäisen ilmaisun pelkistäminen muutamaksi sanaksi on tutkijan tulkinta esimerkiksi lauseen keskeisestä sisällöstä. Käsitteellistämisen ydin on kaikilla abstraktiotasoilla tapahtuva jatkuva vertailu (vrt. grounded theory –lähestymistapa: constant comparative analysis; Glaser & Strauss 1967). Koko ajan on tehtävä rajanvetoa: mitkä ominaisuudet tai käsitteet kuuluvat todella yhteen, mitkä eivät? Millä perusteella? Kysymyksen ydin koskee itse asiassa vertailukriteereitä ja niiden avulla saatavia tuloksia.

Vaarana on, että ominaisuudet nimetään liian pian teorioista tutulla käsitteielellä ja ankkuroidaan aineisto näiden käsitteiden varaan. On otettava huomioon, että samalla kun analyysiin tuodaan johonkin teoriaan sisältyvä käsite, tuodaan myös itse teoria näkökulmineen ja ennen kaikkea taustaoletuksineen. Sen vuoksi valmiiden käsitteiden käyttöä on mielestäni harkittava huolellisesti, vaikka Kyngäs ja Vanhanen (1999, 7) siihen kehottavatkin. Tutkijan omat, ehkä alkuvaiheessa kömpelötkin käsittelemät saattavat toteuttaa aineistolähtöisyyden periaatetta paremmin kuin toisenlaisista konteksteista otetut, tieteellisemmiltä vaikuttavat käsitteet.

Induktiiviseen otteeseen kuuluu, että ainakin osa aikaisemmista tutkimuksista ja kirjallisuudesta, joita on mainittu tutkimusraportin alussa, otetaan yksityiskohtaisempaan ja konkreettisempaan käyttöön asettamalla ne dialogiin omista aineistoista muodostettujen analyysitulosten kanssa. Vertailu jatkuu jälleen tässä muodossa. Mitä abstraktimmalle tasolle edetään, sitä luontevammin löytyy viitteitä relevantista kirjallisuudesta. Itse asiassa aineistosta muodostetut käsitteet ja käsitteekategoriat toimivat samalla uusina hakusanoina etsittäessä aikaisempia tutkimuksia, joissa käsitellään vastaavaa ilmiötä. Myös kirjallisuuden ja tutkimusten käytössä on muistettava aineistolähtöisyyden ja vertailun periaatteet; niiden varassa induktiivinen analyysi etenee loppuun saakka.

Induktiivinen sisällön analyysi tulee idealtaan lähelle erityisesti hoitotieteessä käytettyä Colaizzin (1978) induktiivista analyysimenetelmää (Åstedt-Kurki & Nieminen 1997, 157; Perttula & Latomaa 2005). Analyysivaiheet ovat hyvin samankaltaiset; jonkinasteista eroa on kuitenkin nähtävissä analyysin lopputuloksessa. Sisällön analyysin avulla kuvataan tutkittava ilmiö tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Analyysituloksena saadaan esiin tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita ja käsitteitä, useimmiten käsitejärjestelmän ja niiden väliset suhteet toisiinsa. Tulos voidaan pelkistää yhdeksi yhdistäväksi kategoriaksi, joka kattaa koko tutkittavan ilmiön. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 7.) Sisällön analyysin avulla pyritään tutkittavan ilmiön ydinkategorian määrittelemiseen, samoin grounded theory -lähestymistavassa selektiivisessä koodauksessa (Strauss & Corbin 1991, 116-142); Colaizzin menetelmässä (1978) käytetään tyhjentävän kuvauksen käsitettä. Olennaista ydinkategorioissa on se, että ne kattavat koko tutkittavan ilmiön ja täyttävät siten kvalitatiivisen tutkimuksen absoluuttisuus-kriteerin, jonka mukaan kaikki havainnot on otettava huomioon tuloksen muodostavassa tulkinnassa eikä poikkeuksia siitä sallita (Alasuutari 1993, 21).

On kuitenkin syytä kysyä, onko tutkittavan ilmiön pelkistäminen yhteen, kaiken kattavaan ja integroivaan kategoriaan ainakin joskus liian yleistävä ja yhdenmukaistava pyrkimys. Voidaanko todellisuuden ja siihen kuuluvan ilmiön monitahoisuus ja mahdollinen sisäinen ristiriitaisuus pakottaa yhteen kategoriaan? Ehkä ilmiön olemus olisikin parhaiten kuvattavissa useampien kategorioiden avulla, tai sen ytimenä voisi olla esimerkiksi kahden kategorian välinen luova jännite? Tällöin tutkimuksen tuloksena saataisiin esiin ilmiön ydindimensio, jonka pelkistäminen yhdeksi kategoriaksi voisi olla keinotekoisia ja hävittäisi ilmiöön sisältyvän paradoksin luonteen.

Ominaisuuksien, käsitteiden ja kategorioiden keskinäisen vertailun avulla päästään varsinaisiin tutkimustuloksiin, ja tällä tavoin muodostetaan myös teema-alueet ylittäviä yläkategorioita niin pitkälle kuin se suinkin on mahdollista. Myös Kyngäs ja Vanhanen (1999, 7) toteavat, että aineiston abstrahointia jatketaan niin kauan kuin se on mielekästä ja mahdollista sisällön kannalta. Tulokset on kuitenkin voitava palauttaa joka kohdassa empiiriseen aineistoon, kuten Larssonin (2005, 28-31) empiirinen ankkurointi ("empirical anchorage") -periaate edellyttää. Tässä tutkimuksessa tavoitteeksi ei aseteta nimenomaisesti yhden ydinkategorian löytämistä, vaan tietyt kriteerit täyttävän näytteen avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman hyvin ja abstrahoimaan sitä kos-

kevat käsitykset mahdollisimman relevantisti. Useimmiten lienee realistista tyytyä etsimään tutkittavan ilmiön keskeisiä ydinkäsitteitä ja arvioimaan niiden välisiä suhteita ilmiön dynamiikan ymmärtämiseksi.

Vertailuasetelman hyödyntäminen

Monipuolisemman kuvan saamiseksi ja kirkon työnohjauksen ominaisuutteen selventämiseksi tutkimuksessa käytetään vertailuaineistona psykiatrian työnohjauksen tutkimista. Vertailun tarkoituksena on 1) koetella, haastaa ja vahvistaa esiin nousevia tutkimustuloksia ja tuoda niihin lisänäkökohtia sekä 2) nostaa esiin mahdollisia aineistojen välisiä kysymyksiä tai esimerkiksi ristiriitoja pohdintojen herättämiseksi tässä tutkimuksessa ja jatkotutkimuksissa. Nämä tavoitteet vastaavat melko pitkälti Flickin (1998) esittämiä näkemyksiä siitä, että triangulaation avulla pyritään ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä. Koska täysin objektiivista todellisuutta ei voi koskaan saavuttaa, on opittava tuntemaan tutkittavaa ilmiötä selvittämällä sitä mahdollisimman monipuolisesti erilaisten representaatioiden avulla. Flickin mukaan monipuolisten osa-alueiden yhdistäminen on strategia, joka lisää tutkimuksen kurinalaisuutta, laaja-alaisuutta, moni-ilmeisyyttä, rikkautta ja syvyyttä. (Flick 1998, 229-231; ref. Denzin & Lincoln 2000, 5.)

Tutkimuksen pääaineistosta, kirkon työnohjaajien haastattelusta syntyi jo 12 erilaista näkemystä, sillä työnohjaajien käsitykset olivat tulkintoja ja niissä käytettiin rakennusaineina erilaisia teorioita. Rinnakkaisaineiston muodostavat psykiatrian työnohjaajien (n=6) vastaavat haastattelut. Psykiatrian alalla sekä työnohjaajien että työntekijöiden oletetaan olevan hyvin teoriatietoisia. Kirkon ja psykoterapian työnohjauksilla on yhteistä perinnettä esimerkiksi työnohjaajakoulutuksen kehittämisessä, vaikka ne myöhemmin ovatkin alkaneet kulkea eri teitä. Vertailuaineiston valinta ei kuitenkaan tarkoita sitä, että psykiatrian työnohjaus olisi tänä päivänä erityisen läheinen suhteessa kirkon työnohjaukseen; yhtä hyvin rinnastuskohteeksi olisi voitu valita muilla perusteilla esimerkiksi sosiaalityön tai opetusalan työnohjaus. Kuitenkin: vaikka kirkon ja psykiatrian lähtökohdat ja työn toteuttaminen poikkeavat toisistaan, molemmissa käsitellään viime kädessä eksistentiaalisia kysymyksiä todennäköisesti enemmän kuin muiden ammattialojen työnohjauksissa. Rinnakkaisaineistona saadut tiedot psykiatrian työnohjauksen vastaavista piirteistä ovat siis tässä tutkimuksessa välineellisessä asemassa kirkon työnohjauksen teoreettisten lähtökoh-

tien selvittämiseksi, joskin niillä on itseisarvoa myös psykiatrian työnohjausta koskevan tiedon lisääjänä.

Esiymmärryksen mukaan kirkon työnohjauksen erityispiirre nousee teologisista perusteista, joita ei käytetä psykiatrian työnohjauksessa. Kirkon ja psykiatrian työnohjausten yhtäläisyys taas perustuu humanistiseen ja kenties myös eksistentiaaliseen näkemykseen, joiden avulla luodaan perusta välittömästi ohjattavan kanssa tapahtuvalle vuorovaikutukselle sekä normisto ohjattavan ja hänen potilaansa/asiakkaansa kanssa tehtävälle toiminnalle. Erityyppisten aineistojen analyysi niiden omilla ehdoilla ja niiden keskinäinen vertailu nostavat esiin molempien tasojen tulokset: kuvailevat, analysoivat ja synteettisesti muodostavat tulokset. Seuraavaan taulukkoon on sisällytetty erilaisten vertailujen vaiheet. Kaikki tutkimustehtävät käsitellään taulukossa esitettävällä tavalla. Vertailuasetelman hyödyntäminen tapahtuu siis seuraavalla sivulla olevan taulukon mukaan:

Taulukko 3. *Kirkon ja psykiatrian aineistojen rinnastus.*

AINEISTO 1: KIRKKO (K)	AINEISTO 2: PSYKIATRIA (P)	VERTAILU	PÄÄTELMÄT
kirkon työnohjausta koskeva aineisto: taustateoriat ja lähestymistavat A, B ja C	psykiatrian työnohjausta koskeva aineisto: taustateoriat ja lähestymistavat B, D ja E	K: A B C	P: B D E * kirkon työnohjauksen oma- leimaiset taustateoriat ja teo- reettiset lähestymistavat A ja C: mitä ne sisältävät? * onko yhteinen tekijä B sa- massa merkityksessä molem- missa aineistoissa? * miksi D ja E eivät esiinny kirkon työnohjauksessa? so- veltuisivatko ne kirkon työn- ohjaukseen? miksi? miksi ei?

Päätelmä-kohta osoittaa, miten runsaasti kysymyksiä syntyy, kun vertailun tulokset palautetaan kirkon työnohjauksen taustateorioihin, näkemyksiin ja niiden ominaisuuksiin. Osaan kysymyksistä ei pystytä välttämättä vastaamaan – esimerkiksi kysymys siitä, miksi psykiatrian työnohjauksen taustateoriat, näkemykset ja ominaisuudet D ja E eivät ole käytössä kirkon työnohjauksessa, saattaa jäädä vaille vastausta. Onko asiassa tehty tietoinen ratkaisu - onko esimerkiksi teorioiden taustaoletuksissa jotain sellaista, joka ei sovi kirkon työnohjaukseen? Vai ovatko eri ammattialojen työnohjatukset yksinkertaisesti kulkeneet omia teitänsä kohtaamatta tältä osin toisiaan? Toisaalta on epävarmaa, ymmärretäänkö yhteinen tekijä B samalla tavalla, vai käytetäänkö eri konteksteissa esimerkiksi sen eri kou-

lukuntia ja suuntauksia. Oleellista on palauttaa vertailu aina kirkon työnohjauksen lähtökohtiin ja niistä pääteltäviin ominaisuuksiin.

Tutkimustulosten selvittäminen alkaa seuraavassa luvussa. Luvussa 5 käsitellään kirkon työnohjauksen teoreettisia lähestymistapoja (tutkimustehtävä 1), luvussa 6 vastaavia tietoja psykiatrian työnohjauksesta (tutkimustehtävä 2) ja luvussa 7 kirkon ja psykiatrian työnohjausten teoreettisen lähestymistapojen vertailua (tutkimustehtävä 3). Haastattelulainauksissa H=haastateltava, L=haastattelija.

5 KIRKON TYÖNOHJAAJIEN MAINITSEMAT TEOREETTISET LÄHESTYMISTAVAT

Kirkon työnohjaajien mainitsemat taustateoriat käsitellään tässä luvussa 5, psykiatrian työnohjaajien taustateoriat luvussa 6. Näin jaotellen saadaan tutkimuksen pääkohde, kirkon työnohjauksen teoreettiset lähestymistavat (tutkimustehtävä 1) selvemmin esiin. Kaikki kirkon työnohjaajien esittämät työnohjauksen teoreettiset lähestymistavat esitetään vuorotellen, ensin kuvailevalla tasolla (a-taso) ja sitten analyyttis-synteettisellä tasolla (b-taso), jossa muodostetaan teoreettisten lähestymistapojen sisällöistä työnohjausta ilmentäviä ominaisuuksia, käsitteitä tai käsitekategorioita. Lopuksi tehdään johtopäätöksiä kirkon työnohjauksen teoreettisista lähestymistavoista.

5.1 Lähimmäiskeskeisyys: auttamisen perusta

a) Kuvaileva taso: Työnohjaajien tulkinnat

Kolme kirkon työnohjaajaa (K 6, K 9 ja K 12; kaikki miehiä) mainitsi Irja Kilpeläisen esittämän lähimmäiskeskeisen ajattelutavan. Kilpeläisen teos ”Osaammeko kuunnella ja auttaa” oli haastateltaville tuttu, mutta tämän suuntauksen maininneilla oli myös omakoh- taista kokemusta tästä lähestymistavasta. Eräs haastateltava oli ollut itse osallistujana tä- hän ajatteluun perustuvassa työnohjauksessa ja kertoi kokemuksistaan:

Näyte 1K:

H: Työnohjauksessa oli henkilökohtaisen sielunhoidon ote, sen pohjana oli rogersilainen ajattelu. Rogersilaiselle systeemille on ominaista, että liitytään toisen puheenvuoroon. Se toimii kyl ihan käytännössä, ei se oo mitään ”apinointia” niin ku monet sanoo ja on arvos- tellu sitä, vaan se on just sitä lähimmäiskeskeisyyttä. Irja Kilpeläisen ”Osaammeko kuun- nella ja auttaa” oli keskeinen teos siihen aikaan.

L: Mitä sä odotit siltä työnohjaukselta?

H: Ei mulla ollut mitään erityisiä odotuksia sen työnohjauksen suhteen. Työnohjauksen alussa oli kumminkin testi.

L: Ai oikein psykologinen soveltuvuustesti? Työnohjaukseen?

H: Joo, se oli Testorin järjestämä testi. Kirjallinen raportti sinne työnohjaukseen oli sit aina oltava. Mulle se työnohjaus tarjosi ammatillista kasvua: ahdistus väheni ja pääsin eroon moralistisesta asenteesta ihmisiä kohtaan. Siin työnohjauksessa oli terapeuttisia aineksia. Kaikkineen se oli vertaansa vailla oleva kokemus! (K9, mies.)

Tältä pohjalta työnohjaaja hahmottaa myös oman näkemyksensä työnohjauksesta:

Näyte 2K:

Työnohjaus on ihmisen kohtaamista. Tehtävänä on auttaa ihminen kohtaamaan toinen ihminen. Ei ammatilla silloin ole väliä (K9, mies.).

Haastateltava kytkee yhteen Carl Rogersin asiakaskeskeisen terapian ja Irja Kilpeläisen lähimmäiskeskeisen sielunhoidon – asiasta on käyty paljon keskustelua, eikä Kilpeläinen ole koskaan myöntänyt tätä yhteyttä. Näiden teorioiden suhteiden käsittely ei kuitenkaan kuulu tämän tutkimuksen tehtäviin. Työnohjauksen ja sielunhoidon välinen suhde nousee mielenkiintoisesti esiin haastateltavan toteamuksesta: ”Sillä [työnohjauksella] oli henkilökohtaisen sielunhoidon ote” (Näyte 1K). Tämä tarkoittanee sitä, että työnohjausta tehtiin sielunhoidon (Kilpeläinen) tai terapian (Rogers) otteella. Kysymys työnohjaajan taustateorioiden ja perustyön sekä ohjattavan työn, sen taustateorioiden ja ohjattavan henkilökohtaisen työnäyn yhteydet toisiinsa muodostavat monipuolisen verkoston, joka toteutuu eri työnohjauksissa eri tavoin.

Haastateltavan mukaan rogersilaisen ajattelun tärkeä piirre on liittyminen toisen puheenvuoroon. Käytännössä se merkitsee toisen (avunhakijan) puheen keskeisen sanoman toistamista ja syventymistä siihen, jolloin avunhakija tulee kohdatuksi ja hänen viestinsä ymmärretyksi juuri sellaisena kuin hän sen tarkoitti. Haastateltava johtaa tästä liittymisestä asiakkaan puheenvuoroon ajattelun saumattomasti lähimmäiskeskeisyyteen ja Irja Kilpeläisen ajatteluun. Haastateltava puolustaa puheenvuorossaan kuuntelemista. Kuunteleminen toteutui käytännössä kyseisen lähestymistavan mukaan siten, että sielunhoitaja/työnohjaaja liittyi keskustelussa asiakkaan/ohjattavan sanoihin toistamalla niitä suoraan tai parafraaseina eli omin sanoin, mutta samaa tarkoittavin ilmaisin. Kyse ei suinkaan ollut jäljittelystä tai teknisyydestä, vaikka aloittelevien opiskelijoiden huomio kiinnittyi usein tähän yksityiskohtaan ja työ leimattiin helpoksi, vain sanojen toisteluksi. Sillä oli kuitenkin ehdottomasti oma merkityksensä ohjattavan tai muun avunhakijan kannalta. Toisto paljasti ohjattavalle, että ohjaaja ottaa hänet tosissaan, kuulee hänet ja haluaa varmistaa kuulleensa ja ymmärtäneensä juuri sen, mitä ohjattava sanoi. Ohjaaja hyväksyy

myös hänen tapansa sanoittaa omaa elämäänsä. Konkreettinen keino sisältää kokonaisen ihmiskäsityksen. Myös sen sovellukset haastateltavan työnohjaajan omaan näkemykseen työnohjauksesta painottavat ihmisen kohtaamista.

Kokemukset työnohjauksesta liittyivät sallivuuteen, joka koski suhdetta apua etsiviin ihmisiin. Moralistiset asenteet, joihin lienee sisältynyt myös käsitys yhdestä ainoasta, oikeasta tavasta toimia ja olla ihminen, avartuivat ja samanaikaisesti työntekijän oma ahdistus väheni. Tähän prosessiin saattoi sisältyä myös vastuun rajaamista: auttajan ei tarvitse vaatia, vaan hän voi auttaa. Tämä kokemus oli sekä osa ammatillista kasvua että terapeutin kokemus. Haastateltavan kertoma viittaa siihen, että hän itse on tullut työnohjauksessa kuulluksi ja kohdatuksi. Aikaisempien normirakennelmien purkaminen jatkui myös työnohjaajakoulutuksessa, jolloin kouluttajista löytyi jälleen erilainen, hänen aikaisempia käsityksiään vastaamaton ja sallivampi roolimalli. (Näyte 1K.)

Tältä pohjalta haastateltava työnohjaaja hahmottaa myös oman näkemyksensä työnohjauksesta: *”Työnohjaus on ihmisen kohtaamista. Tehtävänä on auttaa ihminen kohtaamaan toinen ihminen.”* (Näyte 2K.) Ihmisen kohtaaminen sellaisena kuin hän on ilman hänen sanojensa ja toimintansa arvottamista ja arvostelemista on keskeisessä asemassa sekä työnohjauksessa että ohjattavan työssä. Näin tulee tulkituksi myös Kilpeläisen esittämä työnohjaajan kaksoisrooli: potilasta arvostava ja rakastava sielunhoitaja ja ohjattavaan kohdistuva matkalle siunaava rakkaus, joka on alkuaan seurakunnalle osoitettua Jumalan rakkautta (Kilpeläinen 1974; sit. Virtaniemi 1984b, 60.) Näistä määrittelyistä voidaan tehdä myös sen johtopäätöksen, että kun ohjattava työntekijä tulee kohdatuksi ihmisenä työnohjauksessa, hän kasvaa tästä terapeutissävyyisestä kokemuksesta kohtaamaan myös muita ihmisiä työssään. Sielunhoitotyö ei ole rutiininomaista, vaan se vaatii pysähtymistä kulloinkin ajankohtaiseen tilanteeseen ja kunkin apua etsivän ihmisen lähelle. Tällöin myös sielunhoitotyön arviointi siirtyy sielunhoitokeskustelujen tilastoinnista tavoittelemaan kohti kohtaamisen aitoutta ja ohjattavan kuulluksi tulemistä.

Toisen haastateltavan mukaan viitekehyksiä on opittu erityisesti koulutuksissa. Kuitenkin niiden merkitys on suhteellinen, ja yksi teoria auttaa vain osittain:

Näyte 3K:

Kuuntelu nousi esiin jo sielunhoidon koulutuksessa, Kilpeläinen ja Matti-Pekka Virtaniemi korostivat sitä kovasti. Kuuntelu ei sais jäädä tekniikaksi. Kuuntelu on toisen ihmisen osit-

taista ymmärtämistä. Ihmisen ymmärtämiseen tarvitaan eri metodeja, Kilpeläisellä on yksi metodi. (K 6, mies.)

Myös tämän lainauksen taustalla on viime kädessä käsitys ihmisestä. Ihminen on moniulotteinen ja vaikeasti ymmärrettävä. Kuuntelemalla häntä voidaan ymmärtää osittain. Kuitenkin tarvitaan myös muita menetelmiä. Näin Kilpeläisen lähimmäiskeskeinen näkemys asetetaan suhteelliseen asemaan: se on **yksi, ei suinkaan ainoa tie toisen ihmisen ymmärtämiseen**. Voidaan varmasti myös ajatella, että jos toisen ihmisen täydellinen ymmärtäminen olisi jonkin teorian tai menetelmän avulla mahdollista, se nostaisi valtakäsitteet esiin. Toisen täydellinen ymmärtäminen merkitsisi myös hänen ajatustensa, toimintansa ja motiivinsa ymmärtämistä, jolloin tulisi mahdolliseksi ohjata, kontrolloida ja suunnata toisen ihmisen elämää. Edellisen haastateltavan mainitsemissa moralistisissa asenteissa toisiin ihmisiin (Näyte 1K) saattaa olla kysymys tästä samasta harhasta: ohjaaja tai ”auttaja” katsoo tietävänsä, missä tilassa ja tilanteessa apua etsivä on, mahdollisesti syyllistää tätä väärästä vaelluksesta ja ohjaa normien mukaiseen oikeaan elämään. Tätä ajattelua ei sisälly lähimmäiskeskeiseen näkemykseen, vaan siinä työnohjaaja tai auttaja asettuu toisen ihmisen rinnalle ymmärtämään tämän verbaalista ja non-verbaalista viestintää ja kuuntelemaan niiden avulla hänen ongelmiaan.

Kolmas Kilpeläisen teorian maininnut haastateltava oli perehtynyt siihen omakohtaisesti:

Näyte 4K:

Mä olin työnohjauksessa Irja Kilpeläisellä ja sitä kautta mä omaksuin asiakaskeskeisen työnohjauksen. [...] Asiakaslähtöisyys-ajatus elää tänä päivänä diakonian teologiassa ja empowerment –ajattelussa: niissä on asiakkaan subjektiivisuuden tukemisen ajatus. Tämä on lähtökohta kun mietitään oikeaa auttamisen tapaa. Asiakaslähtöisyys-ajatus ja työnohjaajakokemusta voi soveltaa monissa ihmissuhdealan tehtävissä, kun kerta on harjaantunut kuuntelemaan ihmisiä ja tekemään avaavia kysymyksiä. (K 12, mies.)

Tämä ja edellinen näyte (3K) lähtevät tilanteesta, jossa asianomainen työnohjaaja on itse ollut Irja Kilpeläisen koulutuksessa tai työnohjauksessa ja omaksunut ajatuksen lähimmäiskeskeisyydestä lähestymistavan esittäjältä itseltään. Tämän päivän kielellä ilmaisuna sama periaate on asiakaslähtöisyyttä, jossa on keskeistä asiakkaan subjektiivisuuden tukeminen. Vain sitä kautta asiakas voi tulla autetuksi ja voimaantua (”empowerment”-termi on käännetty useimmiten voimaantumiseksi; Siitonen 1999). Asiakaslähtöisyys ja työnoh-

jauskokemus ovat sovellettavissa monille aloille. Asiakaslähtöisyyteen ei riitä pelkkä kuunteleminen, vaikka sekin on tärkeää, vaan tarvitaan myös ”avaavien kysymysten tekemistä”. Niiden avulla päästään lähemmäksi ongelman ydintä ja samalla edistetään asiakkaan subjektiutta tukevaa prosessia. Asiakas ei ole enää auttamisen kohde, vaan itse itsensä auttaja, tosin ammattiauttajan monimuotoisen tuen avulla (ks. esimerkiksi subjektiivisessä sosiaalityössä: Haring 2004; Petrelius 2005). Vain omaksumalla ajatuksen itsestään oman elämänsä subjektina asiakas voi ottaa vastuun omasta elämästään ja voimaantua.

Erityisesti viimeinen lainaus osoittaa, miten pitkäkestoisia ja vaikuttavia Irja Kilpeläisen ajatukset ovat olleet sielunhoidon ja työnohjauksen kehityksessä. Niille löytyy maaperää myös tämän päivän ohjausmuodoista ja eri ammattialoilta. Terminologia on osin vaihtunut, sielunhoitajan tai ohjaajan rooli jossain määrin aktivoitunut, mutta yhtä voimakkaana on esillä työn tavoite: asiakkaan kuunteleminen ja asiakkaan subjektiivisuuden tukeminen. Kilpeläisen (1973, 210-212.) käsite ei-omistava lämpö voisi olla yksi tämän päivän empowerment-prosessin tukemisen edellytys ja näkökulma. Asiakaslähtöisyys ja työnohjauskokemus ovat sovellettavissa monille aloille. Avaavien kysymysten avulla päästään lähemmäksi ongelman ydintä ja samalla edistetään ”*asiakkaan subjektiivutta tukevaa prosessia*” (Osa näytteestä 4K).

Kilpeläisten teorian perusteemoille löytyy maaperää myös tämän päivän ohjausmuodoista ja eri ammattialoilta. Avaavat kysymykset tulee jättää sillä tavoin avoimiksi, ettei niiden avulla pyritä opetuskeskustelun tavoin johdattamaan ohjattavaa tai avunhakijaa työnohjaajan omaan käsitykseen ongelman ytimestä, vaan että ohjattava tai avunhakija saa tehdä omat tulkintansa. Kilpeläisen painottaessa työnohjauksessa tapahtuvaa kuuntelemista, varsinkin viimeksi mainittu työnohjaaja (K 12) korostaa avunhakijan aktiivista roolia ja elämänsä haltuun ottamista: esimerkiksi työnohjauksessa on kysymys juuri hänen työstään, jota hän itse haluaa kehittää ja johon hän ehkä haluaa muuttaa suhtautumistaan.

Haastateltavat kuvasivat työnohjaussuhteen avointa ilmapiiriä ja tavoitetta seuraavasti: ”*Työnohjaus antaa tilaa hengittää, ajatella omilla aivoillaan*” (Näyte 5K) ja ”*Työnohjauksen takana on myös luomisen teologia: tarkoituksena on löytää juuri se, miksi on tarkoitettu elämään*” (Näyte 6K). Viimeksi mainittu ilmaisu voidaan tulkita kahdella tavalla; joko kysymys on siitä, miksi ihminen elää (elämän tarkoitus) tai siitä, millaiseksi tai millaisena hänet on tarkoitettu elämään (ihmiskäsitys). Lähimmäiskeskeisessä työtyöalavastaavuudesta: ”työnohjaus on ihmisen kohtaamista ja sen tavoitteena on auttaa kohtaamaan

toinen ihminen, ei ammatilla silloin ole väliä” (Näyte 2K). Sopusointu työn asettamien tavoitteiden kanssa (Ojanen 1983: työnohjausteorian sisällön logiikka -kriteeri) toteutuu lähimmäiskeskeisessä ajattelussa hyvin sielunhoidon ja erityisesti sairaalasielunhoidon osalta. Sen sijaan seurakunnan työntekijän työtä ei tarkastella muilta näkökulmilta. Kirkon oman työnohjaajakoulutuksen luominen perustui lähtökohdiltaan sielunhoidon koulutuksen koordinaatiota koskevaan neuvottelukokoukseen, jonka asettaman työryhmän muistiossa (1972) korostettiin sitä, että työnohjauksen tulisi palvella kirkon eri työalojen työntekijöitä (Viika 1984, 73-74). Tässä suhteessa lähimmäiskeskeinen ajattelu osoitti yksipuolisuutena: työnohjauksen kontekstiksi ymmärrettiin sielunhoito ja vielä lähemmin sairaalasielunhoito. Kilpeläinen on tehnyt näillä aloilla suuren osan elämäntyöstään, joten painotus on ymmärrettävä, mutta kuitenkin kapea sekä oman aikansa että tämän ajan näkökulmasta.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Analyysiprosessia ja siihen sisältyvää päätelmäketjua tehdään läpinäkyväksi kokoamalla ja jäsentämällä kunkin teorian tulkinnoista syntyneet ominaisuudet ja niistä muodostetut käsitteet. Menettelytapa on aineistolähtöinen ja osoittaa tutkimusprosessin etenemistä välituloksineen. Ominaisuuksia on merkitty tekstiosassa tummennuksin ja lihavoinein. Haastateltavien tulkinnat lähimmäiskeskeisyyteen perustuvasta työnohjauksesta sisältävät seuraavat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto) eli sisällön analyysin termein pelkistetyt ilmaukset:

- kto 1: lähimmäisen kuunteleminen
- kto 2: lähimmäisen kohtaaminen
- kto 3: lähimmäisen (osittainen) ymmärtäminen
- kto 4: tilan antaminen lähimmäisen omalle ajattelulle
- kto 5: avaavien kysymysten tekeminen
- kto 6: lähimmäisen subjektiivisuuden tukeminen
- kto 7: lähimmäisen voimaantumisen (empowerment) tukeminen
- kto 8: oman elämän tarkoituksen täyttäminen

Seuraavaksi ryhmitellään nämä pelkistetyt ilmaisut. Niiden perusteella muodostuu harmonisesti kaksi käsitettä. Kirkon työnohjauksen ominaisuudet kto1 - kto4 muodostavat kokonaisuuden, joka koskee työnohjaajan suhdetta ohjattavaan tai yhtä hyvin sielunhoitajan suhdetta avunhakijaan. Niistä käytetään yhteistä käsitettä ***”lähimmäisen kunnioitta-***

minen". Se viittaa samalla teorian tulkintoihin sisältyvään ihmiskäsitykseen. Ominaisuudet kto 5 – kto 8 ilmaisevat työnohjaajan ohjausnäkemystä: toimintaa ja sen taustalla olevia tavoitteita. Näistä ominaisuuksista muodostuu käsite **"lähimmäisen omavastuu"**, jota työnohjaaja lähestyy ongelmia avaavilla kysymyksillä, ja joka kattaa lähimmäisen asenteen (subjektiivinen hyväksyminen), voimavarojen esiin saamisen (voimaantuminen) sekä oman elämän tarkoituksen löytämisen.

Kirkon työnohjaajien ensimmäisestä teoriasta, lähimmäiskeskeisyydestä, saadaan esiin kirkon työnohjauksen kahdeksan ominaisuutta, joista muodostuu kaksi käsitettä. Seuraavassa taulukossa esitetään neljä ensimmäistä ominaisuutta ja niistä muodostuva käsite.

Taulukko 4. *Lähimmäiskeskeisyyden tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 1-kto 4) ja niistä muodostuva käsite KK 1.*

Ominaisuudet:

kto 1: Lähimmäisen kuunteleminen

kto 2: Lähimmäisen kohtaaminen

kto 3: Lähimmäisen (osittainen) ymmärtäminen

kto 4: Tilan antaminen lähimmäisen omalle ajattelulle

Ominaisuuksista muodostuva käsite

KK 1: Lähimmäisen kunnioitus

Lähimmäisen kunnioitus ilmenee työnohjauksen vuorovaikutuksessa ja painottamisessa ohjaajaan sekä työn kuvailussa että muutosten tekemisessä. Työnohjaaja ei ota koskaan vastuuta ohjattavan työstä, vaikka hänellä on suuri vastuu avata niitä mahdollisuuksia, mistä ongelmien ratkaisut tai työn/työntekijän muutokset voisivat löytyä. Edellä mainitut lähimmäiskeskeisyyden ominaisuudet kto5-kto8 painottavat tätä näkökulmaa. Seuraavalla sivulla oleva taulukko 5 osoittaa nämä ominaisuudet ja niistä nousevan käsitteen.

Taulukko 5. *Lähimmäiskeskeisyyden tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 5-kto 8) ja niistä muodostuva käsite KK 2.*

Ominaisuudet:

- kto 5: Avaavien kysymysten tekeminen.
- kto 6: Lähimmäisen subjektiivisuuden tukeminen
- kto 7: Lähimmäisen voimaantumisen (empowerment) tukeminen
- kto 8: Oman elämän tarkoituksen täyttäminen

Ominaisuuksista nouseva käsite:

KK 2: Lähimmäisen omavastuu

Lienee perusteltua olettaa, että kohdissa kto 1- kto 8 mainittuja kirkon työnohjauksen ominaisuuksia saattaa esiintyä myös psykiatrian työnohjauksessa, joskin eri perustein. Lähimmäiskeskeisen teorian oppimisen lähteinä olivat erityiskoulutus ja/tai omakohtainen kokemus potilaskeskeisestä työnohjauksesta. Näyttää siltä, että lähimmäiskeskeistä ajattelua on vaikea oppia ilman omakohtaista kokemusta siihen perustuvasta vuorovaikutuksesta, johon Kilpeläisen (1973, 210-212) mukaan sisältyy empaattisuus, aitous ja ei-omistava lämpö.

5.2 Pastoraalipsykologia: eheyttä etsimässä

a) Kuvaileva taso: Työnohjaajien tulkinnat

Kolme kirkon työnohjaajaa (K 4, K 10 ja K 11; kaikki naisia) mainitsi pastoraalipsykologian olleen heille merkittävä osa kirkon työnohjaajakoulutusta tai muuta koulutusta. Yhdellä heistä oli teologinen perustutkinto. Haastateltavat muistelivat koulutuksiaan: työnohjaajakoulutusta ja siihen sisältyviä pastoraalipsykologisia aineksia sekä erillistä pastoraalipsykologian koulutusta:

Näyte 7K:

Se [työnohjaajakoulutus] oli hyvä kokemus, jollain tasolla vaativakin. Pastoraalipsykologia avautui, vahvasti valmiuksia – merkittävää, kun hengelliset kysymykset olivat keskeisiä omassa elämänvaiheessa samaan aikaan. Pastoraalipsykologia ilmeni jumalakuvassa, uskonelämän kehityksen tarkastelussa, kehityspsykologiassa. (K 10, nainen.)

Näyte 8K:

Mä oon käyny erillisen pastoraalipsykologian koulutuksen. Se oli mulle henkilökohtaisesti tärkeä. (K 11, nainen.)

Pastoraalipsykologialla on näiden lainausten mukaan selvästi kahtalainen vaikutus: toisaalta se palvelee työnohjaajaa itseään, toisaalta antaa valmiuksia työhön. Tämä vastaa kirkon työn, mutta myös useimpien muiden ihmissuhde- ja auttamisammattien olemusta, jonka mukaisesti työntekijän on huolehdittava sekä työstään että itsestään jaksakseen asettua toisen ihmisen kasvun palvelukseen. Myös uskonnonopetuksessa korostetaan oppisisältöjen henkilökohtaista relevanssia sosiaalisen relevanssin ohella (esimerkiksi Niemi 1991, 13-15, 43). Koulutuksessa on kysymys osallistujaa koskevasta henkilökohtaisesta relevanssista; sama näkökulma on tarkoitettu toteutuvaksi myös työnohjaustilanteessa, joka jo lähtökohtaisesti on ohjattavan kannalta relevantti, käsitelläänhän siinä hänen työsä ja työntekijä-olemuksensa eri puolia.

Pastoraalipsykologian omimpia alueita ovat työnohjaajan (Näyte 5K) mukaan **jumalakuva, uskonelämän kehitys ja kehityspsykologia. Yksilön kehityksessä ilmenevät kehityspsykologiset lainalaisuudet ja uskonelämän kehitys kietoutuvat pastoraalipsykologiassa yhteen.** Uskontopsykologiassa ja uskontokasvatuksen perusteissa on tarkasteltu sitä, kulkevatko nämä kehitysalueet samassa tahdissa, vai lukkiutuuko uskonelämä tietyille kehitystasteelle, jolloin esimerkiksi aikuisen uskonnollisuus ilmenee lapsenomaisina uskonkäsityksinä?

Kolmas pastoraalipsykologian maininnut haastateltava korostaa pastoraalipsykologian merkitystä asiakastyössä:

Näyte 9K:

Pastoraalipsykologinen osio [työnohjaajakoulutuksessa] anto aineksia erityisesti asiakassuhteisiin. Se autto näkemään, että Jumala-suhteen kautta peilautuvat läheiset ihmissuh-

teet. Jumala-suhde ei ole staattinen, vaan yksilöllinen. Lapsuuden kokemukset vaikuttavat Jumala-suhteeseen. Uskonnollinen elementti on osa psyykeä kuten seksuaalinenkin. Kuten seksuaalinen tyytyväisyys tai tyytymättömyys, myös uskonnollisuudessa on eri puolia: kuuluuko uskonnolliseen lahkoon, valtauskontoon vai ateistiseen suuntaukseen? Uskonnollinen puoli on luonnollinen osa ihmisen eksistenssiä, kehittyneen ihmisen yksi puoli. (K 4, nainen.)

Haastateltavan mukaan pastoraalipsykologia auttoi **ymmärtämään erilaisia asiakkaita**. Koska Jumala-suhde on luonteeltaan dynaaminen, ei staattinen, myös se kehittyy ikäkausien ja erilaisten elämäkokemusten mukaan. Asiakkaan Jumala-suhde ilmentää itse asiassa hänen läheisiä ihmissuhteitaan – toisin päin ajateltuna läheiset ihmissuhteet heijastavat Jumala-suhdetta ja ovat siten kanava sen tarkasteluun. Asiakkaiden Jumala-suhteet ovat yksilöllisiä. Kuitenkin varsinkin kehittyneellä ihmisellä (miten määritellään?) uskonnollinen puoli on luonnollinen osa hänen olemustaan. Pastoraalipsykologia tuo esiin **jotain kaikkia ihmisiä koskevaa**. Pastoraalipsykologiassa työnhajaaja, ohjattava työntekijä ja avun hakija ovat ihmisyyden yhteisten piirteiden alaisia; kullakin on kuitenkin oma kehitystarinansa.

Ajatus uskonnollisuuden luontevasta asemasta ihmisen kokonaisvaltaisessa olemuksessa merkitsi myös sitä, että työnhajaajakoulutuksessa kohdattiin myös spiritualiteetti: ”hoitavia, koskettavia hartauksia – kokonaisvaltainen koulutus” (Näyte 10K). Haastattelussa keskusteltiin myös spiritualiteetin ilmenemisestä ja käsittelystä työnhajauksessa, mutta koska pidän sitä ensisijaisesti työnhajauksen sisältökysymyksenä, en käsittele sitä tässä yhteydessä. Yleishavaintona todettakoon, että työnhajaajat edellyttivät ohjattavien aloitetta spiritualiteettia koskeviin kysymyksiin. Haastattelussa painotettiin sekä työnhajauksen että koulutuksen näkökulmia.

Näyte 11K:

Se on enemmänkin se teologinen puoli, ei hengellinen eikä hartaudellinen. Teologisessa puolessa työnhajaajalla on asiantuntijarooli. (K 6, mies.)

Näyte 12K:

Koulutuksessa tehdään mielikuvamatkoja omaan hengelliseen elämään liittyen. Koulutuksessa pohditaan, ketkä ovat olleet itselle tärkeitä hengellisiä henkilöitä elämän eri vaiheissa. Koulutuksessa pidetään aamu- ja iltahartaudet. (K 11, nainen.)

Pastoraalipsykologiaa käytettiin työnhajaajakurssilaisten oman hengellisen elämän hoitamiseen (esimerkiksi meditatiiviset ja muunlaiset kurssihartaudet) sekä työnhajaajana toimimiseen (Näytteet 5K ja 9K). On siis ilmeistä, että tultuaan itse pastoraalipsykologisen ajattelun koskettamaksi työnhajaaja pystyy kuulemaan ja ohjaamaan samoja ulottuvuuksia myös työnhajattavan ja tältä apua etsivän henkilön elämässä. Kyseessä on työnhajaaja- tai muussa koulutuksessa opitun *siirtovaikutus (transfer)* työnhajaustilanteeseen. Siirtovaikutuksen välittäminen edellyttää kokemusten ja niiden tarkastelun henkilökohtaista relevanssia.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Pastoraalipsykologia on työnhajaajaa ja ohjattavaa ravitseva näkemys, joka vaikuttaa heidän työhönsä eri konteksteissa, kuten työnhajauksessa. Työnhajaajien esittämät pastoraalipsykologian sovellukset koskivat enemmän ihmisyyttä kuin nimenomaisesti työnhajausta. Pastoraalipsykologiaa tarkastellaan ensin sekä työnhajaajan että ohjattavan työntekijän kannalta. Pastoraalipsykologia ei ole psykologisen kehityksen yksi osa-alue, jonka ominaisuuksia voitaisiin muodostaa tulkitsemalla yleisen psykologian yleispiirteitä uskonnollisiin konteksteihin. Pastoraalipsykologia ei ole psykologian alalaji tai sovellus, vaan se on oma teoriansa, jossa integroidaan aineksia sekä käyttäytymistieteistä että teologisista tieteistä (ks. Scharfenberg 2000). Tämä merkitsee myös ihmiselämän ja ihmisen kehityksen laaja-alaista tarkastelua. Keskeiset ominaisuudet ja niistä muodostetut käsitteet ovat seuraavat:

Taulukko 6. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnhajauksen ominaisuudet (kto 9-kto 10) ja niistä muodostuva käsite KK 3.

Ominaisuudet:

kto 9: Henkilökohtainen relevanssi: palvelee työnhajaajaa
kto 10: Ammatillinen ulottuvuus: antaa valmiuksia työhön

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 3: Ammatillisen ja persoonallisen kasvun integrointi

Ammatillisen ja persoonallisen kasvun integrointi voi koskea sekä ohjattavaa että työnhajjaa. Työnhajajaan osalta tämä näkökulma on painottunut erityisesti klinisen sie-lunhoidon koulutuksen (Clinical Pastoral Education; CPE) työnhajauksessa (Pohly 1977; Andriessen 1978; Virtaniemi 1984b). Olisi tärkeää selvittää jatkotutkimuksissa, miten työnhajajat kokevat oma ammatillisen ja persoonallisen kasvunsa integroituneen ja miten tämä näkökulma ilmenee työnhajauksen tavoitteissa ja työnhajausprosessissa.

Taulukko 7. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnhajauksen ominaisuudet (kto 11-kto 13) ja niistä muodostuva käsite KK 4.

Ominaisuudet:

- kto 11: Kehityopsykologian ja uskonnollisen kehityksen integrointi
- kto 12: Uskonnollisen ja elämän muiden ulottuvuuksien integroiminen
- kto 13: Uskonnollinen elementti osana psyykeä

Ominaisuuksista nouseva käsite:

KK 4: Uskonnollisuuden ja muiden elämänalueiden integrointi

Integrointia ei tapahdu yksinomaan yksilön ammatillisen ja persoonallisen kasvun vä-lillä, vaan myös kehityopsykologisten ominaisuuksien ja uskonnollisen kasvun välillä. Pastoraalipsykologia ei hylkää pois uskonnollisuutta, vaan tuo sen yhtenä ulottuvuutena, omilla ehdoillaan, muiden kehitysalueiden keskustelukumppaniksi. Tavoitteena on löytää sopusointu persoonallisuuden eri puolten välillä ilman että minkään ulottuvuuden omalei-maisuus häviää, mutta myös ilman että jokin ulottuvuus ottaa liian keskeisen sijan ja peit-tää alleen muita alueita. Uskonnollisuuden ja muiden elämänalueiden keskinäinen integ-rointi koskee muitakin kuin työnhajajia tai työnhajauksessa olevia työntekijöitä. Integroi-tumisen ajatus auttaa ymmärtämään myös asiakkaiden kysymyksiä (Näyte 9K).

Pastoraalipsykologian dynamiikka perustuu siihen, että siinä yhdistetään näennäisesti erillään olevia asioita, jotka kuitenkin sisimmältä olemukseltaan kuuluvat yhteen. Niinpä pastoraalipsykologian tulkinnoissa painottuvat integroidun kehityksen yksilöllisyys (ih-misten omat kehitystarinat ja –kertomukset), samanaikaisesti painottuu myös ihmiselle lajityypillinen kehitys. Uskonnollisen ja muiden elämänalueiden integroituminen tapahtuu kaikilla ihmisillä ja on osa ihmisyyttä. Nämä näennäiset vastakohtat vasta muodostavat kokonaiskuvan pastoraalipsykologian tulkinnoista, kuten seuraavat taulukot demonstroivat:

Taulukko 8. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 14-kto 17) ja niistä muodostuva käsite (KK 5).

Ominaisuudet:

- kto 14: Lapsuuden kokemusten vaikutus Jumala-suhteeseen
- kto 15: Jumala-suhde läheisten ihmissuhteiden kuvastajana
- kto 16: Yksilölliset kehitystarinat
- kto 17: Jumala-suhteen yksilöllinen kehittyminen

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 5: Integroidun kehityksen yksilöllisyys

Taulukko 9. Pastoraalipsykologian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 18-kto 19) ja niistä muodostuva käsite (KK 6).

Ominaisuudet:

- kto 18: Integroitunut kehitys: kaikkia ihmisiä koskevaa
- kto 19: Uskonnollisuus ihmisyyden elementtinä

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 6: Uskonnollisuus osana ihmisyyttä

Pastoraalipsykologian perusajatuksena on **integrointi**. Se koskee työntekijän ammatillista ja henkilökohtaista kasvua sekä uskonnollisuuden ja persoonallisuuden muiden ulottuvuuksien kehitystä. Lopulta pastoraalipsykologia yhdistää ihmisiä ja korostaa yhteisöllisyyttä, sillä vaikka kaikkien ihmisten kehityksen elementit samat, vaikka niiden kokemistavat ja siksi myös niiden merkityssisällöt ovat erilaisia. Zijlstran (1995) tulkinta pastoraalipsykologiasta ilmenee hänen teoksensa nimestä ”Kohti kokonaista ihmistä” ja vastaa hyvin työnohjaajien esittämiä ajatuksia. Pastoraalipsykologian kuvailu oli haastateltavia henkilökohtaisesti koskettavaa, siihen oli tutustuttu joko työnohjaajakoulutuksessa tai erillisillä pastoraalipsykologian kursseilla. Pastoraalipsykologian maininneet työnohjaajat eivät nimenneet ketään suuntauksen edustajia.

5.3 Psykoanalyttinen tai psykodynaaminen teoria

a) *Kuvaileva taso: Kirkon työnhajaajien tulkinnat*

Neljä kirkon (K2, K4, K5, K7; kaikki naisia) mainitsi nämä taustateoriat. Psykiatrian työnhajaajista yksi (P6, nainen) edusti tätä viitekehystä. Psykoanalyysin ja psykodynaamikan asema osana psykiatrasta hoitoa ei ole tänä päivänä yhtä keskeinen kuin aikaisemmin – onhan lyhytterapia kustannuksiltaan edullisempaa ja tuottaa ratkaisuja ainakin päällimmäisiin oireisiin ja *ad hoc* –tilanteisiin. Jo taustateorioiden kirjallisuustarkastelussa luvussa 4 jouduttiin toteamaan, ettei psykoanalyttisen ja psykodynaamisen teorian suhteita ole helppo määritellä. Osa haastateltavista edusti Juntumaan (2005) esittämää kohtaa, jossa psykoanalyysia ei niinkään hyväksytä, sen sijaan sen ydin: psykodynaamisuus otetaan mielellään vastaan. Osa haastateltavista taas puhui nimenomaan psykoanalyysista. On vaikea sanoa, miten tietoisesti ja selkeästi työnhajaajat tekivät eron näiden käsitteiden välillä. Seuraavissa näytteissä liitytään työnhajaajien omaan kielenkäyttöön.

Eräs kirkon työnhajaajista perusteli analyttisen mallin käyttöä sekä omalla persoonallisuudellaan että koulutuksellaan. Analyttinen malli ilmenee hänen mukaansa työnhajauksessa yksinkertaistetusti ilmaisten seuraavasti:

Näyte 13K:

H: *Mulla on analyttinen malli sekä oman persoonallisuuden että koulutuksen pohjalta. Se on hidas prosessi.*

L: *Analyttisestä mallista on kai ainakin karkea mielikuva. Mutta mitä se merkitsee työnhajauksessa?*

H: *Mä sanon sen merkityksen yksinkertaisesti, kärjistetysti. Ihminen tekee työtä samasta olemuksesta ja samoista vaikuttimista kuin muutenkin; samat valinnat ja sama tietoisuus saa hänen näkemään asioita työssä. Tietoisuus työstä johtaa tietoisuuteen itsestä. Analyttinen malli ei onnistu kaikkien kanssa, se edellyttää luottamusta.*

L: *Mites analyttinen työnhajaus sitten eroaa analyttisestä terapiasta?*

H: *Työnhajauksessa käsitellään työtä. Työnhajauksessa ei tehdä suorita tulkintoja. Työnhajaajan tehtävänä on tehdä oikeita kysymyksiä, jotta ohjattava itse oivaltaa. Ohjattavan on itse tehtävä työnhajausprosessissa koetun suhde muuhun elämään. (K2, nainen.)*

Työnohjaaja käsitteli nimenomaan psykoanalyysia; hän ei edes maininnut psykodynaamista näkemystä. Työnohjaus on hänen mukaansa selvästi sisällöllisesti kapealaisempaa kuin psykoanalyysi. Työnohjaus voi olla väline psykoanalyttisen tiedon soveltamiseen: ”Työnohjauksesta syntyvä tietoisuus työstä johtaa ohjattavan myös tietoisuuteen itsestä” (Näyte 13K). Työnohjauksessa lähestytään ohjattavan persoonaa työn näkökulmasta, ja siihen liittyvän tietoisuuden herättäminen on työnohjaajan tehtävä. Ohjattavan omaksi tehtäväksi jää työnohjauksessa tehtyjen oivallusten tulkitseminen ja integrointi kokonaispersoonaan. Tältä pohjalta on mahdollista, että työtä koskevat valinnat ja niitä koskeva tietoisuus saa ohjattavan kiinnostumaan persoonansa kehityksestä myös laajemmin ja tutkimaan sitä esimerkiksi terapiassa.

Muiden kirkon työnohjaajan ajatukset kulkivat seuraavaan tapaan:

Näyte 14K:

Analyttinen teoria on hyvä perusta, välttämätön pohjarakenne. [Haastateltava mainitsi myös muita teorioita, mihin hän nojautuu työssään.] Siinä näkee lapsen kehityksen ja sen eri vaiheet. Siitä tulee runko ihmisen kehityksen tarkastelulle. Se on syväluotausta ongelmiin. [...] Työnohjaustilanteissa ei kuiteskaan tehdä tulkintoja eikä puututa persoonaan. (K 4, nainen.)

Näyte 15K:

L: Mitä psykodynaaminen näkemys sitte antaa työnohjaukselle?

H5: Psykodynaaminen näkemys, no se antaa sen koko ihmiskäsityksen. Ihmisen kehityksen juuri ymmärretään just psykodynaamisesta ja psykoanalyttisesta näkemyksen avulla. Näkemys ihmisestä on kokonaisvaltainen: siin tulee esiin tiedostamattoman tärkeä rooli, se et menneisyyden perspektiivi on läsnä ihmisen minän toiminnassa. Työnohjaajalle täs tulee se ohjattavien elämänhistorian ja työhistorian kunnioittaminen. Persoonallisen kehityksen muistaminen. Myös silloin kun arvioidaan sen ohjattavan toimintaa. (K5, nainen.)

Näyte 16K:

Mä oon käyny ite analyttisen ryhmätyöskentelyn. Se oli semmosta syvätyöskentelyä, unien tutkimista, tälleen saatiin tiedostamattoman osuus esiin. Se tapahtu ryhmissä; sillai siitä sai myös välineitä ryhmän vetämiseen. Psykoterapian anti on se, että sillä on perusteorian merkitys. Lahtelainen psykoanalyttikko Leila Keski-Luopa on ollu merkittävä henkilö, joka on käsitellyt myös työnohjauksen kasvatuksellista puolta. (K 7, nainen.) [Haastateltavalla oli mukanaan haastattelussa Leila Keski-Luopan kirja ”Työnohjaus vai superviisaus” (2001).]

Näyte 17K:

Kun mä olin omaksunut analyttisen suuntauksen, mä oivalsin sen merkityksen myös mun omassa työnohjaajakoulutuksessa ja aloin nähdä sitä kouluttajien työssä (K 2, nainen).

Haastatteluaineistosta otetut lainaukset vahvistavat käsitystä siitä, että työnohjaajat eivät aina välttämättä tee selkeää tai jyrkkää eroa psykoanalyttisen ja psykodynaamisen näkemyksen välillä. Analyttisen toiminnan rinnalla puhutaan myös psykoterapiasta (K7) tai psykoanalyttinen ja psykodynaaminen näkemys rinnastetaan (K5). En näe tarkoituksenmukaiseksi tehdä kirkon työnohjauksen ominaisuuksien muodostamisessa jyrkkää eroa näiden suuntausten välille, koska tutkimusaineisto ei tue sitä selkeästi, vaan käsittelen niitä rinnakkain.

Kirkon työnohjaajien mukaan psykoanalyttinen ja/tai psykodynaaminen näkemys on kaiken pohja ja perusta. Se on ”*työn perusta, välttämätön pohjarakenne*”, ”*runko ihmisen kehityksen tarkastelulle*”, se antaa ”*koko ihmiskäsityksen*”, sillä on ”*perusteorian merkitys*”, kuten haastattelulainaukset osoittavat. Erityisesti psykoanalyysiin on perinteisesti liitetty ajatukset tiedostamattoman tärkeästä roolista ja menneisyyden merkityksestä, eikä tässä aineistossa kielletä näitä näkökohtia. Työnohjaajan tulee kunnioittaa ohjattavien elämänhistoriaa ja työhistoriaa sekä muistamaan kehityksen persoonallinen luonne.

Psykodynaaminen ja psykoanalyttinen teoria merkitsevät työnohjauksessa perusteoriaa. Se painottaa ***kokonaisvaltaisuutta***: ihmistä tarkastellaan menneisyyden, nykyisyyden ja niiden välisen suhteen näkökulmasta sekä tietoisien ja tiedostamattoman välisen suhteen kannalta. Työnohjauksen tehtävänä on tämän ***tietoisuuden kehittäminen ja syventäminen***. Tätä kautta avautuu työnohjauksessa tulevaisuuden näköaloja, joiden suhdetta syntyneeseen tietoisuuteen arvioidaan. Vaihtoehtoiset työtavat edellyttävät vaihtoehtoista tulkintaa työstä ja sen perusteista. Tämä ei kuitenkaan merkitse ohjattavan menneisyyden tai työhistorian mitätöimistä, mutta ei myöskään niiden ehdotonta myötäilyä. Tätä taustaa vasten tapahtuu ***ihmisen toimintaperusteiden tarkastelu*** esimerkiksi valintatilanteissa. Tässä tulee esiin ohjattavien ***yksilöllisyys ja sen kunnioittaminen***: ohjattavien työ- ja elämänhistoriat ovat erilaisia, ja ne antavat erilaiset lähtökohdat toimia työnohjauksessa. Siksi myös työnohjauksen arviointi on suhteutettava yksilön voimavaroihin ja potentiaaliin.

Arkikäsitusten mukaan psykoanalyttisessa ja/tai psykodynaamisessa suuntauksessa painottuu usein voimakkaasti menneisyys ja sen traumojen käsittely. Haastatteluissa kuitenkin torjutaan tämä näkökulma työnohjauksen kannalta. Menneisyyden tiedostamista käytetään hyväksi nykyisyyden ymmärtämiseksi ja tulevaisuuden kehittämiseksi. Toisaalta alan kirjallisuudessa tuodaan esiin se, että erilaiset elämänkaaren vaiheet aktualisoituvat ja elävät ohjaus-/auttamisprosessin eri vaiheissa. Tämän näkemyksen mukaan ohjattava (tai asiayhteydestä riippuen asiakas tai potilas) regressoituu työnohjauksen alussa työnohjaajan tukea vaativan lapsen tasolle ja kasvaa vasta vähitellen työnohjauksen työskentelyvaiheen kautta omaan vastuun ottamiseen, jolloin myös työnohjaussuhde muodostuu tavoitteena olevaksi kahden aikuisen suhteeksi. (Aalto, K. 1984, 90; Ekstein & Wallerstein 1977; sit. Kuusniemi 1984, 115; von Martens 1984, 132.)

Henkilökohtaisesti vierastan ajatusta siitä, että työnohjauksessa tapahtuisi näin voimakas regressio ja tukea kaipaavan lapsen tai oppilaan roolin omaksuminen – terapiassa näin voi tapahtua, koska siinä käsitellään ihmisen persoonaa kokonaisvaltaisesti, kun taas työnohjauksessa keskitytään työhön. Omien käsitysteni perusteita voi hyvin kyseenalaistaa: Miksi torjun regression? Enkö itse uskalla regressoitua enkä siksi salli sitä toisillekaan? Enkö osaa toimia regressoituneen ohjattavan kanssa? Miten pystyä yhdistämään toisaalta ohjattavan tarvitsema emotionaalinen tuki, toisaalta hänen kehityksensä tukeminen kohti autonomiaa ja aikuisuutta? Voidaan myös kysyä, tapahtuuko terapian kaltainen, mutta lievempi regressio aina kun aikuinen kohtaa asiantuntijan, erityisesti perinteistä professiota edustavan työntekijän, esimerkiksi lääkärin, papin tai juristin? Entä kun perinteisen profession edustaja, esimerkiksi pappi, on itse työnohjauksessa? Yhdyn kuitenkin esimerkiksi Kuusniemen (1984, 117) näkemykseen: ”*työnohjauksen suuntana on aikuissuhde*”, samoin erään kirkon työnohjaajan ajatuksiin: ”*työnohjaus on luovuttamattomasti kahden aikuisen prosessi*” (Näyte 18K) ja ”*työnohjaus on myös kutsu aikuisuuteen*” (Näyte 19K). Seuraavassa ajatustenvaihtoa tästä näkökulmasta erään kirkon työnohjaajan kanssa:

Näyte 20K:

L: Nois kirjoissa ku kuvataan sitä psykodynaamista työnohjausprosessia, nii niis tuodaan esiin, että se ohjattava on ku pikku lapsi, että se ottaa ensimmäistä haparoivia askeleita aikuisen työntekijän tiellä, ja työnohjaaja on sit niinku äiti tai isä, joka seuraa silmä valppaana sen yrityksiä. Mitä sä tästä ajattelet?

H: Kylhän toi regressiivinen imu tietty on ja tuntuu, vaikka ohjattavat on erilaisia sen suhteen. Työntekijöillä on myös auktoriteettihakuisuutta. Ne on haavoittuvalla tavalla alttiita auktoriteetille. Työnohjaajan pitäis olla vastuuntuntonen auktoriteetti, joka on käsitelty valtaan ja auktoriteettiin liittyviä kysymyksiä. Työnohjaus ja työnohjaajan valta ja sitte toisaalta ohjattavan itsenäisyys ja ammatillinen kehitys, työnohjaajan pitäis olla tietonen tästä jännitteestä ja hänen olis opiskeltava vallan problematiikkaa.

Alttiiksi asettuminen, regressiivisyys ja hoidetuksi tulemisen elementit liittyvät yhteen. Kyse on lopulta ohjauksen ja hoidon suhteesta. Ohjattavat on ite kamppaileet ohjaus – hoito – suhteen välillä. Ohjattavat on myös ite asettaneet rajoja niiden välille. (K 5, nainen.)

Tämän lainauksen perusteella ohjattavat tiedostavat mielestäni varsin syvästi **omaa regressiotaan (hoidetuksi tulemisen tarvetta) ja sen suhdetta ohjaukseen**. He näkevät ristiriitaiset tarpeet, jotka vallitsevat heissä itsessään samanaikaisesti. He pystyvät suhteuttamaan niitä toisiinsa ja tekemään niitä koskevia rajoja. Toinen lainauksen keskeinen teema oli kysymys vallasta. Kukaan muu kirkon työnohjaajista ei puuttunut näin selkeästi ja suoraan **työnohjaajan asiantuntija- ja auktoriteettivaltaan**, jota on käsitelty suhteellisen vähän myös alan kirjallisuudessa. Valtakysymysten tiedostaminen ja vallan problematiikan tutkiminen (haastateltava mainitsee valtakysymysten opiskelun työnohjaajan tehtävänä) edellyttävät, että työnohjaaja myöntää itselleen omistavansa valtaa ja että hänellä on samalla vastuu valtansa ja auktoriteettiasemansa käyttämisestä. Kysymystä ei tulisi kaihtaa myöskään ohjattavien kohdalla, onhan esimerkiksi papin tai lääkärin professioon kuuluva valta kuitenkin aistittavissa ja tunnistettavissa monissa työtilanteissa. Jos valtakysymyksiä ja -suhteita päästään tarkastelemaan työnohjauksessa, käsitellään ehkä kummallekin osapuolelle arkoja kysymyksiä ja on näin ollen saavutettu jo suuri luottamuksenaste.

Vehviläinen (1999, 2001) on tutkinut ohjausta vuorovaikutuksena keskusteluanalyysin avulla ja käsitelty erityisesti ohjaavan koulutuksen kontekstissa ohjattavan toteuttamaa vastuun torjumista ja sen siirtämistä ohjaajalle. Tässä tutkimuksessa päästään kuitenkin vain tiettyyn rajaan saakka näiden kysymysten selvittämisessä, sillä ne avautuvat parhaiten työnohjauksen vuorovaikutuksessa, jossa vallan ja auktoriteetin, regression ja hoidon tarpeet konkreettisesti kohtaavat toisensa. Tämä aihe tulisi ehdottomasti ottaa käsiteltäväksi jatkotutkimuksissa.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Seuraavassa jatketaan kirkon työohjauksen omaleimaisten ominaisuuksien määrittelyä psykoanalyttisen tai psykodynaamisen teorian perusteella; työohjaajat käyttävät kumpikin termejä, joskaan eivät mitenkään systemaattisesti. Seuraavassa puhutaan psykodynaamisesta teoriasta, koska tätä käsitettä esiintyi kaikkein eniten ja koska – kuten edellä on todettu – psykodynamiikan voivat hyväksyä myös ne työohjaajat, jotka eivät tunnustaudu psykoanalyysin edustajiksi (Juntumaa: henkilökohtainen tiedonanto 15.9.2005).

Psykodynaaminen teoria antaa laaja-alaisen pohjan tarkastella yksilön elämänvaiheita ja työhistoriaa. Tässäkin teoriassa painotetaan yksilöllisyyttä, ja työohjaajat kehottavat ottamaan sen lähtökohdaksi esimerkiksi työn arvioinnissa, joka usein tehdään erilaisten standardimallien perusteella. Psykodynaamiseen kehitykseen perustuva työohjaus auttaa ohjattavaa kehittämään ja syventämään omaa tietoisuuttaan kehityksestään, sen persoonallisesta luonteesta ja siihen sisältyvistä tiedostamattomista tekijöistä.

Taulukko 10. *Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työohjauksen ominaisuudet (kto 20-kto 21) ja niistä muodostuva käsite KK 7.*

Ominaisuudet:

kto 20: Ohjattavien elämänhistorian ja työhistorian merkitys

kto 21: Kehityksen persoonallisen luonteen merkitys (huomioon esim. työn arvioinnissa)

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 7: Ohjattavan yksilöllisyyden kunnioittaminen

Yksilöllisyyden rinnalla psykodynaamisessa teoriassa käsitellään myös ihmisen menneisyyteen ja tiedostamattomaan piilotettuja kokemuksia, jotka avaavat uuden, entistä kokonaisvaltaisemman näkemyksen ihmiseen:

Taulukko 11. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 22-kto 23) ja niistä muodostuva käsite KK 7.

Ominaisuudet:

kto 22: Ihmistä tarkastellaan menneisyyden, nykyisyyden ja niiden välisen suhteen kannalta

kto 23: Ihmistä tarkastellaan tietoisien ja tiedostamattoman välisen suhteen kannalta

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 8: Ihmisen kokonaisvaltaisuus

Psykodynaamiseen teoreettiseen lähtökohtaan perustuvassa työnohjauksessa on jännitteitä, kuten myös yksilön kehityksessä. Keskeinen jännite syntyy työntekijän regressoitumisen ja aikuisuuden välille. Aineiston mukaan ohjattavat tiedostavat itsekkin tätä jännitettä. Ohjattavien regressiota ja valtakysymyksiä suhteessa ohjaajaan kuvataan seuraavalla sivulla olevassa taulukossa:

Taulukko 12. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 24-kto 30) ja käsite (KK 9).

Ominaisuudet:

kto 24: Ohjattavan kokema regressiivinen imu

kto 25: Ohjattavan regressio: haltuun ottamisen tarve, hoidon tarve

kto 26: Työnohjaus kutsuna aikuisuuteen

kto 27: Aikuisuus: itsenäistymisen ja vastuun ottamisen tarve

kto 28: Työnohjaajan tietoisuus ohjattavien regression ja aikuisuuden välisestä jännitteestä

kto 29: Ohjattavien tietoisuus regression ja aikuisuuden välisestä jännitteestä

kto 30: Ohjattavien reflektio ja toiminta jännitteen lievittämiseksi

Ominaisuuksista nouseva käsite:

KK 9: Ohjattavan regression ja aikuisuuden välinen jännite

Toinen työnohjauksessa oleva jännite liikkuu ohjattavien aikuisuuden ja työnohjaajan vallan välisessä vuorovaikutuksessa:

Taulukko 13. Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 31-kto 35) ja käsite (KK 10).

Ominaisuudet:

- kto 31: Työnohjaajan valta ja auktoriteetti
- kto 32: Ohjattavan itsenäisyys ja ammatillinen kehitys
- kto 33: Ohjattavien suhde auktoriteetteihin
- kto 34: Työnohjaajan tietoisuus työnohjaajan vallan ja ohjattavien itsenäisyyden välisestä jännitteestä
- kto 35: Työnohjaajan tutkittava valtakysymyksiä

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 10: Työnohjaajan auktoriteetin ja ohjattavan aikuisuuden välinen jännite

Regressiota ja aikuisuutta koskevat ominaisuudet välittävät kuvan ohjattavien sisäisestä jännitteestä, jonka ohjattavat ovat itse tiedostaneet ja jonka lievittämiseksi he myös itse toimivat. Työnohjaaja-auktoriteetin ja aikuisten ohjattavien välisen suhteen työstäminen näyttää painottuvan erityisesti työnohjaajan tehtäväksi valtakysymyksiin perehtymisen ja niiden käsittelyn avulla. Kuitenkin kyseessä on myös ohjattavien suhde auktoriteetteihin, joten kun ihmissuhdekoulutuksen saaneet ohjattavat löytävät itsestään regression ja aikuisen välisen ristiriidan, heillä olettaisi olevan valmiuksia käsitellä myös valtakysymyksiä, varsinkin koska he ovat usein omassa työssään auktoriteetin asemassa. Ehkä juuri viimeksi mainittu tekijä, auktoriteetin sisältyminen myös omaan työhön, vaikeuttaa tämän kysymyksen käsittelyä. Regressio on taas enemmänkin seurakuntalaisen, potilaan tai asiakkaan ominaisuus, jota työntekijän ei välttämättä tarvitse tunnistaa itsessään. Tämä ei suinkaan tarkoita, ettei regressiota esiintyisi myös työntekijöillä, mutta he tuovat sen useimmiten ilmi muilla areenoilla kuin auttamistyössä ja painottavat ehkä samalla ammattitietoisuuttaan toteamalla käyttävänsä ”regressiota egon palveluksessa”.

Työnohjaajan ja ohjattavan suhteessa ilmenee jännitettä heidän erilaisten asemiensa takia. Työnohjaaja on helposti ohjattavalle auktoriteetti – varsinkin jos hän on saman työalan kokeneempi edustaja. Työnohjaajan auktoriteettiasema perustuu enemmänkin hänen asiantuntemukseensa kuin hänen asemaansa työnohjaajana, mutta käsittääkseni myös työnohjaajan positio tuo ainakin työnohjauksen alkukerroilla auktoriteetin roolin myös sinällään. Työnohjaajan rooli tarjoaa mahdollisuuden tarkastella ohjattavien suhdetta auktoriteetteihin laajemminkin työssä esiintyvänä ilmiönä. Valtakysymysten tiedostaminen ja

vallan problematiikan tutkiminen (haastateltava työnohjaaja mainitsi valtakysymysten opiskelun työnohjaajan tehtävänä) edellyttävät, että työnohjaaja myöntää itselleen omistavansa valtaa ja että hänellä on samalla vastuu valtansa ja auktoriteettiasemansa käyttämisestä. Kysymystä ei tulisi kaihtaa myöskään ohjattavien kohdalla, onhan esimerkiksi papin tai lääkärin professioon kuuluva valta kuitenkin aistittavissa ja tunnistettavissa monissa työtilanteissa. Jos valtakysymyksiä ja -suhteita päästään tarkastelemaan työnohjauksessa, käsitellään ehkä kummallekin osapuolelle arkoja kysymyksiä ja on näin ollen saavutettu jo suuri luottamuksenaste.

5.4 Systemiteoria: erilaiset verkostot

a) Kuvailtava taso: Kirkon työnohjaajien tulkinnat

Vain kaksi kirkon työnohjaajaa (K4, nainen ja K6, mies) viittasi suoraan systemiteoriaan. Molemmilla työnohjaajilla oli perheterapeuttinen koulutus, vaikka he eivät välttämättä työskennelleet haastatteluhetkellä perheneuvonnan tehtävissä. Toisen haastateltavan mukaan perheneuvontaan ja –terapiaan sijoitettu systeminen näkemys on alkuaan milanolainen, neljän naisen perustama koulukunta. Kaikilla perustajilla oli alkuaan psykoanalyttinen amerikkalainen koulutus. Italiaan palattuun he ottivat käyttöön systemisen näkemys osin käytännön syistä, pitkien välimatkojen takia. Ideana oli tavata koko perhettä, ei yksinomaan perheterapiaan hakeutunutta. Ajattelutapa tuli Suomeen 1980-luvulla, ja sitä edustaa esimerkiksi psykoanalytikko ja perheterapeutti Johannes Enckell. Systemisen perheterapian ohjaaja tuo esiin tilanteen tulkinnan vaihtoehtoja. ”Systemiteorian idea on, että tavataan perheitä kerran kuukaudessa. Ideana on myös asiakkaan kunnioitus.” (Näyte K 21.) Näkemys ei ole ajatuksellisesti tai teoreettisesti ristiriidassa analyttisen koulukunnan kanssa, olivathan systemiteorian luojat itsekin saaneet psykoanalyttisen koulutuksen. (K 4.)

Toinen haastateltava kertoo vielä niukemmin systemiteoreettisesta lähestymistavasta. Hän on omaksunut sen perheterapeuttisessa koulutuksessa. Kuvatessaan työnohjausnäkemystään haastateltava asettaa systemiteorian perinteisen oppipoika-kisälli –ajatuksen edelle:

Näyte 22K:

Matti J. Kurosen ajatus oppipoika – kisälli – opettaja –mallista – mä en liity siihen, koska työnohjauksessa pyritään siihen, että ihminen itse kyselee kysymyksiä tekemällä. Työnohjaajan tehtävänä on esittää erilaisia vaihtoehtoja. Myös perheterapiakoulutuksessa Wahlbeck heitti vaihtoehtoja. (K 6, mies.)

Edellinen lainaus osoittaa, että perheterapia kytetään perheen järjestelmään, niin että varsinaisen asiakkaan lisäksi hänen perheensä tulee perheterapeutin vastaanotolle pitkien matkojen päästä. Tällöin kaikki perhesysteemin dynamiikkaan kietoutuneet saavat samalla apua ja kysymyksiä omasta roolistaan. Jälkimmäisessä lainauksessa on kyse siitä, että työnohjaaja tuo esiin erilaisia tulkintavaihtoehtoja tilanteesta, mikä pätee myös perheterapiakoulutukseen. Työnohjaaja ei opeta ohjattavaa, vaan hän esittää erilaisia ajatusmalleja ja vaihtoehtoja. Näin ohjattavan ongelmia sijoitetaan erilaisiin ajatusyhteyksiin, joissa niistä nousee eteen eri puolia. Ongelmat ja potentiaaliset ratkaisut asettuvat eri viitekehyksiin, jolloin niillä on myös erilaiset, eri taustaoletuksista nousevat ratkaisumahdollisuudet. Tämä puolestaan edustaa työnohjaajalta asian laajaa tuntemusta ja sitä, että hän auttaa ohjattavaa hahmottamaan, ymmärtämään ja jäsentämään erilaisia vaihtoehtoja ja niiden vaihtoehtoisia ratkaisuja.

Eräs työnohjaajista kuvaa seurakuntatyöhön suuntautuvan työnohjauksen aatetaustaa seuraavasti:

Näyte 23K:

L: Kerro seurakuntakeskeisestä työnohjaajakoulutuksesta.

H II: Siinä on psykodynaaminen, systeeminen ote. Pääkouluttaja Timo Totrolla on psykodynaaminen lähestymistapa. Timo on saanut paljon vaikutteita Harri Hyypältä, joka on perehtynyt Tavistock-Instituutin ajatteluun.

L: Mites se systeeminen ote sitte ilmeni siinä koulutuksessa?

H: Se tarkoitti työnohjauksen tarkastelua systeemin näkökulmasta: koulutuksessa oli insight-ryhmät, joissa yksilön unet, mielikuvat ja ryhmän vaihe otettiin huomioon. Myös regression mahdollisuus sallittiin. Täs on kuitenkin se ero, että ennen iltaryhmät toimi kasvuryhmäperiaatteella....

L (innostuu): Joo, mä muistan! Meilkii oli niin hyvä se iltaryhmä, me tuettiin aina toisiamme, jopa silleen että joskus jotain itseään syyttävää ryhmän jäsentä itseään vastaan käytiin sanomaan, että et sä voi pelkästään noin ajatella ja puolustettiin sitä sen omilta itsesyytöksiltä.

H: ... Niin, nyt ei oo siis enää kasvuryhmiä, vaan siellä on kouluttajat mukana konsultteina. Tarkotus on saada ryhmä pysymään perustehtävässä, jossa tarkastellaan rooleja, johtajuutta, vuorovaikutusta, dynamiikkaa tässä ja nyt. Suurella osalla kurssilaisista on takanaan pitkä sielunhoitajakurssi, jossa on tämmöstä samantapast kanssa. Iltaryhmissä on tehty oivallus: ”On vaikea olla näyttämöllä ja katsomossa yhtä aikaa.” Iltaryhmät ei palvele regressioo. [...] Psykodynaaminen ja systeeminen ajattelu merkitsee sitä, että tulevat työnohjaajat kasvavat itsetuntemuksessa; koulutus on tulevan työnohjaajan työkalupakin varustamista, ei ajatella niinkään työnohjauksen käytäntöä. (K 11, nainen.).

Työnohjaajakoulutuksessa tarkastellaan tämän haastateltavan mukaan lähintä mahdollista systeemiä, työnohjaajakurssia ja sen dynamiikkaa. Kyseiset insight-ryhmät toimivat aiempien kasvuryhmien sijasta, joissa ei ollut kouluttajaa mukana ja joissa käytiin läpi päivän tapahtumia. Nyt iltaryhmät ovat valjastettu entistä tiiviimmin analyysin ja oppimisen palvelukseen. Ne toimivat kouluttajan johdolla työnohjaajakoulutuksen perustehtävän suuntaisesti: tukevat itsetuntemuksen kehittymistä ja varustavat työnohjaajan ”työkalupakkia”, eivät niinkään ohjaa käytännön sovelluksiin. Insight-ryhmissä tulee esiin myös regressio, joka on sallittu, mutta jota ei tietoisesti edistetä, sekä valtakysymykset, joista oli aikaisemmin puhetta psykodynaamisen teorian yhteydessä.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Seuraavassa taulukossa määritellään kirkon työnohjauksen ominaisuudet, joiden yhteydessä kirjoitetaan auki se, mitä systeemillä kulloinkin tarkoitetaan. Ominaisuuksista nousee esiin käsite, joka ilmaisee ilmaisevat systeemiteoreettisen ajattelun rikastuttavaa luonnetta sekä laajuus- että syvyyssuunnassa.

Taulukko 14. *Systeemiteorian tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 36-kto 38) ja niistä muodostuva käsite (KK 11).*

Ominaisuudet:

- kto 36: Perhekeskeisyys (systeeminä asiakas ja hänen perheensä)
- kto 37: Vaihtoehtojen esittäminen (systeeminä ajattelumallit)
- kto 38: Itsetuntemuksen kehittäminen analysoimalla työnohjaajakoulutusta (systeemi: työnohjaajakoulutus, työnohjaajaksi opiskeleva itse)

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 11: Ajattelumallien laajentaminen ja syventäminen

5.5 Narratiivinen lähestymistapa: kertova ote

a) Kuvaileva taso: Kirkon työnohjaajien tulkinnat

Narratiivisuus sopi haastateltavan työnohjaajan mielestä erityisen hyvin kirkon toimintaan, koska siinä on kysymys tarinoista ja ehdottomasta kunnioituksesta asiakasta kohtaan. Kyseessä on vastaavanlainen ohjattavien elämänhistorian ja työhistorian kunnioittaminen kuin psykodynaamisessa lähestymistavassa:

Näyte 24K:

Tarinat sopii kirkon ajatteluun. Narratiivisuudessa on ehdoton kunnioitus asiakasta kohtaan – sekin vastaa kirkon ajattelua. [...] Sen käyttö on tosi helppoa työnohjauksessa! Aluksi ohjattava voi epäillä narratiivista tapaa, onko siinä mitään järkeä ja johtaako se mihinkään. Silloin esiintyy oppimisvastarintaa. (K 4, nainen.)

Työnohjaaja kuuntelee ohjattavan eli kertojan esittämän tarinan. Kuuntelija löytää ja ilmaisee tarinaan sisältyvät vahvuudet, mutta ei mene mukaan ongelmien kyllästämään (problem-saturated) ilmapiiriin. Myös työnohjaajan omassa työnohjauksessa on käytetty narratiivista lähestymistapaa: jokainen osallistuja – myös kyseisen ryhmän työnohjaaja – kertoo tarinan, ja sen jälkeen aletaan levollisessa ilmapiirissä vapaasti keskustellen pohtia sitä, miksi itse kukin kertoi juuri tämän tarinan tällä kerralla. (K 4.)

Työnohjaajan kokemus ja tuntuma narratiivisen lähestymistavan eduista vaikuttivat niin yksiselitteisen vakuuttavilta, että asian monipuolistamiseksi minun oli pakko kysyä myös narratiivisuuden reunaehdoista ja erityisesti siitä, milloin narratiivinen ote ei toimi. Työnohjaajan mukaan joidenkin ohjattavien saattaa olla vaikea luottaa narratiivisuuteen menetelmänä: miten kertomus ja siihen liittyvä keskustelu auttaisi työn vaikeuksissa? Tällöin syntyy oppimisvastustusta. Narratiivinen lähestymistapa ei ehkä toimi myöskään saman työyhteisön sisällä. Narratiivisuuden käyttö edellyttää ohjattavilta kykyä verbalisoida kokemuksiaan. (K 4.) Narratiivinen lähestymistapa antaa aika paljon tilaa ohjattavan omille kokemuksille ja tavalle integroida niitä aikaulottuvuudella. Kokemusten verbalisointikyky on vaativa haaste, mutta koska sekä kirkon että psykiatrisen hoidon työntekijät työskentelevät paljon sanoilla, se tuskin on näissä ammattiryhmissä ylimitoitettu.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Kirkon työnohjausta koskevissa tulkinnoista muodostaa seuraavat kaksi ominaisuutta ja niitä yhdistävä käsite:

Taulukko 15. Narratiivisen lähestymistavan tulkintoihin perustuvat kirkon työnohjauksen ominaisuudet (kto 39-kto 40) ja käsite (KK 12).

Ominaisuudet:

kto 39: Asiakkaan tarinoiden kunnioitus

kto 40: Asiakkaan tarinassa ilmenevien vahvuuksien etsiminen

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

KK 12: Asiakkaan vahvuuksien tukeminen

Kirkon työnohjaajien mainitsemia työnohjauksen teoreettisia lähestymistapoja jäsennettään teoreettisesti pidemmälle luvussa 7 tehtävän vertailun pohjaksi.

6 PSYKIATRIAN TYÖNOHJAAJIEN MAINITSEMAT TEOREETTISET LÄHESTYMISTAVAT

Tässä luvussa käsitellään psykiatrian työnohjaajien mainitsemia teoreettisia lähestymistapoja samalla tavoin kuin kirkon työnohjaajien kuvaamia teoreettisia lähestymistapoja luvussa 5. Analyysi etenee muutenkin täysin samalla tavoin kuin luvussa 5. Ominaisuuksien, käsitteiden ja käsittekkategorioiden määrittely perustuu tässä luvussa psykiatrian työnohjaajien (n=6) esittämiin tulkintoihin mainitsemistaan teoreettisista lähestymistavoista. Psykiatrian työnohjaajien valinnassa pidettiin yhtenä keskeisenä kriteerinä keskenään erilaisia teoreettisia orientaatioita, ja tuloksissa paljastuikin kuusi viiden työnohjaajan esittämää teoriaa. On siis huomattava, kunkin teorian tulkinta perustuu yhden psykiatrian työnohjaajan haastatteluun ja subjektiiviseen näkemykseen, joten ajatuskin tilastollisesta yleistettävyydestä on kokonaan poissuljettu. Tärkeintä ovat työnohjaajien mainitsemat teoriat ja niitä koskevat näkemykset, jotka toimivat tässä tutkimuksessa kirkon työnohjauksen tulkintojen ja päätelmien vertailuaineistona. Psykologi Reijo Tuikka, toinen organisaation nimeämistä yhdyshenkilöistä, on tarkistanut tämän luvun tekstin ja luettanut sitä pistokokeenä myös yhdellä haastateltavista nimenomaan anonymiteetin näkökulmasta.

6.1 Sosio-konstruktionismi todellisuuden jäsentäjänä

a) Kuvaileva taso: Työnohjaajien tulkinnat

Sosio-konstruktionismia edusti yksi psykiatrian työnohjaaja (P4, nainen). Tätä koodia ei toisteta enää lainausten lopussa. Työnohjaaja piti sosio-konstruktionismia laaja-alaisena lähestymistapana, jota voidaan hyödyntää monella tapaa, kuten seuraava näyte osoittaa:

Näyte 1P:

Sosio-konstruktivistisen teorian avulla voidaan 1) tehdä perheterapiatyötä 2) toteuttaa sitä koskevaa työnohjausta ja 3) tehdä sitä koskevaa tutkimusta psykiatriaan soveltaen ja integroiden.

Sosio-konstruktionismi täyttää Ojasen (1983) työnohjausteorialle esittämän sisällön loogiikka –kriteerin varsin hyvin, koska sitä voidaan käyttää erilaisissa ja eritasoisissa prosesseissa itse auttamistyön tekemiseen, sen ohjaamiseen ja tutkimiseen. Tämä monipuolisuus antaa sosio-konstruktionismille runsaasti käyttömahdollisuuksia. Haastateltava tarkastelee sosio-konstruktionismia lähinnä psykoterapian ja perheterapian kannalta; näkemyksiä voidaan soveltaa myös työnohjaukseen edellä mainitun laaja-alaisuus –periaatteen mukaisesti.

Haastateltava mainitsee sosio-konstruktionismia toteuttaviksi työnohjaajiksi Katriina Kuusen ja Helena Lounavaara-Rintalan. Teorian lähtökohdista ovat kirjoittaneet Gergen ja Harré. (Haastateltava P 4.)

Haastateltavan mukaan sosio-konstruktionismin ydin voidaan ilmaista seuraavasti:

Näyte 2P:

Kysymys on siitä, että sanotetaan ja jäsennetään näiden ihmisten tarinaa. Tää ilmaisee voimakasta potilas- tai asiakaskeskeisyyttä ja sitte vuorovaikutusta todellisuuden jäsentämisessä ja rakentamisessa.

Työnohjaajan käsityksen mukaan sosio-konstruktionismissa on kolme vaihetta: todellisuuden sanoittaminen, jäsentäminen ja rakentaminen. Jäsentäminen suuntautuu sekä nykyhetkeen että tulevaisuuteen, joten prosessi voidaan nähdä myös nelivaiheisena: tarinan sanoittaminen, menneisyyden jäsentäminen, tulevaisuuden jäsentäminen ja tulevaisuuden rakentaminen. Haastateltava toteaa, että todellisuuden sanoittaminen ja jäsentäminen ilmaisee potilas- tai asiakaskeskeisyyttä (vrt. lähimmäiskeskeinen ajattelu), todellisuuden jäsentäminen ja rakentaminen tapahtuu vuorovaikutuksessa. Yhteisenä tekijänä kaikissa vaiheissa on asiakkaan kunnioittaminen. Esimerkiksi perheterapiassa pyritään asiakkaan oman vastuun ja omanarvontunnon säilyttämiseen:

Näyte 3P:

Tavoitteena on perhekeskeisyys. Pyritään säilyttämään perheen asiantuntemus omissa asioissaan. Koska asiakkaat ovat avohoidossa, toimintaa kehitetään yhdessä. Tarkoituksena on myös säilyttää asiakkaiden kunnioitus ja tasa-arvo yhteistyössä. Tarkotus on näyttää, et sairaus ei vie omanarvontuntoa.

Jo todellisuuden sanoittaminen ja jäsentäminen on ongelmiinsa kietoutuneelle asiakkaalle vaikea tehtävä, jossa tarvitaan ammattiauttajan tukea. Vaihtoehtoisten, ihmisten rakennettavissa olevien todellisuuksien hahmottelu on vielä vaikeampaa. Sen ymmärtämi-

nen, ettei kyse ole vain haavekuvista, vaan että esimerkiksi uhrin roolin sisäistänyttä asiakasta itseään haastetaan realistisen muutoksen toteuttamiseen, vaati paljon rohkaisua ja kenties koko maailmankuvan ja ihmiskäsityksen muutosta. Prosessi tulee lähelle kirkon lähimmäiseskeiseen ajatteluun sisältyvää voimaantumisen ajatusta. Yhtä hyvin siinä voidaan nähdä Mezirowin (esimerkiksi 1991) ajatus laaja-alaisesta ja syvälle käyvästä merkitysperspektiivin muutoksesta.

Kielen merkitys on suuri sosiaaliseen konstruktion perustuvassa työnohjauksessa (Paunonen-Ilmonen 2001, 185-186). Sanat edellyttävät myös tekoja, jotka puolestaan vaikuttavat ympäristöön. Sosio-konstruktionismi yhdistyy haastateltavan (P4) näkemyksessä verkkokeskeisyyteen. Psykiatrisessa hoidossa yksilölle tärkeät henkilöt, perhe ja/tai muut läheiset, muodostavat verkoston, jossa sosiaalista todellisuutta rakennetaan. Psykiatrisen hoidon työntekijä liittyy yhtenä osapuolena tähän prosessiin. Hän ei hallitse prosessia, mutta ei myöskään jää sen syrjästäkatsojaksi. Aluksi on tehtävänä saada oireet hallintaan ja oppia siitä, miten oireita voi hallita seuraavilla kerroilla. (Haastateltava P4.) Työnohjauksessa sosio-konstruktionismi ja siihen liittyvä systeemisyys ilmenevät seuraavasti:

Näyte 4P:

Työnohjaus on huolten jakamista. Se tuo työntekijälle helpotusta. Se on luottamuksellinen paikka purkaa ja jakaa kokemuksia. Sitte jaksaa taas kuormitusta.

Näyte 5P:

Työnohjaukses voi pohtia esimerkiksi sitä, miksi joku asiakas tai potilas on niin rankka tapaus. Se ei oo aina siitä potilaasta kii, vaan oma elämäntilanne tai ammatillinen vaihe voi olla sellanen, että se toinen tuntuu just sen takia niin rankalta. Tän asian selvittäminen ja siitä ylipääseminen on semmonen kasvutapahtuma.

Näyte 6P:

Perheiden kanssa työskentelyyn tarvitaan työnohjausta. Ihanteena on usein sellainen ”ko-kenut vanha hoitaja”, joka ymmärtää potilasta ja tämän läheisiä. On mietittävä työntekijän, hoitajan ja terapeutin rooleja ja niiden suhteita toisiinsa. Osallistujan tavoitteena on siis saada apua omaan ahdinkoon ja ongelma selväksi, samaten tarvitaan tukea hoitajan rooliin. Tiimin tai työparin jäsenillä on eri työnohjaus.

Näyte 7P:

Työnohjauksessa olevat työntekijä ottaa varmemmin ja selkeämmin oman paikkansa ja tuo oman osuutensa vuorovaikutukseen. Työnohjattava ei tuo enää työnohjaukseen käsiteltä-

väksi samantapaista ongelmaa. Työntekijällä on myös rohkeutta olla työpaikallaan edustamassa tällaista tapaa tehdä työtä, on malliksi muille, siit yhteistyö taas kehittyy.

Työnohjaustilanteet merkitsevät ohjattavan huolten sanoittamista ja jäsentämistä sekä vaihtoehtoisen todellisuuden tulkinnan jäsentämistä ja rakentamista. Tavoitteena voi olla jaksamisen tukeminen, ”*jaksaa taas kuormitusta*” (ks. Näyte 4P), vaikeuksien ymmärtäminen ja/tai oman paikan ottaminen ja oman osuuden tuominen vuorovaikutukseen. Vaikeuksien ymmärtäminen edellyttää ohjattavalta työntekijältä kykyä suhteuttaa asiakastilanteen ongelmia omaan elämän- ja työhistoriansa vaiheisiin, jolloin ongelmaa tarkastellaan kokonaisvaltaisesti.

Työnohjauksen onnistumisen mittaaminen ongelmien poistumisena, on omalla tavallaan selkeä kriteeri. Tämä arviointitapa edustaa lineaarista lähestymistapaa, jossa työnohjausprosessin tulkitaan vaiheittain käsiteltyjen teemojen mukaan: 1) otettu käsittelyyn --- 2) käsitelty ---- 3) poistettu/poistunut käsittelystä. Toinen vaihtoehto on ymmärtää työnohjausprosessi hermeneuttisena kehänä, jossa palataan ainakin osittain samoihin peruskysymyksiin, joskin uuden ymmärryksen tasolla. Olisi oletettavaa, että hermeneuttinen lähestymistapa soveltuisi erityisen hyvin sosio-konstruktionismiin, jossa ei edetä normatiivisen prosessimallin mukaan, vaan pyritään asioiden ymmärtämiseen ja yhdistelemiseen.

Se, että tiimin tai työparin jäsenet eivät osallistu samaan työnohjaukseen, on monitahtoinen ratkaisu, jota voidaan tarkastella monin tavoin. Todennäköisesti tällöin pyritään saamaan työntekijöiden työhön eri näkökulmia ja esimerkiksi erilaisia ongelmanratkaisumalleja. On tietysti epävarmaa, onko saman tiimin tai työparin jäsenillä samat ongelmat, joita he haluaisivat käsitellä työnohjauksessa. Kuitenkin voidaan myös ajatella, että tiimin jäsenten tai työparien yhdistäminen samaan työnohjaukseen auttaisi heitä löytämään yhteisen hoitotavoitteen ja tukemaan toisiaan sen edistämiseksi. Kaksi erilaisen hoitotavoitteen omaksunutta työntekijää, jotka saavat erilaista työnohjausta, voivat toteuttaa toimintaa hyvinkin ristiriitaisesti. Luonnollisesti kuitenkin työyhteisön perustehtävä ja siinä pitäytyminen asettaa rajat työntekijöiden toiminnalle.

Ohjattavan pyrkimys olla sosio-konstruktionismin edustajana, ”sanoman viejänä” ja mallina työpaikallaan voi myös vaikeuttaa yhteistyötä, ellei työntekijä pysty toimimaan yhteistyössä rakentavasti ja siten antamaan hyvää kuvaa edustamastaan suuntauksesta. Toisaalta yhteistyö voi perustua erilaisiin osaamisalueisiin, niistä keskusteluun ja niiden integrointiin, toisaalta kollegojen malliksi asettuminen särkee helposti yhteistyön vähäi-

senkin alun. Onko tasa-arvon tukeminen helpompaa työntekijän ja asiakkaan suhteessa, jossa diskrepanssi on ehkä monella tavoin suurempi kuin kollegojen kesken? Ongelmana on tietyllä lailla myös työnhajaajan voimakas sitoutuminen taustateoriaan, joka on laaja-alainen ja omalla tavallaan hyvin konkreettinen ja jota voidaan siksi soveltaa moniin ympäristöihin. Teoriaan kiinni kasvanut ja siihen lujasti sitoutunut työnhajaaja ei – vastoin teorian tarkoitusta – tee ohjattavia vapaiksi, vaan päinvastoin sitoo heidät vapauttavan teorian vangeiksi.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Seuraavissa taulukoissa kuvataan sosio-konstruktionismia määrittelemällä ensin sen perusteella psykiatrian työnhajauksen ominaisuudet (pto) ja muodostamalla niistä psykiatrian työnhajauksen ominaisuuksia ilmaisevat käsitteet (PK).

Taulukko 16. Sosio-konstruktionismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnhajauksen ominaisuudet (pto 1-ptto 2) ja niistä muodostuva käsite (PK 1).

Ominaisuudet:

- pto 1: Asiakkaan tarinan sanoittaminen
- pto 2: Asiakkaan tarinan jäsentäminen

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 1: Asiakaskeskeisyys

Vallitsevan todellisuuden haltuunotto (sanoittaminen ja jäsentäminen) tekee tilaa myös vuorovaikutukselle, jonka avulla voidaan hahmottaa vaihtoehtoista todellisuutta ja tukea sen rakentamista:

Taulukko 17. Sosio-konstruktionismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto3-ptö 4) ja niistä muodostuva käsite (PK 2).

Ominaisuudet:

- pto 3: Todellisuuden jäsentäminen
- pto 4: Todellisuuden rakentaminen

**Ominaisuuksista muodostuva käsite:
PK 2: Sosiaalinen konstruointi**

Ainakin käsitteistä käytettävien termien tasolla sosio-konstruktionismilla näyttää olevan yhteyttä kirkon työnohjauksen lähimmäiskeskeiseen ajatteluun. Sosio-konstruktionismin mukaisessa työnohjauksessa painottuu interaktiivisuus. Tämä lisää ohjattavan (tai terapiatyössä: asiakkaan) voimavaroja, niin että hän rohkaistuu ottamaan oman paikkansa työyhteisössä. Seuraava taulukko käsittelee tätä näkökulmaa:

Taulukko 18. Sosio-konstruktionismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 5-ptö 9) ja niistä muodostuva käsite (PK 3).

Ominaisuudet:

- pto 5: Jaksamisen tukeminen
- pto 6: Ongelmien poistuminen
- pto 7: Varmempi ja selkeämpi oman paikan ottaminen
- pto 8: Oman osuuden tuominen yhteistyöhön
- pto 9: Suuntauksen edustajana, mallina toimiminen

**Ominaisuuksista muodostuva käsite:
PK 3: Ohjattavan varmuuden lisääminen**

Haastattelusta avautui monitahoinen näkemys sosio-konstruktionismiin perustuvasta työnohjauksesta ja myös terapiasta. Haastattelun aikana tajusin, että haastateltava oli käsitänyt haastattelun koskevan työnohjaajien työnohjausta, jossa hänellä itsellään on ohjattavan rooli. Oikaisin käsityksen tutkimuksen tarkoituksesta, ja loppuhaastattelun puhuimekin samasta asiasta. Väärinkäsitys on tuskin kuitenkaan vaikuttanut kovin oleellisesti haastattelun antiin, koska sosio-konstruktionismiin perustuva terapia, työntekijän työnoh-

jaus, työnohjaajan työnohjaus sekä niiden tutkiminen ovat sisäkkäisiä, samoihin lähtökoh-
tiin perustuvia järjestelmiä.

6.2 Kognitiivinen konstruktivismi: skeemojen syväluotausta

a) Kuvaileva taso: Työnohjaajien tulkinnat

Yksi psykiatrian haastateltavista (P2, mies) edusti selkeästi kognitiivista konstruktivismia. Hän tarkasteli sitä pitkälti perustyönsä, psykiatrisen hoidon näkökulmasta ja esitti sitten näkemyksen sovelluksia työnohjaukseen. Psykoterapian kehityksessä on esitetty erilaisia käsityksiä siitä, mitkä ovat keskeisiä ongelmia ja mitä on psyykkisten häiriöiden takana. Oireiden syinä oli nähty ajatukset, tunteet, käyttäytyminen ja biologiset järjestelmät. 1970-luvulla oli painotettu behavioraalista näkemystä, jolloin palkkiot ja rangaistukset antoivat palautetta käyttäytymisestä. Seuraavalla vuosikymmenellä, 1980-luvulla painottui kognitiivisuus; se kuitenkin ymmärrettiin väärin niin, että tunteet olisivat alisteisia kognitiivisille ajatuksille ja niiden ohjaamia. Vasta 1990-luvulla päästiin kokonaisvaltaisempaan ajatteluun, jonka mukaan myös tunteet ovat olennainen kanava psyykkisten häiriöiden ilmentämiseen erilaisina oireina. (Haastateltava P2.)

1990-luvun kognitiivis-konstruktivistisessä teoriassa ei lähdetä siitä, että psyykkisiä häiriöitä tai ongelmia syntyy ajatusten, tunteiden, käyttäytymisen tai biologisen järjestelmän seurauksena. Nämä tekijät eivät ole oireiden syitä, vaan vasta niiden pintatasoa – itse asiassa nekin voidaan ymmärtää vielä oireiksi. Taustat järjestyvät hierarkkisesti: oireiden taustalla on uskomuksia, uskomusten taustalla ovat ydinskeemat, jotka mielletään ehdottomiksi totuuksiksi:

Näyte 8P:

Kognitiivis-konstruktivistisen näkemyksen tavoitteena on tunnistaa psyykkisten häiriöiden taustalla olevat ongelmat, jotka voi sitte ilmetä ajatuksina, tunteina, käyttäytymisessä tai biologisessa järjestelmässä. Ajatusten taustalla on uskomukset, ne on ehdollisia väittämiä. Uskomusten taustalla taas on ydinskeemat, jotka mielletään ehdottomina totuuksina. Skeemat eivät oo yksinomaan tiedollisia, kognitiivisia, vaan emotionaaliset skeemat on hyvin keskeisessä asemassa. Ne omaksutaan jo lapsuudessa: varhaisin skeema on tunnes-

keema. Nää kokemukset on itse asiassa emotionaalisia kognitioita, jotka ohjaa käyttäytymistä ja informaation käsittelyä.

Koska terapiassa painotetaan tunteita, vuorovaikutuksessa painottuu sen tunneilmapiiri. Terapian tavoitteena on varhaisten kokemusten kompensoiminen. Niiden huomiotta jättäminen ilmenee usein masennuksena, sosiaalisina pelkoina ja paniikkiahdistuksena. Terapiassa käytetään sokraattista metodia, jossa potilasta tai asiakasta autetaan itse huomamaan asioita. Muutos tapahtuu myös käyttäytymisen tasolla, siihen tuetaan antamalla asiakkaalle kotitehtäviä aloittaen vähemmän ahdistavista tehtävistä. Terapia kestää 12-20 kertaa.

Työnohjauksessa toteutuvat samantapaiset lähtökohdat ja sama perusta, mutta ohjattavan työtilanteeseen sovellettuna:

Näyte 9P:

Työnohjaus toimii samojen periaatteiden mukaan: tutustumisvaiheen jälkeen alkaa työskentelyvaihe, joka lähenee terapeutista prosessia. Ihminen nähdään instrumenttina, jolloin tarkastellaan työtä suhteessa työntekijään. Erityisen tarkastelun kohteena ovat työntekijän omat ongelmat, sokeat pisteet. Toisin ilmastuna: työnohjauksessa tarkastellaan ohjattavassa työntekijässä itsessä olevia tunteita ja ajatuksia suhteessa potilaaseen.

Vastaavasti työnohjauskes on pyrittävä katkasemaan ketju, jossa opitun toistaminen johtaa lopulta vangitsevaksi noidankehäksi. Työnohjauksessa on pysähdyttävä pohtimaan sitä toiminnan taustalla vaikuttavaa ajattelua ja yritettävä tunnistaa sen keskeiset piirteet. Ajattelun muuttaminen johtaa myös toiminnan muutokseen. Erityisen keskeistä on rajojen asettaminen niin, ettei työ valtaa työntekijää kokonaan. Työnohjauskes on harjoiteltava rajojen määrittelyä. Niitten toteuttaminen työssä nostaa työntekijän elämänlaatua.

Näyte 10P:

Työnohjaustyöskentelyn vastustus ilmenee rationaalisena keskusteluna varsinkin ryhmissä. Usein ohjattavat on kokeneita, niin et heillä on eväät tämmöseen keskusteluun. Kuiteskin taustalla on itsensä paljastamisen pelko. Silloin keskustelua ei viedä tunnetasolle, vaan se pidetään työneuvotteluna tai suunnitteluna.

Työnohjauksen lähtökohta on terapisuhteen ohjaus. Kyse on siis **hoitosuhteen työnohjauksesta**, jossa painottuvat ihmissuhteenäkökulma, tunteet ja ajatukset sekä oma kehityshistoria. Työnohjauksen tavoitteina ovat haastateltavan mukaan 1) itsetuntemuksen lisääntyminen: oman kasvu- ja kehityshistorian ja omien tunteiden ymmärtäminen, 2) tiedollisen puolen kehittyminen ja 3) menetelmien oppiminen: ohjattava tietää miten menettellä potilaan kanssa. Tavoitteisiin pyritään kuitenkin helpoimmasta alkaen, joten tavoitteiden toteuttaminen tapahtuu täysin päinvastaisessa järjestyksessä: 1) menetelmät, 2) tieto

ja 3) itsetuntemuksen kehittäminen. Työnohjauksen menetelminä käytetään keskustelua; varsinkaan työnohjausta vastustavat ohjattavat, jotka haluavat pitää keskustelun rationaalisella tasolla, eivät lähde mukaan roolileikkeihin. (Haastateltava P2.)

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Kognitiivis-konstruktivistiseen työnohjaukseen perustuvat työnohjauksen ominaisuudet ja käsitteet painottavat ohjattavassa tapahtuvia prosesseja, kuten seuraavat kolme peräkkäistä taulukkoa osoittavat. Siinä mielessä kaikki käsitteet ovat luonteeltaan ohjattavakeskeisiä. Samoja ominaisuuksia voidaan kuitenkin soveltaa psykiatriseen hoitoon, jossa ohjattavan paikalla on asiakas tai potilas.

Taulukko 19. *Kognitiiviseen konstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 10-pto 12) ja niistä muodostuva käsite (PK 4).*

Ominaisuudet:

- pto 10: Ohjattavan aktiivinen kuuntelu
- pto 11: Ohjattavan ajatuksien ja tunteiden selvittely suhteessa potilaaseen
- pto 12: Ohjattavan ymmärtäminen

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 4: Ohjattavan kokonaisvaltainen ymmärtäminen

Taulukko 20. *Kognitiiviseen konstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 13-pto 15) ja niistä muodostuva käsite (PK 5).*

Ominaisuudet:

- pto 13: Ohjattavan ongelmien määrittely
- pto 14: Ohjattavan ongelmien käsitteellistäminen
- pto 15: Ohjattavan toiminnan taustalla olevan ajattelun tavoittaminen

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 5: Ohjattavan ongelmien tutkiminen

Taulukko 21. Kognitiiviseen konstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 16-ptto 18) ja niistä muodostuva käsite (PK 6).

Ominaisuudet:

pto 16: Ohjattavan ajatteluprosessin muutos

pto 17: Toiminnan muuttaminen (esimerkiksi rajojen asettaminen työlle)

pto 18: Muutosvastustus: tunnetason kieltäminen

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 6: Ohjattavan muutosprosessi

Kognitiivis-konstruktivistiseen teoriaan perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaispiirteet muistuttavat hyvin paljon sosio-konstruktionismista nousseita ominaisuuksia. Sosio-konstruktionismin mukaan muutosprosessin lähtökohtana on ohjattavan sanoittaman todellisuuden kuuntelu, ymmärtäminen ja jäsentäminen, tuloksena toiminnan muuttaminen. Kognitiivis-konstruktivinen ajattelu tuo kuitenkin todellisuuden jäsentymiseen uusia, aiemmin tiedostamattomia aineksia: ehdolliset uskomukset ja ehdottomat ydinskeemat. Ihmisen mielen syvärakenteet ja eritasoiset skeemat ohjaavat toimintaa, ja vasta kun niissä tapahtuu muutoksia, toiminta on perusteltua ja omakohtaista.

Käytännön konkreettiset muutokset lähtevät ohjattavan ajattelun muutoksista. Kognitiivinen konstruktivismi edellyttää syvää tietoisuutta omasta ajattelusta, kognitioista ja skeemoista, ennen kuin päästään muuttamaan työtä konkreettisesti. Kognitiivista näkemystä on toisinaan kritisoitu kapea-alaisuudesta, siitä että kognitioissa on otettu huomioon vain tiedolliset näkökulmat. Kognitiivinen konstruktivismi on kuitenkin luonteeltaan laaja-alainen, kognition ja tunteet yhdistävä lähestymistapa. Kognitiivista näkemystä on kritisoitu emotionaalisen aspektin puuttumisesta. Kognitiivista konstruktivismia puolestaan voidaan vastustaa jättämällä sen emotionaaliset ulottuvuudet huomiotta ja pysyttämällä rationaalisessa keskustelussa.

6.3 Ääri- eli radikaalikonstruktivismi: todellisuuden ja tietoisuuden subjektiivisuus

a) Kuvaileva taso: Työnohjaajien tulkinnat

Yksi psykiatrian työnohjaajista kuvasi viitekehystään monin sanoin: ”se on konstruktii-
nen, postrationalistinen, siis ei-traditionaalinen, systeeminen, prosessorientoitunut ja
kognitiivinen” (Näyte P 11; P5, mies); Ajattelu perustuu vahvasti ontologiseen oletukseen
siitä, että objektiivista todellisuutta ei ole olemassa. Yksilön kokemus todellisuus ei ole
ulkoisen todellisuuden representaatio, vaan hän itse rakentaa todellisuutensa omien lähtö-
kohtiensa mukaisesti. (Haastateltava P5.) Ajattelua on vaikea nimetä yksiselitteisesti mi-
tenkään. Sijoitan sen tässä jäsennyksessä radikaalikonstruktivismiksi eli äärikonstrukti-
vismiksi, johon sen kytkee ajatus yhteisen todellisuuden puuttumisesta ja yksilöstä oman
todellisuutensa luojana (Ojanen 2000, 46-49; Kuusinen 2000, 96). Myös Peavy (2000, 24)
liittää haastateltavan paljon käyttämät Maturanan (1991) ajatukset radikaaliin konstrukti-
vismiin. Haastateltava ilmaisee viitekehýksensä keskeiset näkemykset seuraavasti:

Näyte P 12:

*Tää konstruktivismi tulee sitten tällasesta, miten sen nyt määrittelis, se liittyy tämmöiseen
ontologiseen ajatteluun, eli kaikki tapahtuu niinku ihmisessä itsessään, ihminen rakentaa
oman todellisuutensa ja oman tietoisuutensa. Tähän liittyy myös tää systeemisyyys, että mil-
lä tavalla systeemisyyys toimii tällai konstruktivistisesti eli ihmisen minuus ja ihmisen ko-
kemus ei ole niinkun ikään kuin ulkoisen todellisuuden representaatio, vaan se on aktiivi-
nen prosessi, jota ihminen tekee koko ajan. Ja tää tuo myös kysymyksenalaiseksi sen, mikä
on todellisuus ja tässä lähestymistavassahan ikään kuin objektiivista todellisuutta ei ole,
koska jokainen rakentaa sen todellisuutensa oman kehityshistoriansa kautta sellaiseksi
kuin mitä se siitä tulee.*

Todellisuus on tämän näkemyksen mukaan sellainen, millaiseksi ihminen sen rakentaa.
Myös tietoisuus on ihmisen oma luomus. Objektiivista todellisuutta ei ole, on vain erilai-
sia konstruktioita ja tulkintoja siitä. Ihmisen minuus ja kokemus eivät heijasta ulkoista
todellisuutta, vaan ne ovat syvästi ihmisen rakentamia, kaikki tapahtuu ihmisessä itses-
sään. Yksilön kehityshistoria vaikuttaa olennaisesti siihen, millaiseksi hän rakentaa oman
todellisuutensa ja tietoisuutensa. Tällöin joudutaan kysymään myös ”merkittävien toisten”
(significant others) asemaa, osuutta ja merkitystä todellisuuden rakentamisessa. Ihminen

onkin luonnostaan sosiaalinen olento, joka hakee vuorovaikutusta toisen kanssa. Kuten lainaus osoittaa, konstruktivismi liittyy myös systeemiseen näkemykseen. Tarkasteltava systeemi on yksilön sisäinen järjestelmä, jota hän kehittää ja muokkaa suhteellisen omaehtoisesti. Kuitenkin systeemin tarkastelu laajenee, sillä vaikka jokaisen todellisuus on yksilöllinen ja ainutlaatuinen, ihminen hakee kuitenkin yhteyttä toisten kanssa. Yksilön suhdetta toisiin ihmisiin voi ilmaista dimensiolla, jonka toisessa päässä on yhteys, erilaisen subjektiivisten todellisuuksien yhteensopiminen ja toisessa päässä eri todellisuuksien välinen ristiriita, joka äärimuodossaan katkaisee kaiken yhteyden. (Haastateltava P5.)

Yksilön kannalta keskeistä on tasapainon luominen välittömien tunteiden ja pysyvämpien psyykkisten rakenteiden välille. Psyykkiset rakenteet kehittyvät tunnepohjaisen vuorovaikutuksen kautta suhteessa tärkeimpiin ihmisiin. Tunteet sisältävät välittömän kokemuksen, ne ovat ihmisen aidoin ja alkuperäisin kokemismuoto (ks. kognitiivis-konstruktivistinen näkemys: tunneskeema varhaisimpana skeemana; luku 7.1.2). Tunteet ovat ihmiselle lajityypillinen ominaisuus, ja niiden merkitys on uniikki:

Näyte P 13:

Tässä tulee mukaan evolutionäärinen teoria, jossa tarkastellaan ihmisen kehitystä lajina suhteessa siihen, mitä ihminen on nyt. Lapsen riippuvuus vanhemmista tai aikuisista on ydinkysymys. Tästä lähtökohdasta tapahtuu sitte tietoisuuden ja todellisuuden rakentuminen, joka on ihmiselle elinehto, sellanen "survival".

Ihmislajin kehittyminen edellyttää aikuisten ja lapsen välistä dynamiikkaa. Kehitys kulkee siten, että vanhemmat huolehtivat lapsistaan. Sen rinnalla on tärkeää kiintymyssuhteen merkitys. Tarvitaan tunnepohjanen vuorovaikutus ja kontakti. Psyykkiset rakenteet kehittyvät vuorovaikutuksen kautta suhteessa tärkeimpiin ihmisiin. Eli ihmissuhteet on tosi tärkeitä varsinkin lapsuudessa.

Psyykkiset häiriöt liittyy vuorovaikutussuhteisiin. Ongelmaa voi tutkia nykyisen tai lähihistorian ihmissuhteiden kautta. Mikä on sitte tunteiden ja tapahtumien yhteys. Psyykkisistä häiriöistä kärsivä ihminen ei oo tasapainossa itsensä kanssa. Hän kokee itselleen vieraita tunteita.

Välittömät kokemukset luo tunteita. Tunteissa on semmonen perustonaliteetti, perussävy, joka on läsnä joka hetki. Tää on semmonen minuuden kokemus, "I"-kokemus.

[...] Kuiteskin välitön kokemus ja tunteet ja sitte rakenteet voi olla epätasapainossa. On assimilaation vaikeus. Jos epätasapaino on riittävän suuri, syntyy psyykkisii oireita. Silloin kokee tunteet ulkopuolisiks, ne joutuu kontrolliin (eksternaalinen attribuutio). Psykoterapias tarkastellaan omaa elämää suhteessa toisiin ihmisiin. Tärkeitä on sen kontekstin näkeminen.

Yksilöllisen todellisuuden ja tietoisuuden rakentaminen on ihmiselle ominainen piirre. Lajityypillisiä ominaisuuksia ovat myös kehityshistorian lähteet: varhaiset ihmissuhteet ja erityisesti niihin sisältyneet tunteet. Välittömät kokemukset luovat tunteita, joiden perussävy vaikuttaa tunteiden pohjalta syntyvään kehityshistoriaan, todellisuuden ja tietoisuuden määrittelyyn. Tunteet kertovat myös yksilön psyykkisestä tilasta, jos ne ovat voimakkaasti epätasapainossa rakenteiden kanssa, yksilö kokee itselleen vieraita tunteita, jotka eivät vastaa hänen käsitystään todellisuudesta. Haastateltava jatkaa:

Näyte P 14:

Kyse on siis kognition ja emootioiden suhteesta laji- ja yksilökehityksellisesti. Kokemukses on "tacit"-taso ja tietoinen taso, ne on ne minäkokemuksen "I"-kokemus" ja "me"-kokemus". Kokemuksen "tacit"-taso tarkoittaa sitä, että kognitiivinen kehitys etenee rakenteellisesti – tää on strukturalistinen näkemys, jota esimerkiksi Piaget edustaa. Lapsi ei pysty näkemään tärkeitä asioita tunnekokemuksessa, vaan lapsi elää tacit-tasolla ja tuntee siinä minä-kokemuksen ("I"-kokemuksen).

Vähitellen siit sit organisoituu emotionaalinen systeemi, jolla on oma logiikkansa. Tunteet liikkuu myös tietoisella tasolla, siinä on mukana ne formaaliset operaatiot, jollon ihminen pystyy tarkastelemaan itseään ulkopuolelta. – Tää lähestymistapa on ehdottomasti monitieteinen, tähän liittyy matematiikan termejä ja sit kybernetiikasta varsinkin toi autopoiesis-termistö. Siinä on kysymys systeemin itseorganisoitumisesta biologisissa ja epäorganisisissa järjestelmissä. Thermodynamiikasta tulee jako suljettuihin järjestelmiin, joiden kehitys johtaa kohti entropiaa, ja sitte avoimiin järjestelmiin, joita on esimerkiks biologiset järjestelmät.

Näyte P 15:

L: Mitä tää sit merkitsee asiakkaan kannalta?

P5: Asiakas voi siis edustaa ajatusta, että oireiden syy voi olla joku sairaus, johon itsellä ei oo yhteyttä (eksternaalinen kausaaliattribuutio), Voiko ihminen alkaa hahmottaa sitä, että kaikki kummiski tapahtuu hänessä itsessään (internaalinen kausaaliattribuutio)? Jos voi, niin sit mahdollistuu itsensä tutkiminen.

L: Mitä jos asiakas ei pääse tähän vaiheeseen?

P5: No jos asiakkaalla ei löydy yhteyttä itseensä, niin sitten otetaan käyttöön supportiivinen terapia. Jos taas yhteys löytyy, käytetään tätä konstruktivistista terapiaa.

Haastattelulainaukset ovat pitkiä, mutta ne kuvaavat hyvin myös haastattelutilannetta: haastateltava puhui innokkaasti ja antautuneesti teoriasta – haastattelijan oli ajoittain vaikea pysyä ajatuksenlennon mukana tai päästä kysymään erityisesti sen yhteyksistä työnoh-

jaukseen. Monille psykiatrian haastatteluille oli ominaista myös se, että työnohjaaja puhui paljon perustyöstään, tässä tapauksessa psykoterapiasta varsinaisen teeman, työnohjauksen rinnalla tai joskus jopa sen sijaan. Kysyin haastattelussa, miten edellä kuvatut teoreettiset ajatukset ilmenevät työnohjauksessa:

Näyte P 16:

L: Me on nyt aika paljon puhuttu tästä teoriasta. Mitä nää kaikki ajatukset sit merkitsee työnohjauksen kannalta?

P5: Työnohjaukses ei lähdetä muuttamaan työnpaikan/yhteisön rakennetta. Sitä voidaan analysoida ja tutkia sitä, miten todellisuudet kohtaavat. Työnohjaaja ei voi antaa ohjeita työntekijöille eikä muuteskaa puuttua organisaation päätöksentekoon.

Työntekijän suhde työhön: se on se juttu.

Varsinkin ryhmätyönohjaukses jokaisella työntekijällä on eri näkemys. Siit syntyy sellasta intersubjektiivisuutta, kun kerta objektiivisuutta ei ole. Työyhteisöt on silleen vuorovaikutuksellisia, et oma kokemus työyhteisöstä ei merkitse mitään, jos ei saa tukea toisten kokemuksista. Se on semmonen yhteydenkokemus ja vastavuoroinen ymmärtämissuhde. Kun yhteyttä sit etitään, konsensus merkkää sitä, et todellisuus on sitä, mitä enemmistö ajattelee. Sen sijaan monitodellisuus sisältää alaryhmiä, joitten todellisuus on samankaltainen. Merkitys nääs rakentuu suhteessa toisiin ihmisiin.

Työnohjausta tarkastellaan ensinnäkin yksilön kannalta, eikä työnohjaaja ei ota kantaa organisaation toimintaperusteisiin, rakenteisiin eikä päätöksiin. Hän ei myöskään tee suoria interventioita antamalla työntekijöille varsinaisia neuvoja tai ohjeita. Näkemys työnohjauksesta syntyy vain vuorovaikutuksessa yksittäisen työntekijän kanssa ja työnohjauksessa tarkastellaan hänen suhdettaan työhön. Näin syntyy subjektiivinen todellisuus ja tulkinta, ryhmätyönohjauksessa se tapahtuu vuorovaikutteisesti ja tuloksena on intersubjektiivinen todellisuus ja tulkinta. Haastateltava painottaakin yllättävän voimakkaasti työpaikan yhteisöllistä merkitystä yksilöllisten kokemusten ja samaa alakulttuuria edustavan viiteryhmän jakamisessa. Psykiatrisen hoidon tavoitteena on luoda reflektointiprosessi, jossa rakennetaan tasapainoa yksilön sisäisten tekijöiden välille. Tunteet kohdataan tietoisella tasolla, joka vastaa Piaget'n formaalisten operaatioiden kehityskautta. Näin yksilö pystyy ottamaan etäisyyttä itseensä ja tarkastelemaan itseään ulkopuolelta. (Haastateltava P5.)

Haastateltavan näkemyksissä ilmenee myös todellisuuden rakentamisen sosiaalinen ulottuvuus: yksilökin tarvitsee viiter ryhmää (tai pikemminkin ”viiteyksilöitä”) voidakseen liittyä samantapaisesti ajatteleviin ja välttyäkseen totaaliselta yksinäisyydeltä. Näin ollen

erillisten, yksilökohtaisten maailmojen välille rakentuu myös siltoja, vaikka ei pyritäkään yhteisen todellisuuden luomiseen. (Haastateltava P5.) Ojasen (2000, 49) mukaan äärikonstruktivismi voisi merkitä työnohjauksessa toimintatutkimuksen kaltaista otetta, jossa ohjattavan tutkija-toimijan kaksoisroolilla on tärkeä merkitys ja jossa tämä toimii sekä todellisuuden havainnoijana että muokkaajana. Kuitenkin myös Ojasen näkemyksen taustalla on ajatus yhteisestä todellisuudesta, josta esitetään erilaisia tulkintoja, ei subjektiivisten todellisuuksien luomisesta.

Palautan keskustelun jälleen varsinaiseen teemaan, yksilötyönohjaukseen ja organisaation sisäiseen työnohjaukseen:

Näyte P 17:

L: Puhutaas tosta terapian ja työnohjauksen suhteesta. Me kato painotetaan tää tutkimus hoito- ja asiakassuhteen työnohjaukseen. Miten sä näät sen suhteen terapiaan?

H: Ei työnohjaus eroa terapiasta millään tavalla! Ihan samat elementit niissä on. Ohjattava hakee työnohjaussuhdetta sen takia, kun se haluaa jäsentää hoitosuhteitaan rekursiivisesti ja self-referentiaalisesti. Jos ohjattava on työkuultuurissaan yksin, hän hakee työnohjausta joka sopii hänen tapaansa ajatella. Joku voi hakee koko työuran ajan työnohjausta, joka vastaa hänen ajattelumallia. Itseohjautuminen näkyy siinä, että voi valita teoreettisen mallin – ei oo mitään yhtä ja oikeeta teoriaa.

L: Entäs toi sisäinen työnohjaus teiän organisaatiossa?

H: Ihmiset on yleensä hakeutumassa ihan jollekin tietylle teoreettiselle alueelle, josta niillä on jo tietoo ennestään ja josta ne haluaa oppia lisää – tää on kato sentäs erikoissairaanhoidoo tää meidän toiminta.

L: Voiks käydä niin, että joku hakeutuu just erilaisen teorian pariin niin ku oppiakseen uutta ja saadakseen vaihtoehtoja?

H: Joo, tässä se onkin ettei sitte taas ota liian samankaltasta, sitte ei opi mitään. Oppiminen on optimaalista, jos teorioiden diskrepanssi on sopiva. Se on tää ”problem of the match”, mistä toi Hunt puhu jo 1960-luvulla.

Koska teorian käsitys yksilöllisyyden ja yhteisöllisyyden suhteesta on erityisen kiinnostava, en malta olla lisäämättä keskusteluun kysymystä itseohjautuvuudesta. Voisi ajatella, että itse todellisuutensa ja tulkintana luova ihminen on hyvin itseohjautuva, ja osin näin onkin:

Näyte P 18:

Itseohjautuvuus tarkoittaa sitä, että ihminen kuuntelee itseään, aistii herkästi onko eksymässä itsestään, onko menossa toisen henkilön vaikutuksesta suuntaan, joka ei ole itselle ominainen. Ihmissuhteissa voi toinen osapuoli olla dominoiva, toinen alistuva. Alistuva osapuoli lähtee dominoivan painostuksesta alueille, joille ei halua ja jotka ei ole hänelle hyväksi ja hän tunnistaa sen, ettei se oo hyvä. Mutta silti se alistuva halua säilyttää tämän ihmissuhteen, ja siin sitä sitten mennään metsään, ja sit alistuva ei enää tunnista sitä lähtökohtaa, et alussa hän ei oikeesti halunnutkaan sinne. Negatiiviset tunteet auttaa tunnistamaan että jotain on pielessä, tunteet on signaaleja ihmiselle ominaisista asioista.

Sisältöohjautuvuus voi olla myös sokeutta, ihminen menee vaan ”ku juna eteenpäin” ja on niinku tavallaan ohjelmoitu. Sillon hän ottaa huonosti vastaan palautetta, eikä intersubjektiiivinen dimensio oo hänelle tärkeä. Tällanen ihminen voi ajautua paitsioon, sitte se etsii erilaisia selittämistapoja, joissa oma minäkuva säilyy positiivisena. Tämmönen ihminen ei voi myöntää et itsellä olisi oireita, oireet on aina muilla ihmisillä.

Konstruktivistinen näkemys eroo kognitiivisesta just ton ihmisen itseohjautuvuuden perusteella. Kognitiivises näkemykses terapeutti edustaa ulkopuolista todellisuutta, asiakkaalla taas on kognitiivisia vääristymiä, jotka osotetaan ulkosen validiteetin avulla. Kuiteski teorioita tarttee arvioida niiden käyttökelpoisuuden perusteella. Validius ei voi olla arviointikriteerinä, koska validius edellyttää ulkoista todellisuutta, johon ajatukset suhteutetaan. Kognitiivisessa teoriassa yritetään ihmisen kognitiivisia vääristymiä korjata suggestion, taivuttelun ja vakuuttelun keinoin – sen sijaan asiakkaan tietoisuus jää vähemmälle. Sen vuoksi kognitiivinen näkemys perustuu mun mielestä ulkoohjautuvuuteen, kun taas konstruktivistinen käsitys korostaa sitä, että asiakas itse rakentaa tietoisuuttaan.

Olen antanut ääri- eli radikaalikonstruktivismiin edustajan omalle äänelle paljon tilaa myös tässä raportissa, koska hän itse osaa esittää parhaiten teorian moninaiset ainekset ja niiden väliset suhteet. Kertomalla perusteellisesti teoriasuuntauksesta haastateltava antoi paljon materiaalia tutkimukseen; samalla ei voinut välttyä tunteelta, että kysymys oli jossain määrin myös valtasuhteista ja vallan jakautumisesta haastateltavan ja haastattelijan kesken. Tilanne oli haastava, tunsin suurimman osan termeistä, mutta niiden väliset yhteydet avattiin varsin monesta näkökulmasta. Teoria liikkui niin yleisellä tasolla, että sen sovellusaloja olivat yhtä hyvin terapia kuin työnohjauskin. Työnohjaaja (P 5) esittääkin yllättävän väitteen siitä, että **asiakas-/hoitosuhteiden työnohjauksella ja terapialla ei ole mitään eroa**. Useimmat muut työnohjaajat ovat esittäneet oppikirjamaisesti, että työnohjaus ei ole terapiaa, joskin työnohjauksen terapeutteja ulottuvuuksia tuotiin haastatteluissa esiin enemmän kuin osasin odottaa.

Haastateltava mainitsee ulkomuistista monia tutkijoita ja teoksia, jotka kaikki osaltaan valottavat tätä teoreettisesti vaikeasti hahmotettavaa lähestymistapaa. Intersubjektiivisuus ilmaisee ihmisen merkitystä toisille, tärkeille ihmisille; ”significant others” on Meadin termi tämän tietoisuuden rakentamiselle. Minäkokemuksia ja peilisuhteita (”I”- ja ”me” –kokemukset) käsitellään William Jamesin teoksissa. Postrationalismi tulee Guidanon ajattelusta, hän on kirjoittanut vuonna 1991 teoksen ”The self in process”, vuonna 1988 ”The complexity of the self” sekä yhdessä Lioptin kanssa 1980-luvun puolivälissä teoksen ”Cognitive theory and emotional disorder”. Batesonin ”The ecology of the mind” on osaltaan taustalla, kuitenkin ennen kaikkea biologi Maturanan ajatukset, joissa on mukana informaatiotutkimusta ja joista muodostuu osaltaan systeeminen perheterapia. (Haastateltava P 5.)

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Ääri- eli radikaalikonstruktivismista nousi psykiatrian työnohjauksen ominaisuuksia ja käsitteitä runsaasti, niin laajana ja rikkaana haastateltava esitteli teoriaa. Ominaispiirteitä on paras tarkastella yhdessä, sillä teoriaan sisältyvä systeemisyyden ilmenee myös sen osatekijöiden välisinä yhteyksinä. Selkeyden vuoksi olen kuitenkin jakanut ominaisuudet seuraavassa kuuteen taulukkoon, joissa tarkastellaan subjektiivisen todellisuuden ja tietoisuuden eri aspekteja:

Taulukko 22. Äärikonstruktivismiin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 19-pto 21) ja niistä muodostuva käsite (PK 7).

Ominaisuudet:

- pto 19: Objektiivista todellisuutta ei ole olemassa
- pto 20: Yksilö luo itse todellisuutensa ja tietoisuutensa
- pto 21: Kaikki tapahtuu ihmisessä itsessään.

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 7: Vain subjektiivisen todellisuuden olemassaolo

Äärikonstruktivismiin ontologiset taustaoletukset ovat teoriasuuntauksen peruskäsitteitä, joissa on keskeistä yksinomaan subjektiivisen todellisuuden olemassaolo. Tämä käsitys

on äärikonstruktivismissa jonkinlainen ”uskonkappale” tai samalla koetinkivi. Jos työnohjaaja ei voi omaksua tätä ajatusta, hänen on turha yrittää soveltaa äärikonstruktivismin muitakaan ajatuksia. Kaikki muut näkökulmat lepäävät tämän peruskäsityksen varassa: yhteistä todellisuutta ei ole, vaan jokainen ihminen luo oman subjektiivisen todellisuutensa ja tietoisuutensa. Subjektiivisuuden lähtökohtana ovat yksilöiden ainutkertaiset kehityskokemukset, jotka antavat sävyn heidän todellisuussuhteilleen laajemminkin. Tunteet ovat hyvin keskeisessä asemassa äärikonstruktivismissa. Tunteiden avulla ilmaistaan välitön kokemus, ne ovat ihmisen aidoin ja alkuperäisin kokemismuoto. Psykkiset rakenteet (ks. Piaget) ovat pysyvämpiä, mutta ne sisältävät tavallaan jo metasason tarkastelun tunteisiin. Nämä näkökulmat ilmenevät seuraavissa taulukossa:

Taulukko 23. *Äärikonstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 22-ptto 25) ja niistä muodostuva käsite (PK 8).*

Ominaisuudet:

- pto 22: Yksilön kehityshistorian merkitys
- pto 23: Lajityypillinen kehityshistoria: lapsen riippuvuus vanhemmistaan
- pto 24: Vuorovaikutuksen ja kontaktin toteutuminen
- pto 25: Vuorovaikutuksen perustonaalisuus (pysyvä tunnesävy)

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 8: Yksilölliseen kehityshistoriaan kuuluvan vuorovaikutuksen tunnesävy

Taulukko 24. *Äärikonstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 26-ptto 30) ja niistä muodostuva käsite (PK 9).*

Ominaisuudet:

- pto 26: Tunteet sisältävät välittömän kokemuksen
- pto 27: Tunteet ovat ihmisen aidoin ja alkuperäisin kokemismuoto
- pto 28: Tasapaino välittömien tunteiden ja pysyvämpien psyykkisten rakenteiden välillä
- pto 29: Psykkiset rakenteet kehittyvät tunnepohjaisen vuorovaikutuksen kautta suhteessa tärkeimpiin ihmisiin
- pto 30: Negatiiviset tunteet signaaleina kun on eksytty itselle ominaisesta

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 9: Tasapainoon pyrkiminen tunteiden ja rakenteiden kesken.

Välittömien tunteiden ja psyykkisten rakenteiden välinen suhde sisältää selvän pyrki-
myksen niiden väliseen tasapainoon pääsemisestä. Minä-käsityksen suhteen tilanne on
toinen. Ihmisen kehitys sisältää erilaisia minäkokemuksia. Lapsen minäkokemus on väli-
tön ”I-kokemus, se ilmaisee lapsen syvimpiä tunteita eikä lapsella ole vielä psyykkisiä
rakenteita, joiden avulla hän voisi tarkastella minäkokemustaan tietoisesti ja ikään kuin
”ulkopuolelta”. Siinä vaiheessa kun psyykkiset rakenteet ovat syntyneet ja vahvistuneet,
ne tulevat väistämättä mukaan minä-kokemuksen tarkasteluun: syntyy ”me-kokemus”,
jossa itseä tarkastellaan objektina sekä itsereflektiossa että ymmärtämällä toisten tekemiä
tulkintoja. Tiedostamattoman, eksplikoimattoman minäkokemuksen ja tietoisien minäko-
kemuksen suhde on vaikeammin määriteltävissä. Erilaiset tilanteet synnyttävät erilaisia
minäkokemuksia. Samassa tilanteessa voi olla läsnä myös eri syvyysasteisina toteutuvia
minäkokemuksia. Lapsenomainen, eksplikoimaton kokemus itsestä muuttuu tiedostamis-
prosessin avulla kokemukseksi, jossa ihminen voi itse tarkkailla itseään. On kiistanalaista,
onko tästä tiedostamisprosessista mahdollista palautua enää koskaan lapsuuden ”viatto-
maan” tilaan, jossa vain minä itse ja välittömät tunteet olivat läsnä. Vai syntyykö tällaisia
tilanteita esimerkiksi aikuisen antautuessa musiikin valtaan, jolloin hän ilmaisee itseään ja
”I”-kokemustaan tai eläytyy toisten esittämän musiikkiin? Ja onko niin, että mitä enem-
män koulutusta ja erityisesti reflektioivaa koulutusta ihminen on saanut, sitä vaikeampi
hän on tavoittaa omissakaan tuotoksissaan pelkkää ”I”-kokemusta? Se tuskin on ammat-
titaitoisen ja ammatillisen vastuunsa tuntevan työntekijän tai työnhajaajan tavoitekaan.
Ehkä esimerkiksi Kilpeläisen (1973) kuvaama ”sielunhoitajan suuri minä” on syntynyt
terveen itse-reflektion puutteesta, jossa sielunhoitaja hallitsee yksin maailmaansa ja asia-
kas/potilas ovat sen vuoksi jääneet toiselle sijalle sielunhoitokohtaamisissa?

Toisaalta: jos työntekijän/työnhajaajan elämä on jatkuvaa itsetarkkailua ja toisten mää-
rittämien kokemusten alaista eikä hänellä ole koskaan mahdollisuutta kokea tapahtumia
omana itsenään ja itsehavainnoinnista luopuen, hänen hengenelämänsä näivettyy eikä hän
osaa antaa mitään itsestään, kun hän ei ole itseään kohdannutkaan. Ehkä kirkon työnhaja-
uksessa mainitun pastoraalipsykologian keskeinen sanoma löytyy juuri näiltä alueilta,
joissa mystiikan ja kertomusten kielellä rakennetaan välittömiä kokemuksia, jotka on tar-
koitus elää, ei analysoida rikki.

Taulukko 25. Äärikonstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 31-pto 32) ja niistä muodostuva käsite (PK 10).

Ominaisuudet:

- kto 31: Eksplikoimaton ("tacit") kokemus ("I"-näkökulma; esimerkiksi lapsella)
- kto 32: Tietoinen kokemus omasta itsestä ("me"-näkökulma)

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 10: Subjekttiivisen tietoisuuden kehitys erilaisten minäkokemusten avulla

Äärikonstruktivismin mukaan ihmiselle on lajityypillistä, että hän hakeutuu toisten seuraan oman subjekttiivisen todellisuutensa kanssa ja pyrkii löytämään heidän todellisuuksistaan yhteistä kosketuspintaa. Tällöin toistensa ajattelun samankaltaisuuden tunnistaminen luo kokemuksen *intersubjektivisuudesta*: vuorovaikutus perustuu tällöin siihen, mikä on sekä kummallekin ominaista että molemmille yhteistä. Tältä alueelta löytyvät yhteistyön mahdollisuudet:

Taulukko 26. Äärikonstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 33-pto 35) ja niistä muodostuva käsite (PK 11).

Ominaisuudet:

- kto 33: Lajityypillisesti ihminen etsii yhteyttä toiseen ihmiseen
- kto 34: Viiteryhmien ja alakulttuurien merkitys
- kto 35: Työnohjaus intersubjektivisuuden etsimisenä

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 11: Intersubjektivisuus subjektivisuuden sosiaalisena ulottuvuutena

Kysyin haastattelussa myös itseohjautuvuuden asemaa äärikonstruktivismissa. Äkkiseltään voisi ajatella, että äärikonstruktivismin subjektivisen todellisuuden ja tiedostamisen päämääränä on itseohjautuvuus. Näin haastateltavan mukaan onkin. Itseohjautuva ihminen tietää, mikä on hänelle ominaista ja hänen ajatteluunsa sopivaa – negatiiviset ja itselle vieraat tunteet ilmoittavat oirehdinnallaan, milloin itseohjautuvuudesta on luovuttu. Itseohjautuva ihminen elää sosiaalisessa maailmassa oman todellisuutensa varassa, mutta ei sulkeudu toisten erilaisilta todellisuuksilta, vaan pyrkii intersubjektivisuuteen. Valheellisesti itseohjautuva ihminen tavoittaa itsestään vain tiedostamattoman "tacit"-tason ja elää

sen ohjaamana; hänellä ei ole kykyä reflektoida itseään ja rooliaan, vaan hän pitää itsessään olevia näkemyksiä koskemattomina. Sen sijaan hän saattaa moittia ankarasti toisia ihmisiä – ja samalla suhteuttaa heidän todellisuuksiaan omaansa luopumatta omastaan tuumaakaan. Olen aikaisemmin kutsunut tällaista ajattelu- ja toimintatapaa itseohjautuvuuden sijasta omaehtoisuudeksi, jossa yksilö ottaa huomioon vain oman itsensä, oman todellisuutensa ja oman (hyvin ohuen) tietoisuutensa.

Taulukko 27. *Äärikonstruktivismin tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (pto 36-ptto 38) ja niistä muodostuvat käsitteet (PK 12).*

Ominaisuudet:

- pto 36: Itseohjautuva ihminen tunnistaa hänelle ominaiset kokemukset ja tulkinnat
- pto 37: Sisältä ohjautuva ihminen voi olla sulkeutunut ympäristöltä ja pitää kiinni omasta ajattelustaan suorastaan patologisesti (todellisuudessa ulkoaohjautuva)
- pto 38: Ulkoaohjautuvuus voi esiintyä itseohjautuvuuden valepuvussa.

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 12: Aito itseohjautuvuus subjektiivisen todellisuuden ja tietoisuuden merkkinä

Niin erikoiselta kuin se äärikonstruktivismin tulkinnan jälkeen tuntuukin, näkemyksen eräs keskeinen tunnuspiirre on *tasapainon etsiminen*. Balanssia haetaan yhdistelemällä vastakohtia tai -pooleja: määrittelemällä yksilön sisäistä maailmaa suhteessa ulkoiseen, tunnistamalla välittömien tunteiden ja syvärakenteiden suhteita ja sitoutumalla sekä ehdottomaan subjektiivisuuteen että luovuttamattomiin yhteyksiin samoin ajattelevien kanssa (viiteryhmät, alakulttuurit). On ehkä syytä olettaa, että ääri- eli radikaalikonstruktivismi ei ole psykiatrian työnohjauksen tarjoama toivottu täydennys kirkon työnohjauksen ominaisuuksien määrittelyyn, vaan ehkä pikemminkin saattaa olla kysymys kirkon työnohjauksen negaatiosta. Asiaa on kuitenkin syytä tutkia vielä lähemmin – varsinkin kun äärikonstruktivismin ominaispiirteet ja käsitteiden merkityssisällöt ovat laaja-alaisia ja rikkaita. Toisaalta äärikonstruktivismin ontologinen perusoletus, että yhteistä todellisuutta ei ole, on teorian kulmakivi; vasta kun hyväksyy tämän oletuksen, voi hyödyntää teoriaa sen täydessä laajuudessa. Vastaavalla tavalla kirkon työnohjaus perustuu luovuttamattomasti kirkon toimintaperusteisiin ja perustehtävään. Kummassakin tapauksessa työnohjaus asettuu

tiettyjen, ennalta määriteltyjen rajojen sisälle (vrt. ideologiaalähtöinen itseohjautuvuus; Ahteenmäki-Pelkonen 1995). Mitä johtopäätöksiä tästä on tehtävä?

6.4 Psykodynaaminen teoria: Ammatillinen korostus

a) *Kuvaileva taso: Työnohjaajien tulkinnat*

Psykoanalyttinen/psykodynaaminen teoria on nykyään vähäisemmässä asemassa psykiatrisessa hoidossa kuin aikaisemmin. Eräänä syynä ovat sen laaja-alaisuus ja kokonaisvaltaisuus, mikä johtaa pitkiin psykoterapiaprosesseihin ja on ratkaistava myös kysymys niiden kustannuksista. Tilannetta kuvaa se, että psykiatrian työnohjaajien joukosta oli vaikea löytää psykoanalyttisen/psykodynaamisen teoriaa edustajaa. Kriteereinä olivat samat kuin muillakin työnohjaajilla: pitkä ja monipuolinen kokemus psykiatrisesta hoidosta sekä työnohjauksesta ja kyky ilmaista näitä sekä tietoinen viitekehys (tässä tapauksessa psykoanalyttinen/psykodynaaminen). Haastateltavaksi löytyikin nämä kriteerit täyttävä P6 (nainen), joka suostui haastatteluun epäröimättä.

Tämä haastateltava käytti termiä ”psykodynaamisesta teoria”. Hän oli hyvin tietoinen työnohjauksen tavoitteista. Keskeistä on hänen mukaansa asiakastyön/hoitosuhteen työnohjauksessa työntekijän eli *ohjattavan kasvaminen hoitosuhteessa*. Tavoitteena on ymmärtää ja jäsentää potilaan mielenmaailmaa. Tavoitteena on myös auttaa potilasta koostumaan ja selviytymään elämässä. Keskeinen kysymys on myös hoitajan eli ohjattavan jakaminen. Se paranee siinä määrin kuin hoitaja-työntekijä-ohjattava oppii ottamaan etäisyyttä hoitosuhteeseen. (P6.)

Haastateltava perusteli työntekijän jaksamista tapahtuneella terveydenhuollon kehityksellä. 1980-luvulla ja 1990-luvun alussa alettiin puhua työntekijöiden jaksamisesta (n. 1985-1995). Psykiatrisen hoidon työntekijöiltä vaadittiin jatkuvaa sopeutumista uudelleen tehtäviin, jolloin päällimmäiseksi kokemukseksi tuli riittämättömyyden tunne. 1990-luvun puolivälin jälkeen muutoksesta tuli jatkuvaa, ”*muutos jäi päälle*” (P6). Uusia paineita tuli yhteiskunnan muuttuvista tarpeista, kuntayhtymään kuuluvien kuntien odotuksista sekä entistä valveutuneemmilta potilailta ja heidän omaisiltaan. Työnohjauksen perustehtävä voidaan ilmaista selkeästi viidellä näkökohdalla:

Näyte P19:

- 1) työnohjaussuhteessa sekä ohjattava että ohjaaja oppivat jotain uutta;
- 2) ohjattava suostuu tarkastelemaan omaa tapaansa tehdä työtä ja sitä, mitä hänen mielestään liikkuu;
- 3) työnohjaaja palauttaa keskustelun pääsääntöisesti ohjattavaan;
- 4) työnohjauksessa voi olla välillä tiedonvaihtoa, mikä on enemmän konsultointia;
- 5) tavoitteiden puitteissa voidaan keskittyä sopimuksenmukaisesti tiettyihin osa-alueisiin, esimerkiksi hoitotyössä kysymykseen ”mitä on olla vastuuhoitaja?”
- 6) kaikkien työnohjaussuhteiden tavoite on omasta itsestä huolehtiminen. (P 6.)

Haastateltavan viimeksi mainitsema kaikkien työnohjaussuhteiden tavoite on hyvin keskeinen hänen aiemmin kuvaamansa muutoskehityksen myötä. Tähän kysymykseen palataan vielä myöhemmin. Oman oppimisensa lähteinä haastateltava P 6 mainitsee useita sosiaali- ja terveystoimen edustajia, jotka ovat suuntautuneet psykoanalyttisesti ja/tai /psykodynaamisesti: Leila Keski-Luopa (Therapeia-säätiön edustaja), Viinisalo (opettajien työnohjaus), Ritva Pölönen, Ritva Kajamaa, Sinikka Ojanen (opettajien työnohjaus, erityisesti satujen merkitys työnohjauksessa) ja Harri Hyypä (analyysin korostaja).

Psykoanalyttisen/psykodynaamisen taustateorian kuvaaminen haastattelutilanteessa oli kuitenkin haastateltavalle vaikeaa, samoin sen vertaaminen muihin työnohjauksen taustateorioihin. Yritin täsmentää viitekehystä pyytämällä siitä konkreettista esimerkkiä, jonka haastateltava sitten valitsi psykiatrisen hoidon alueelta. Esimerkissä oli kyse **tarvitsevuuden kohtaamisesta:**

Näyte P 20:

Psykodynaamisen viitekehityksen selvimmät tunnuspiirteet on psykodynaaminen näkemys persoonallisuuden kehityksestä sekä ryhmäilmiöiden ymmärtäminen.

Häiriintynyt persoonallisuuden kehitys ilmenee lapsenomaisena riippuvuutena toisesta aikuisesta, psykiatrisen hoitotyön alalla usein hoitajasta. Potilas ei pysty kestämään yhtään hetkeä omia tunteitaan, vaan vaatii hoitajan huomiota kaiken aikaa. Potilaan kehitys ilmenee sit siinä, että hänen pakonomainen riippuvuutensa muuttuu vähitellen entistä itsenäisemmäksi suhtautumiseksi toisiin ihmisiin. Tällöin potilas pystyy sietämään pahan olon tunteitaan vähän kauemmin ja odottamaan sopivaa ajankohtaa niitten ilmaisemiseen.

Työntekijältä edellytetään rohkeutta kohdata aikuisena tilanteet, joissa häneen kohdistetaan lapsenomaisia tarpeita. Työntekijällä on oikeus säilyttää identiteettinsä ja aikuinen ammatillisuutensa vaikka odotukset ja paineet häntä kohtaan olis toisenlaisia. Ammatilli-

suus merkitsee rajojen asettamista ja niissä pitäytymistä myös vaativissa tilanteissa. Työnohjauksen tehtävä on tukea työntekijää tämän tavoitteen saavuttamisessa.

Kysymys on samantapaisesta regressiosta ja riippuvuudesta sekä aikuisuuden ja ammatillisuuden suhteesta kuin mitä käsiteltiin kirkon työnohjauksen osalta tämän saman viitekehyksen puitteissa. Työnohjauksen tehtävä on tukea ohjattavaa työntekijää aikuisuuden säilyttämisessä silloinkin, kun potilas tai asiakas kohdistaa häneen lapsenomaisia tarpeita ja vaatimuksia. Tällainen potilas vaatii hoitajan jatkuvaa huomiota (= käyttää valtaa), samanaikaisesti potilas on pakonomaisesti riippuvainen hoitajasta, kunnes kasvaa vapaammaksi ja itsenäisemmäksi suhteessa toisiin. Mikä häntä sitten kasvattaa kohti tätä tavoitetta? Juuri se, että hoitaja ei lähde mukaan lapsenomaisiin odotuksiin ja vaatimuksiin, jotka ovat tavoitteiden vastaisia.

Miksi hoitajaa sitten on vahvistettava säilyttämään identiteettinsä ja aikuinen ammatillisuutensa, miksi häntä tuetaan hänen oikeudessaan asettaa rajoja ja pitäytyä niissä? Kenen tai minkä edessä hoitaja puolustautuu? Miksi hänen on saatava tukea toteuttaakseen omaa ammatti-identiteettiään ja –ihannettaan? Johtavatko jatkuvat muutokset, niiden kestäminen ja sopeutuminen jatkuvaan riittämättömyyden tunteeseen, ja aiheuttaako se nopean palkitsevuuden etsimistä vastaamalla potilaan infantiileihin tarpeisiin, jolloin molemmat ovat hetken aikaa tyytyväisiä. Kuitenkin tämänkaltainen kehitys on pitkällä tähtäimellä potilaalle vahingollista ja kehitystä hidastuttavaa. Vaikka haastatteluissa ei puhuta transferenssista tai vastatransferenssista, niillä saattaa olla oma osansa tilanteessa. Myös haastateltavan mukaan ”*potilaat ovat vaikeahoitoisia tunnetasolla ja herättävät hoitajan tunteita*” (Näyte P21). Tämä on nähtävissä niin psykiatrisessa hoidossa kuin myös somaattisilla osastoilla esimerkiksi keskosten hoitamisessa. Vain rajoja asettamalla ja niissä pysyttäytymällä hoitaja voi jaksaa työssään.

Selventääkseni edelleen psykodynaamisen teorian luonnetta kysyin, miten kognitiivisen tai konstruktivistisen suuntauksen edustajat olisivat toimineet vastaavassa tilanteessa. Eroa ei pidetty suurena, sillä myös kognitiivisesti suuntautuva hoitaja pyrki ymmärtämään ja jäsentämään tilannetta. (P 6.) Esimerkin syventäminen ja vertailuasetelman viritäminen ei siis tuonut oleellista uutta tietoa, eikä niiden avulla saatu esiin psykodynaamisen viitekehyksen suhteita muihin suuntauksiin. Haastattelussa tuli esiin terapian maailmaan sijoitettuna samantapainen ”ohjattavan lapsenomaisuus / työnohjaajan aikuisuus”-problematiikka, jota käsiteltiin kirkon työnohjausta koskevassa aineistossa. Myös valtaky-

symykset liittyvät läheisesti tähän problematiikkaan. Työnohjauksen tunnuspiirre on siten työntekijän *ammattillisuuden tukeminen*. Psykiatrisen hoidon toteuttajan ammatillisuuteen kuuluu potilaan erilaisten tarpeiden kohtaaminen ja siihen kytkeytyvä ammatillinen yksinäisyys, ja samaa joutuu myös työnohjaaja kokemaan. Näissä kuvauksissa asetetaan psykiatrian työntekijän ammatti-identiteettiä koskevat normit. Niiden oikeutukseen ja toteuttamiseen sekä niihin pitäytymiseen työntekijä tarvitsee työnohjauksen tukea.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Psykiatrian työnohjaajan haastatteluista avautui monipuolinen näkemys psykodynaamisen teorian merkityksestä työnohjaukselle. Teoria auttaa ymmärtämään sekä yksilön kehitystä että ryhmän dynamiikkaa (P6; Näyte P 22). Työnohjauksen tavoitteet painottuvat ohjattavaan työntekijään ja hänen kauttaan välillisesti myös potilaan tai asiakkaan kasvavaan hyvinvointiin. Painopiste on kuitenkin työntekijässä, tämän ammatillisuudessa ja jaksamisessa, jotka puolestaan kytkeytyvät yhteen potilaan hoitotavoitteen kanssa. Seuraavat taulukot osoittavat näitä työnohjauksen ominaisuuksia.

Taulukko 28. *Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (kto 39-kto 42) ja niistä muodostuva käsite (PK 13).*

Ominaisuudet:

- pto 39: Potilaan regression kohtaaminen
- pto 40: Työntekijän aikuisuuden säilyttäminen
- pto 41: Työntekijän ammatillisuuden säilyttäminen
- pto 42: Työntekijän oikeus kieltäytyä potilaan lapsenomaisista vetoamuksista

Ominaisuuksista muodostuva käsite

PK 13: Työnohjaus ammatillisuuden tukijana

Taulukko 29. *Psykodynaamisen teorian tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet (kto 43-kto 46) ja niistä muodostuva käsite (PK 14).*

Ominaisuudet:

- kto 43: Rajojen vetäminen työlle
- kto 44: Rajojen asettaminen hoitotavoitteen mukaisesti
- kto 45: Rajoista kiinni pitäminen = jaksaminen
- kto 46: Työnohjaus rajojen ylläpitämisen tukijana

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 14: Työnohjaus jaksamisen tukijana

Psykiatrisesta hoidosta alkunsa saanut esimerkki muuttuu sen käsittelyn edetessä myös työnohjauksen tehtäväksi. Työnohjaus tukee työntekijän ammatillisuutta ja jaksamista. Esimerkki on hoitosuhteesta, joskin painopiste on työntekijän eli ohjattavan näkökulmassa, joka on tavallaan ristiriitainen potilaan tämänhetkisen vaiheen kanssa, mutta joka on täysin hoitotavoitteen mukainen. Potilas on vielä kiinni riippuvuudessaan ja tarvitsevuuksissaan, työntekijä taas suuntaa jo ”lähikehityksen vyöhykkeelle” (termi: Engeström 1995), jonne potilas ei yksin pääse, mutta jonne häntä voidaan auttaa pääsemään. Avunanto, joka ei vastaa potilaan odotuksia, voi olla työntekijän interventiona ja potilaan toiveiden pettäessä myös jonkinlainen sysäys lähikehityksen vyöhykkeelle ja tukea senhetkistä ajattelu- ja toimintamallista luopumista.

Työn paineista ja niiden voimakkuudesta kertoo se, että työntekijän täytyy etsiä työnohjauksesta oikeutusta ja legitimizeettää ammatillisuudelleen ja oikeudelleen kieltäytyä joistakin tehtävistä, jotka ovat hänen ammatti-identiteettinsä ja potilaan hoitotavoitteiden vastaisia. Psykiatrian työnohjaajat kuvasivat työnsä ristiriitoja esimerkiksi taloudellisten paineiden, potilaiden kroonistamisen ja erilaisten hoitotavoitteiden välillä. Jotkut työnohjaajat katsoivat hoidon painottuvan liikaa biologisiin näkökohtiin ja keskushermoston reagoiteihin, kun sen sijaan pitäisi olla enemmän ymmärtävää puolta, koska ihmisessä herää muitakin kuin biologisia reaktioita. Tällöin potilaan kanssa pitäisi käydä läpi näitä asioita ymmärtäen, että potilas kasvaisi ottamaan vastuuta omasta tilastaan. (Haastateltavat P1, P2, P6.) Näiden keskustelujen analysointi toisi lisätietoa siitä, miten psykiatrian työnohjaajat ymmärtävät psykiatrisen hoidon luonteen, sen toteuttamisen ja sen kehittämisen, mutta se koskettaa tätä tutkimusta vain työnohjauksen osalta.

6.5 Systemiteoria: näkökulmien rikkaus

a) Kuvaileva taso: Psykiatrian työnohjaajien tulkinnat

Vain yhdellä psykiatrian työnohjaajalla systemiteoria on ensisijainen taustateoria. Haastateltava (P3, nainen) kertoi omasta kaksivuotisesta työnohjaajakoulutuksestaan 1980-luvun puolivälissä. Koulutuksen toteuttaja oli A-klinikkasäätiö ja jossa kouluttajina toimivat Ritva Saarelainen ja Aarto Halén.

Näyte P 22:

L: Mitä siitä koulutuksesta on jäänyt käteen?

H: Se miten on työnohjaajana toiminu, se on siitä jäänyt käteen. Se koulutus oli systemiteoreettinen.

L: Mitä se tarkoitti?

H: Se tarkoittaa asioiden hahmottamista kokonaisuutena. Niin ku perheterapiassa perhekeskeisyys.

Tämän haastateltavan, kuten monen muunkin psykiatrian työnohjaajan kanssa, haastattelussa painottui heidän perustyönsä, tässä tapauksessa perheterapia. Keskustelu oli melkein väkisin käännettävä työnohjaukseen, tai tästä haastattelun varsinaisesti temasta oli joka tapauksessa tarpeen muistuttaa erikseen:

Näyte P 23:

L: Miten sä näät työnohjauksen ja terapian suhteen?

H: Työssä voi hyödyntää molempia, varsinkin kun on samantapainen viitekehys. Esimerkiksi menetelmällisesti perheterapian roolileikkejä voi käyttää työyhteisön työnohjauksessa.

Sit perheterapiassa toimitaan suunnitelmallisesti, työnohjaus on niin ku tilannekohtaista. Työnohjaus voi olla interventio, joka vaikuttaa positiivisesti hoitoon.

Sit samaten toi reflektointimenetelmä, jossa palaute tulee suoraan perheelle ja joka johtaa yhteistyöhön.

L: Voisko sitä käyttää työnohjauksessa?

H: Onhan siin tota yhtäläisyyttä. Työnohjaajana sanoo herkemmin mielipiteitä ku terapeuttina. Työnohjaajana on niinku ”yksin toisella puolella”. Sit voi kysyy toisten työnohjausryhmäläisten ajatuksia.

Systeemiteoreettisuus ilmenee myös siinä, miten työnohjaus ymmärretään ja millaisia tavoitteita työnohjaukselle asetetaan:

Näyte P 24:

H: Työnohjauksen tavoitteena on työn kehittäminen ennen kaikkea asiakkaan kannalta.

L: Mihin työnohjausta käytetään?

H: Ryhmän toiminnassa tutkitaan, miten ryhmä työskentelee [...] Yksilötyönohjauksessa on oltava perhenäkökulma, tietoa kerätään laajemmin – otetaan konteksti huomioon, samaten elämänhistoria, yksilötyönohjaus vie hoitosuhdetta eteenpäin. Työnohjaajan työnohjauksessa tuodaan omat kokemukset esiin. työnohjaaja arvioi työnohjaajan toimintoja ja esiintulleita tilanteita. Työnohjaajan työnohjaaja on niin ku samalla puolella kuin työnohjaaja. Yhdessä mietitään, suunnitellaan seuraavaa työnohjaustapahtumaa, joka ohjattavalla [työnohjaajalla] on.

L: Mitenkäs sitten työnohjauksen toteuttaminen?

H: Siin on kolme pointtiä. [1] Ensteks omien kokemusten esiintuominen, sitä on pidetty hyvänä. Siin taustalla on oletus, että ohjattava saa oivalluksia, mut jos se ei saa, työnohjaaja kertoo sille. Mut ohjaaja ei saa olla ”neuvoja”, vaan se antaa vaihtoehtoja. [2] Toiseks siinä työnohjaukses pitää olla potilasta kunnioittava ja ymmärtävä asenne takajatuksena. Tavoitteena on, että ohjattava ymmärtää potilasta, tavoitteena on ymmärrys. [3] Kolmanneks työnohjaukses pitää olla perhenäkökulma.

Systeemiteoreettinen näkökulma tulee esille haastateltavan ajatuksissa monin tavoin. Sekä ohjattavan työtä että työnohjausta leimaa perhekeskeisyys. Asiakas ja hänen perheensä muodostavat yhden systeemin. Toisaalta asiakkaan ymmärtämistä ja hoitoa tukevat toimenpiteet ovat usein hyödyksi, työnohjaus on tilannekohtaisuuteen perustuva interventio, joka parantaa hoidon laatua. Työnohjaussysteemissä haastateltava näyttää keskittyvän ryhmätyönohjaukseen ja työnohjaajan omaan työnohjaukseen. Työnohjauksessa työnohjaaja on ”yksin toisella puolella” (Näyte P 23) ja työnohjaajan työnohjauksessa sekä ohjaaja että ohjattava työnohjaaja ovat ”samalla puolelle kuin [ohjausta antava] työnohjaaja” (Näyte P 24). Näin ollen eri puolelle sijoittuvat kummassakin tapauksessa ohjattavat eli työntekijät. Valitettavasti en kysynyt tästä asiasta enempää. Kuitenkin näyttää siltä, että työnohjaus tukee toisaalta terapiasysteemiä ja painottaa siinä asiakkaan ja hänen perheensä

valta-asemaa, toisaalta auktoriteettiasemaa. Työnohjaaja on työnohjaustilanteissa yksinäinen auktoriteetti, työnohjauksessa ollessaan työnohjaaja saa tukea ja neuvoja omalta työnohjaajaltaan, joka on hänen kanssaan ”samalla puolella” (ketä vastaan?).

Sosio-konstruktionismin käsittelyssä todettiin: *”sosiaalinen konstruktivismi on ilmenee perheen prosessissa, työnohjausprosessissa ja psykiatriaank sovellettavan teorian kehitysprosessissa”* (Näyte P25). Tätä integrointia ei kuitenkaan perusteltu systeemiteorialla, vaikka perhekeskeisyys on sosio-konstruktionismin keskeinen piirre. Myös ääri- eli radikaalikonstruktivismia koskien on todettu seuraava edellä seuraavasti: *”Ja tää tuo myös kysymyksenalaiseksi sen, mikä on todellisuus, ja tässä lähestymistavassahan ikään kuin objektiivista todellisuutta ei ole, koska jokainen rakentaa sen todellisuutensa oman kehityshistoriansa kautta sellaiseksi kuin mitä se siitä tulee.”*(Osa näytteestä P12). Tarkasteltava systeemi on yksilön sisäinen järjestelmä, jota hän kehittää ja muokkaa suhteellisen omaehtoisesti, kuitenkin oman kehityshistoriansa ja sen tunnesävyin, perustonaliteetin avulla. Lajityypillisesti ihminen hakee kuitenkin yhteyttä toisiin, vaikka hänen todellisuutensa on hänen itsensä muokkaama. Yksilön suhdetta toisiin ihmisiin voi ilmaista dimensiolla, jonka toisessa päässä on yhteys, erilaisten subjektiivisten todellisuuksien yhteenso-piminen ja toisessa päässä eri todellisuuksien välinen ristiriita, joka äärimuodossaan katkaisee kaiken yhteyden. (Haastateltava P5.) Ääri- eli radikaalikonstruktivismia kuvataan myös eksplisiittisesti systeemisyiden yhtenä kontekstina. Se on enemmänkin ääri- eli radikaalikonstruktivisen teorian ominaispiirre kuin itsenäinen teoria sen sisällä. Työnohjaaja P5 ei puhu systeemiteoriasta, vaan systeemisydestä ajattelutapana. Jos systeeminen ajattelutapa voidaan ymmärtää systeemiteorian, systeemiteorian maininneita psykiatrian työnohjaajia on siinä tapauksessa kaksi.

b) Analyttis-synteettinen taso: Ominaisuudet ja käsitteet

Psykiatrian työnohjauksen tulkinnoista avautuu laaja-alainen näkemys erilaisten, rinnakkaisten ja sisäkkäisten systeemien väliseen yhteistyöhön ja siten potentiaalisten myönteisten mahdollisuuksien lisääntymiseen ja voimistumiseen.

Taulukko 30. *Systeemiteorian tulkintoihin perustuvat psykiatrian työnohjauksen ominaisuudet ja käsitteet (PK 15).*

Ominaisuudet:

- pto 47: perhekeskeisyys: systeeminä asiakas ja hänen perheensä / läheisensä/ verkostonsa
- pto 48: Asiakkaan kunnioittaminen: systeeminä psykoterapia ja työnohjaus
- pto 49: Asiakkaiden hoidon paraneminen: systeeminä psykoterapia, työnohjaus ja työohjaajan oma työnohjaus
- pto 50: Vaihtoehtojen esittäminen: systeeminä psykoterapia, työnohjaus ja työohjaajan oma työnohjaus
- pto 51: Omien kokemusten esittäminen, suunnitelmien tekeminen: systeemi työohjaajan oma työnohjaus

Ominaisuuksista muodostuva käsite:

PK 15: Systeemien keskinäinen integrointi

6.6 Narratiivinen lähestymistapa

a + b): Kuvaileva ja analyyttis-synteettinen taso: Psykiatrian työnohjauksen tulkinnat, ominaisuudet ja käsitteet

Narratiivisen lähestymistavan osalta psykiatrian työnohjaajien anti oli vielä niukempi kuin systeemiteorian osalta. Sosio-konstruktionismin edustaja kyllä toteaa, että siinä ”jäsenettään näiden ihmisten tarinaa” (Näyte 2P; kto 53). Monissa muissa suuntauksissa otetaan huomioon ihmisen kehityshistoria, joka ymmärretään teorian vaatimalla tavalla (kognitiivinen konstruktivismi, ääri- eli radikaalikonstruktivismi ja psykodynaaminen teoria). Kehityshistorioiden kuvauksia ei kuitenkaan nimetä kertomuksiksi, tarinoiksi, narratiiviksi tai narratiivisen lähestymistavan ilmentäjiksi, joilla kaikilla hakusanoilla tätä lähestymistapaa on etsitty tutkimusaineistosta. Koska analyysiin on päätetty ottaa vain eksplisiittiset maininnat työnohjauksen taustateorioista, tämä näkökulma jää psykiatrian työnohjauksen osalta yksittäisen näytteen varaan. **Käsitteeksi PK 16 muodostuu asiakkaiden tarinan jäsentäminen.**

7 KIRKON JA PSYKIATRIAN TYÖNOHJAUSTEN TEOREETTISTEN LÄHESTYMISTAPOJEN VERTAILU

Tässä luvussa edetään samojen suuntaviivojen mukaan kuin analyysitulosten esittelyssä luvuissa 5 ja 6. Aluksi selvitetään kirkon ja psykiatrian työnohjaajien mainitsemat teoreettiset lähestymistavat ja verrataan niitä keskenään (kuvaileva a-taso). Sen jälkeen jatketaan kirkon ja psykiatrian työnohjauksen käsitteellistämistä luomalla käsitteistä käsittekkä oita ja vertaamalla niitä toisiinsa (käsitteellistävä b-taso). Luvun lopuksi esitetään katsaus tulevaisuuteen tutkimusaineiston perusteella, ja siinä nostetaan esiin keskeisimmät kehittämishaasteet.

7.1 Teoreettisten lähestymistapojen esiintymisen vertailu

Tässä alaluvussa vastataan tutkimustehtäviin 1a, 2a ja 3a, jotka ovat:

- 1a) Mitkä ovat *kirkon työnohjaajien mainitsemat teoreettiset lähestymistavat*? Miten työnohjaajat kuvaavat niitä?
- 2a) Mitkä ovat *psykiatrian työnohjaajien mainitsemat teoreettiset lähestymistavat*? Miten psykiatrian työnohjaajat kuvaavat niitä?
- 3a) Mitä yhtäläisyyksiä ja mitä eroja kirkon ja psykiatrian työnohjaajien kuvaamien teoreettisten lähestymistapojen välillä ilmenee?

Tutkimustehtävä 1a: Kirkon työnohjauksen teoreettiset lähestymistavat

Luvussa 5 esitetyistä tutkimustuloksista tehty kooste osoittaa kirkon työnohjaajien maininneet seuraavat viisi lähestymistapaa. Seuraava taulukko havainnollistaa tilannetta; taulukosta ilmenee myös, montako haastateltavaa on maininnut kyseisen teorian.

Taulukko 31. *Kirkon työnohjaajien mainitsemat teoreettiset lähestymistavat.*

Teoreettiset lähestymistavat	Teoreettisen lähestymistavan maininneet haastateltavat (lukumäärä)
Lähimmäiseskeisyys	3
Pastoraalipsykologia	3
Psykodynaaminen teoria	5
Systeemiteoria	3
Narratiivinen lähestymistapa	1

Haastateltavista muodostuivat seuraavat ryhmät:

- ei mitään teoriaa: 3 työnohjaajaa
- yksi teoria: 6 työnohjaajaa
- kaksi tai useampia teorioita: 3 työnohjaajaa

Tutkimusaineistossa oli kolme haastateltavaa (neljäsosa kirkon työnohjaajista), jotka eivät maininneet yhtäkään teoriaa (K1, K3, K8). On aika antaa heille puheenvuoro: miten he perustelivat teoriattomuuttaan tai ilmaisivat suhteensa taustateorioihin?

Näyte 30K:

L: Onko sulla jokin viitekehys tai teoriasuuntaus, mihin sä samastut?

H: Ei ole. (K1, mies.)

Näyte 31K:

Omat työnohjaajat on tietty malleja, sellaset jotka on itse kirjoittaneet työnohjauksesta, ei mulla oo mitään erityistä koulukuntaa. Sielunhoito on ollut mulle tärkeä asia, ollut jo peruskoulutuksesta lähtien. Mä en oo mikään yhden asian ihminen. Työnohjaajien [valtakunnalliset] neuvottelupäivät, siel on keskustelua, erilaisia aiheita ja erilaisia teoramalleja. Niin, organisaatiokulttuuri, se on tärkeä, siitähän on toi Schein kirjoittan”. Pekka Järvisen ajattelu on kans rationaalinen, selkee. Työnohjaukses tehdään jotain analyysia, jäsennetään, rakennetaan - autetaan ohjattavaa rakentamaan omaa ’laatikostoa’. (K3, nainen.)

Näyte 32K:

Mä olen huono teorian hallitsija. Mä keskityn näihin käytännön kysymyksiin. Työnohjaaja on rinnalla kulkija. Mä en halua teoriaa, ei oo mitää ainoa tapaa tehdä työtä. On tehtävä tilaa omalle tavalle tehdä työtä. Arvostan kyllä sellaisia, jotka hallitsee eri metodeja ja joilla on teorat hallussa. Oma kokemus työnohjauksesta vaikuttaa: vähän teoreettista, vähän analyyttistä... Työnohjaaja on enemmän katalysaattori kuin valmiiden ratkaisujen an-

taja. Ohjattavat voi toki odottaa suoria neuvoja ja työnohjaaja voi heittäytyä tähän, mutta se ei ole tarkoitus. Mun oppi-isä on mun oma työnohjaaja, häneen mulla on luottamuksellinen suhde. (K8, mies.)

Ensimmäiseen lainaukseen sisältyvä lyhyt vuoropuhelu sai välittömästi jatkoa, kun kysyin haastateltavan työnohjausta ohjaavia näkemyksiä, ja hän esittelikin joitakin työnohjausta johtavia periaatteitaan eli käyttöteoriaansa. Kahden muun haastateltavan teoriakielteisyys perustui siihen, että he katsoivat teorian kahlitsevan ja vangitsevan työnohjaukselle ominaista vapautta nähdä vaihtoehtoja ja tehdä ratkaisuja eri perusteista. Taustateorian merkitys jäi tällöin hyödyntämättä, ja toimintaperusteina olivat sekä työnohjaajien omat näkemykset että rajautuminen käytännön kysymyksiin. Näin ollen kumpikin jälkimmäisistä haastateltavista antoi taustateorialle ylikorostuneen merkityksen ja katsoi sen estävän niin työnohjaajan kuin ohjattavankin toiminnan vapautta. Kolmannessa näytteessä annetaan työnohjaajalle tehtäviä, joita ei perustella teorioiden avulla: työnohjaaja on rinnalla kulkija ja katalysaattori, ei valmiiden neuvojen antaja.

Yksi edellä lainatuista työnohjaajista tarkasteli asian toista puolta kesäkuussa 2006 järjestetyssä neuvottelussa. Hän totesi, että samalla kun hänellä ei ole yhtään teoriaa, hän voisi sanoa, että kaikki muiden esiintuomat teoreettiset lähestymistavat ovat myös hänen teorioitaan. Teorioiden valinta tapahtuu aina kunkin tilanteen mukaan, joten on vaikea sitoutua mihinkään teoriaan etukäteen. (Haastateltava K 1.) Tämä näkemys edellyttää hyvin laajaa teorioiden tuntemusta, jotta työnohjaaja voisi valita kulloinkin tilanteeseen sopivan lähestymistavan.

On mahdollista, että yhden teorian maininneet työnohjaajat (n=6 eli puolet haastatelluista) ovat nimenneet haastattelutilanteessa ensimmäisenä mieleensä tulleen teorian, josta on keskusteltu, eikä sitten ole tarpeeksi pohdittu muita vaihtoehtoja. Melkein kaikki haastateltavat aloittivat vastauksensa toteamalla, että teorioiden hallinta ei ole heidän vahva puolensa tai että he eivät ole perehtyneitä teorioihin. On mahdollista, että tutkijan yliopistotausta viritti osaltaan tässä suhteessa koettua riittämättömyyden tunnetta, joka ei ole ollut vieras haastattelijallekaan, kuten esipuheessa on todettu. Toisaalta on todennäköistä, että kysymyksen mahdollisesti yllättäessä haastateltava vastaa siihen mainitsemalla tutuimman ja ehkä siten myös eniten käyttämänsä taustateorian. Monet kirkon työnohjaajista olivat voimakkaasti ja henkilökohtaisesti sitoutuneita esittämiinsä teorioihin.

Yhden teorian maininneilta työnhajaajilta puuttui mahdollisuus profiloida antamaansa työnhajausta vertaamalla eri teorioita keskenään ja tekemällä tietoisia valintoja. Muiden teorioiden tuntemista osoittaa se, että työnhajaajat myös mainitsivat hylkäämistään teorioista tai suuntauksista. Kaksi kirkon haastateltavaa mainitsi ratkaisu- ja voimavarakeskeisen suuntauksen, jota he eivät halunneet käyttää työnhajauksen perusteena. Lyhytterapiasta saadaan kyllä ”*käteviä juttuja, näppäriä juttuja*” (Näyte 28K), mutta työnhajaaja ei ollut niistä erityisen innostunut. Toiselle työnhajaajalle lähestymistapa oli ”*sisäisesti vieras*” (Näyte 29K). Samalla tavoin kuin työnhajaajat valitsivat käyttämiään taustateorioita niiden henkilökohtaisen relevanssin perusteella, teorioita myös suljettiin pois sen puuttumisen vuoksi.

Tulokset vastaavat Näsin (2004) tuloksia, joiden mukaan viisi työnhajaajaa kahdeksasta haastateltavasta ilmoitti, että he eivät käytä mitään tiettyä teoreettista viitekehystä. Kolme näistä työnhajaajista halusi tavalla tai toisella sanoutua irti erilaisista viitekehyksistä. He luottivat intuition voimaan työnhajauksessa. Osa teorioiden vastustajista pelkää teorioiden vaikuttavan negatiivisesti työnhajausprosessiin ja tekevän siitä liian Valtaosa työnhajautuskijoista vaatii kuitenkin työnhajaukselle teoriaa, koska teoria antaa työnhajaukselle tulevaisuuden ja toiminnalle tavoitteen (Hyypä 1983; Keski-Luopa 2001; Ojanen 2000; Pohjola & Jokiranta 1991.) Teorian kannattajat toteavat, että työnhajausta voi ehkä jäljitellä, mutta ilman teoriaa työnhajausta ei voi todella ymmärtää. Työnhajusteorioita käytettäessäkin aina jää jotain salaisuudeksi, mysteeriksi, mikä on osa työnhajauksen kiinnostavuutta. (Näsi 2004, 23-31.)

Vaikka monet haastateltavat korostivat työnhajausta oppimisena tai oppimisprosessina, ***kukaan kirkon haastateltavista ei maininnut eksplisiittisesti yhtään oppimisteoriaa***, jonka avulla tähän työnhajauksen tarkastelutapaan olisi päästy käsiksi. Kokemuksellisen oppimisen kehä (Kolb 1984) on työnhajauskirjallisuudessa varsin yleinen lähestymistapa (esimerkiksi Ojanen 1983, 2000), ja sen syvennettyä muotoa käytetään myös kirkon ohjaajakoulutuksen kehittämisessä (Pöntinen & Totro 2004). Kukaan haastateltavista ei maininnut eksplisiittisesti kokemuksellisen oppimisen teoriaa, mitä voidaan kirjallisuuden valossa pitää varsin yllättävänä tuloksena.

Tutkimuksen yhtenä lähtökohtana oli Keski-Luopan (2001) ja myös muiden esittämä huoli työnhajaajien teorialähtöisyyden tasosta. Pitäytyminen yhteen taustateoriaan ja koko kysymyksenasettelun kokeminen kiusallisena viittaavat siihen, että ***kirkon työnhajaajien***

taustateorioiden tuntemuksen parantaminen on ehdottomasti kehittämisen haaste niin itseopiskelun kuin työnohjaajien täydennyskoulutuksen näkökulmasta. Mahdollisten teorioiden ”valikko” ei ollut avautunut työnohjaajille. Kapea teoriapohja merkitsee myös kapeaa näkemystä työnohjauksesta. Laajemman teoriapohjan tunteminen, omien taustateorioiden valinta ja käyttöteorioiden muodostaminen ovat osa työnohjaajan asiantuntijuutta. Niistä muodostuvat kunkin työnohjaajan työn yksilölliset, mutta myös yhteisölliset vastaukset työnohjaajan työn ammatillisiin perusteisiin.

Tutkimustehtävä 2a: Psykiatrian työnohjauksen teoreettiset lähestymistavat

Psykiatrian työnohjaajat mainitsivat kuusi teoriaa. Seuraava taulukko havainnollistaa tilannetta; taulukosta ilmenee myös, montako haastateltavaa on maininnut kyseisen teorian.

On muistettava, että psykiatrian työnohjaajat valittiin alun perin haastatteluun edustamaan erilaisia teoreettisia lähestymistapoja.

Taulukko 32. *Psykiatrian työnohjaajien mainitsemat taustateoriat.*

Teoreettiset lähestymistavat	Teoreettisen lähestymistavan maininneet haastateltavat (lukumäärä)
Sosio-konstruktivismi	1
Kognitiivinen konstruktivismi	1
Ääri- eli radikaalikonstruktivismi	1
Psykodynaaminen teoria	1
Systeemiteoria	2
Narratiivinen lähestymistapa	1

Taulukosta ilmenee hyvin psykiatrian työnohjausta koskevan aineiston luonne. Useimmilla työnohjaajilla oli erilaiset taustateoriat, joten tavoitteena ollut aineiston monipuolisuus ja sisällöllinen rikkaus toteutui hyvin. Teorioista esitettiin pitkiä kuvauksia, ja useimmat työnohjaajat tuntuivat olleen tarkkaan selvillä käyttämästään taustateoriasta. Taulukko osoittaa myös sen, että kaksi haastateltavaa (P4 ja P5) mainitsi kaksi taustateoriaa, tosin kummassakin tapauksessa toinen teoria oli selvästi alisteinen pääteorialle: narratiivinen lähestymistapa kuului sosio-konstruktivismiin (P4) ja ääri- eli radikaalikonstruktivismi oli systeemisen ajattelun yksi konteksti (P5). Yksi psykiatrian työnohjaaja (P1) ei maininnut mitään taustateoriaa.

Haastateltavista muodostuvat seuraavat ryhmät:

- ei mitään teoriaa: yksi työnohjaajaa (P1)
- yksi teoria: kolme työnohjaajaa (P2, P3, P6)
- kaksi teoriaa: kaksi työnohjaajaa (P4, P5)

Näsin (2004) tuloksia kahdeksan työnohjaajan viitekehyksistä on nyt helpompi verrata kuin kirkon työnohjaajien osalta, koska haastateltavien määrät ovat lähempänä toisiaan. Näsin mukaan yksi kahdeksasta työnohjaajasta viittasi vain yhteen tiettyyn viitekehykseen ja kaksi työnohjaajaa mainitsi useita viitekehysiksiä. Sen sijaan kaksi työnohjaajaa kuvasi etsivänsä viitekehystään, joskaan he eivät osanneet kuvata etsintäänsä tarkemmin. Kolme työnohjaajaa mainitsi, ettei heillä ollut lainkaan viitekehystä. Näin ollen Näsin jaottelun mukaan kategoriassa II eli ”Ei tiedostettua viitekehystä” oli yhteensä viisi työnohjaajaa. (Näsi 2004, 23-24.) Psykiatrian työnohjaajissa ei ollut ketään viitekehysten etsijöitä.

Tutkimustehtävä 3a: Kirkon ja psykiatrian työnohjauksen teoreettisten lähestymistapojen esiintymisen vertailu

Edellä on koottu analyysilukujen esittämät tulokset ammattialakohtaisiksi taulukoiksi. Kirkon työnohjaajat mainitsivat viisi lähestymistapaa, työnohjaajat kuusi. Seuraavalla sivulla olevassa taulukossa asetetaan nämä teoreettiset lähestymistavat rinnakkain ja katsotaan, mitä se paljastaa työnohjaajien käsityksistä ja teoreettisten lähestymistapojen luonteesta.

Taulukko 33. *Kirkon ja työnohjaajien esittämät teoreettiset lähestymistavat.*

KIRKON TYÖNOHJAUS (n=12):	PSYKIATRIAN TYÖNOHJAUS (n=6):
Lähimmäiskeskeisyys: 3	
Pastoraalipsykologia: 3	
Psykodynaaminen teoria: 5	Psykodynaaminen teoria: 1
Systeemiteoria: 3	Systeemiteoria: 2
Narratiivinen lähestymistapa: 1	Narratiivinen lähestymistapa: 1
	Sosio-konstruktionismi: 1
	Kognitiivinen konstruktivismi: 1
	Ääri- eli radikaalikonstruktivismi: 1
Ei teoriaa: 3	Ei teoriaa: 1

Jo taulukon rakenne kertoo siitä, että osa työnohjauksen teoreettisista suuntauksista on yhteisiä kirkon ja psykiatrian työnohjaajille. Näin teoriat voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- kirkon työnohjauksen teoriat
- psykiatrian työnohjauksen teoriat ja
- kirkon ja psykiatrian yhteiset teoriat.

Tämä asetelma vastaa työnohjauksen kehittämisperinteitä: toisaalta työnohjausta on kehitetty ammattialakohtaisesti, toisaalta ammattien välisesti. Edellisessä suuntauksessa painottuu kyseinen ammattiala ja ohjattavien työn luonne; jälkimmäisessä keskitytään työnohjaukseen toimintamuotona ja etsitään sen yhteisiä, ammattialojen rajat ylittäviä tunnuspiirteitä.

Taulukosta ilmenee myös joitakin suuntaa-antavia määrällisiä tietoja. Jos katsotaan, mitkä teoreettiset lähestymistavat on mainittu useimmin, esiin nousevat seuraavat teoriat:

- 1) *psykodynaaminen teoria: 6 työnohjaajaa eli kolmasosa kaikista haastatelluista,*
- 2) *systeemiteoria: 5 työnohjaajaa ja*
- 3) *ei mitään teoriaa: 4 työnohjaajaa.*

Koska kolmannella sijalla olevaan ”ei teoriaa” –ryhmään kuuluvilla työnohjaajilla ei todellakaan ollut mitään teoreettista lähestymistapaa, se ei suoranaisesti vastaa tämän tutkimuksen kysymyksiin teoreettisista lähestymistavoista. Siksi onkin syytä todeta varsinaisista teorioista kaksi seuraavaa, saman työnohjaajien määrän kerännyttä teoriaa: lähimmäiskeskeisyys (3 työnohjaajaa) ja pastoraalipsykologia (3 työnohjaajaa). Edellä on selvi-

tetty perusteluja sille, miksi kolme kirkon työnohjaajaa ei halunnut työtään ohjaamaa mitään teoriaa: ainakin kaksi heistä näki teorian kangistavana, yksioikoisena mallina, johon moni-ilmeinen todellisuus tulisi väkisin vääntää. Psykiatrian työnohjaajalla, joka ei nimmennyt mitään teoriaa, oli voimakas omakohtainen näkemys psykiatrisesta hoidosta ja sen toteuttamisesta, samoin työnohjauksen mahdollisuuksista ja rajoista. Teorian tai teoreettisen lähestymistavan puuttuminen ei siis välttämättä tarkoittanut näköalattomuutta tai sattunnaisesti heittelehtivää työnohjausta, vaan työnohjauksen taustalla saattoivat vaikuttaa syvät työnohjaajien itsensä luomat praktiset teoriat eli käyttöteoriat. Niitä ei käsitelty tässä raportissa, mutta niiden esiin nostaminen ja analyysi olisi tärkeä jatkotutkimusaihe, jonka avulla lähestytään työnohjauksen todellisuutta.

Taulukosta nähdään myös teorioiden jakautuminen ja keskittyminen. Kirkon työnohjauksessa käytetään tämän aineiston mukaan viittä teoreettista lähestymistapaa, joilla kaikilla on – narratiivista lähestymistapaa lukuun ottamatta – useampia kuin yksi edustaja. Psykiatrian työnohjauksen teorioiden edustus puolestaan hajoaa enemmän: vain systeemiteoria on saanut taakseen kaksi työnohjaajaa, muilla lähestymistavoilla on vain yksi edustaja. Jo tutkimuksen alussa pyrittiinkin siihen, että haastateltavilla olisi erilaiset näkemykset työnohjauksesta, niin että psykiatrian työnohjauksen eri koulukunnista saataisiin monipuolista, joskin vain yhden teorian edustajan antaa tietoa, ja tämä tavoite toteutui tutkimusprosessissa. Koska psykiatrian työnohjaus on tässä tutkimuksessa rinnakkaisaineiston asemassa, pitäydyttiin yhden työnohjaajan tulkintaan jokaisesta suuntauksesta. Psykiatrian työnohjauksen teoreettisten lähestymistapojen selvittäminen voisi olla myös itsenäinen tutkimusaiheensa, johon luonnollisesti tarvittaisiin paljon enemmän haastateltavia ja laajempi tutkimusaineisto.

Kirkon työnohjaajia yhdistävä tekijä oli koulutus, jota kirkossa järjestää vain yksi taho, Kirkon koulutuskeskus yhteistyökumppaneineen. Vaikka koulutus on jakautunut 1990-luvun alussa seurakuntatyön ja sielunhoidon työnohjaajakoulutuksiin, niiden välinen ero ei tullut esiin tässä tutkimusaineistossa. Psykiatrian työnohjaajat olivat saavuttaneet pätevyytensä eri kouluttajatahojen järjestämällä työnohjaajakursseilla tai psykoterapeuttisen koulutuksen yhteydessä. Kaiken kaikkiaan koulutuksella, samoin omalla työnohjauksella oli kirkon työnohjaajille erittäin suuri merkitys. Koulutuksessa tutuksi tulleiden teoreettisten lähestymistapojen henkilökohtainen relevanssi oli keskeinen valintakriteeri, eivätkä työnohjaajat juurikaan pohtineet sitä, miksi juuri kyseinen teoria merkitsi heille erityisen pal-

jon. Henkilökohtaisen relevanssin puuttuminen taas johti joidenkin lähestymistapojen, esimerkiksi ratkaisu- ja voimavarakeskeisen suuntauksen hylkäämiseen. Psykiatrian sisäisessä työnohjauksessa tiedetään samassa työyhteisössä (psykiatrian tulosryhmässä) toimivien työnohjaajien teoreettisesta suuntautumisesta enemmän ja työnohjaajat valitaan ehkä tietoisemmin sen mukaan. Työnohjauksen resurssit ja työnohjaajien saatavuuteen liittyvät ongelmat ovat kuitenkin ylittäneet koulukuntakohtaisia rajoja.

Tutkimustulokset kertovat siitä, että molemmilla ammattialoilla on käytetty työnohjauksessa kolmea yhteistä teoriaa, jotka ovat psykodynaaminen teoria, systeemiteoria ja narratiivinen lähestymistapa. Eron muodostavat ammattialakohtaiset erityisteoriat: kirkon työnohjauksessa lähimmäiskeskeisyys ja pastoraalipsykologia, psykiatrian työnohjauksessa taas sosio-konstruktionismi, kognitiivinen konstruktivismi ja ääri- eli radikaalikonstruktivismi. Kirkon työnohjauksen erityisteoriat kytkeytyvät läheisesti sielunhoitoon; psykiatrian työnohjaukselle taas on ominaista konstruktivismi, todellisuuden tulkintojen rakentaminen ja jäsentäminen. Kirkon työnohjaajakoulutus näyttää perustuvan erilaisten työmuotojen tukemiseen (sielunhoito, seurakuntatyö); psykiatrian työnohjaajien koulutus taas erilaisiin teoreettisiin suuntauksiin. Tässä karkeassa erottelussa saattaa myös piillä kirkon ja psykiatrian työnohjauksen keskeinen eroavuus: *kirkon työnohjauksen teoreettiset lähestymistavat kytetään toimintamuotoihin, sen sijaan psykiatrian työnohjauksen teoreettiset lähestymistavat perustuvat enemmän taustaoletuksiin ja ”aatteisiin”*. Tämä toteamus on luonteeltaan heuristinen hypoteesi, jossa pyritään viemään tutkittavan ilmiön olemuksen tuntemusta eteenpäin ja/tai syvemmälle ja joka toimii ajattelun apuvälineenä, mutta ei suinkaan verifioitavana tai falsifioitavana hypoteesina (Jussila ym. 1989). Yhtä hyvin näkökulma voitaisiin olettaa täysin päinvastaiseksi: kirkon työnohjaus perustuu kirkon oppiin ja periaatteisiin, kun taas psykiatrian työnohjauksessa tärkeintä ovat toimintamuodot, joihin se kytkeytyy. Vertailun jatkaminen käsitteellisellä tasolla tuonee lisätietoa tähänkin näkökulmaan.

7.2 Teoreettisten lähestymistapojen käsitteellinen vertailu

Tässä luvussa jatketaan ammattialakohtaisesti tutkimustulosten käsitteellistämistä, niin että edetään käsitteistä käsitteisiin. Ammattialakohtaisten näkemysten vertailu

tehdään luotujen käsittekkategorioiden välille. Tutkimuksen tässä osassa vastataan tutkimustehtäviin 1b, 2b ja 3b, jotka ovat:

1b) Millaisia kirkon työnohjauksen ominaisuuksia teoreettisista lähestymistavoista nousee esiin?

2b) Millaisia psykiatrian työnohjauksen ominaisuuksia teoreettisista lähestymistavoista nousee esiin?

3b) Mitä yhtäläisyyksiä ja mitä eroja on kirkon ja psykiatrian työnohjausten välillä sisällöllisesti? Miten nämä yhtäläisyydet ja erot auttavat selvittämään lisää kirkon työnohjauksen luonnetta?

Tutkimustehtävä 1b: Kirkon työnohjauksen taustateorioista muodostettavat käsittekkategoriat

Työnohjaajien mainitsemien taustateorioiden tulkinnoista on edellä päätelty kirkon työnohjauksen ominaisuuksia ja niistä muodostuneita käsitteitä on käsitelty teoriakohtaisesti taulukkojen muodossa (tutkimuksen taulukot 5 - 16). Ominaisuudet on muodostettu tutkimusaineistosta, tiivistämällä alkuperäiset ilmaisut pelkistetyiksi ilmaisuiksi, käsitteet ovat tutkijan päätelmiä ominaisuuksista. Prosessissa esitettiin kaikkiaan 40 kirkon työnohjauksen ominaisuutta ja 12 niistä muodostettua käsitettä. Siirtyminen käsitteistä käsittekkategorioihin on vielä edessä oleva prosessin vaihe. Seuraavassa esitetään kootusti kirkon työnohjauksen tulkinnoista ja ominaisuuksista muodostetut käsitteet ja niiden teoreettiset lähtökohdat.

Taulukko 34. Kirkon työnohjauksen teoreettisia lähestymistapoja ilmentävät käsitteet

<p>KIRKON TYÖNOHJAUKSEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT JA NIITÄ ILMENTÄVÄT KÄSITTEET (KK1- KK 12):</p>
<p>Lähimmäiskeskeisyys: KK 1: Lähimmäisen kunnioittaminen KK 2: Lähimmäisen omavastuisuus</p>
<p>Pastoraalipsykologia: KK 3: Ammatillisen ja persoonallisen kasvun integrointi KK 4: Uskonnollisuuden ja muiden elämänalueiden integrointi KK 5: Integroidun kehityksen yksilöllisyys KK 6: Uskonnollisuus osana ihmisyyttä</p>
<p>Psykodynaaminen teoria: KK 7: Ohjattavan yksilöllisyyden kunnioittaminen KK 8: Ihmisen kokonaisvaltaisuus KK 9: Ohjattavan regression ja aikuisuuden välinen jännite KK 10: Työnohjaajan auktoriteetin ja ohjattavan aikuisuuden välinen jännite</p>
<p>Systemiteoria: KK 11: Ajattelumallien laajentaminen ja syventäminen</p>
<p>Narratiivinen lähestymistapa: KK 12: Asiakkaan vahvuuksien tukeminen</p>

Kirkon työnohjauksen teoreettisia lähestymistapoja ilmentävistä käsitteistä KK1 – KK 12 muodostetaan kolme kirkon työnohjauksen käsittekkä (KKK), jotka ovat seuraavat:

- KKK 1: Pastoraalisuus
- KKK 2: Ihmisen integroituva kehitys
- KKK 3: Ajattelu- ja toimintamallien muutos.

Ensimmäiseksi käsittekkäksi nimetään kirkon työnohjauksen **pastoraalisuus**. Pastoraalisuus voidaan ymmärtää kapeasti sielunhoitotilanteina ja –tapahtumina tai laaja-

alaisesti pastoraalisena asenteena kaikkia kohdattavia ihmisiä kohtaan (ks. esimerkiksi Hakala 2000, 15-23). Kutsuttaessa kirkon työnohjausta pastoraaliseksi käytetään termiä laajassa merkityksessä. Esimerkiksi työnohjaajan pastoraalinen asenne ulottuu niin työnohjattavaan kuin tämän asiakkaisiin ja seurakuntalaisiin, joiden kohtaamisia käsitellään työnohjauksessa. Hoitotyössä on vanhastaan käytetty termiä ”call for nursing”, jolla tarkoitetaan hoitotyön työntekijän luontaista ja osin ohjattua ”virittäytymistä sopivalle tajuudelle” havaitakseen hoidon ja auttamisen tarpeen (E. Katajamäki, henkilökohtainen tiedonanto 14.6.2003). Vastaavalla tavalla kirkon työnohjauksesta voidaan käyttää termiä ”call for caring”. Koska työnohjauksella tarkoitetaan nimenomaan työtä koskevan avun ja selvittelyn tarpeen kuulemistä ja toteuttamista, pastoraalisuuden luonnetta voidaan täsmentää pidentämällä siitä käytettävää termiä muotoon ”call for caring in profession”.

Pastoraalisuus-käsitteeseen (KKK 1) kuten muihinkin käsitteisiin kootaan asiaa palvelevat käsitteet eri teoreettisten lähestymistapojen piiristä. On kuitenkin harkittava tarkkaan, millaisia taustaoletuksia (esimerkiksi ihmiskäsitys tai käsitys ohjattavan työstä) käsitteet tuovat tullessaan mukaan käsitteistöön. Onko mahdollista tai mielekästä yhdistää hyvin eri perinteistä muodostuneita käsityksiä ja ajatuksia – vai varjeleeko käsitteiden tietoinen yhteensovittaminen ja yhteisen nimittäjän etsiminen näiltä ongelmilta? Tässä tutkimuksessa ei oteta asiaan kantaa tämän enempää, mutta koen jo kysymyksen esittämisen ja herättämisen tärkeäksi kaikilla niillä areenoilla, joilla yhdistetään eri lähteistä tulevia käsitteitä ja virikkeitä yhdeksi kokonaisuudeksi.

***Taulukko 35.** Pastoraalisuus kirkon työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevana käsitteekategoriassa (KKK 1).*

KKK 1: ”CALL FOR CARING” = PASTORAALISUUS:

- KK 1: Lähimmäisen kunnioittaminen
- KK 2: Lähimmäisen omavastuisuus
- KK 7: Ohjattavan yksilöllinen kunnioittaminen
- KK 12: Asiakkaan vahvuuksien tukeminen

Toinen käsitteekategoria on ”Ihmisen integroitunut kehitys”. Tähän käsitteekategoriaan kuuluvat kaikki pastoraalipsykologiasta nousevat käsitteet sekä lisäksi yksi psykodynaamisen teorian käsite. Tavoitteena on integroitunut minuus, joka sisältää erilaisia näkökul-

mia ihmisenä olemiseen. Olennaista on yksilöiden kohdalla se, että eri elämänalueet eläisivät sopivassa tasapainossa ja täydentäisivät toisiaan. Yksilöiden kehityskaaret tällä tiellä ovat kuitenkin erilaisia, ja esimerkiksi työnohjaukseen tullessaan he ovat tiedostaneet ja/tai toteuttaneet eri tavoin eri vaiheissa elämänalueiden integroitumista. Yksilölliselle kehitykselle ja sen tulkinnoille tulee antaa arvoa ja niitä pitää kunnioittaa – tässä kohdissa nyt muodostettava käsitteekategoria sivuaa läheltä ”Pastoraalisuus” –käsitteekategoriaa (KKK 1).

Yksilöllisen kehityksen vastapainona on kuitenkin näkemys yhteisestä ihmisyydestä ja näin ollen ihmisille lajityypillisistä ominaisuuksista, joihin kuuluu esimerkiksi uskonnollisuus. Ihmisen uskonnollista kehitystä ilmaistaan psykologiseen kehitykseen nähden eri termein, jos sitä yleensä pystytään sanoittamaan, tai symbolein, tunneilmaisuin tai esimerkiksi musiikin avulla. Jos lähdetään siitä, että uskonnollisuus on osa ihmisyyttä, tämä ulottuvuus pitäisi tavoittaa esimerkiksi eri tavoin uskovien ihmisten kesken tai työnohjauksessa tapahtuvan arkityön tulkinnassa ja jäsentämisessä.

Käsitteekategoriaan KKK 2, ”Ihmisen integroituva kehitys”, sisältyvät integroitunut minuus, kehityksen yksilöllisyys ja yhteinen ihmisuus. Käsitteet KK 3-KK 6 nousevat pastoraalipsykologiasta ja KK 8 psykodynaamisesta teoriasta. Käsitteekategorian mukaan yksilöllisyys ja integroituminen kietoutuvat toisiinsa sekä yksilötasolla että yhteisöllisesti. Yksilötasolla ihmisen eri elämänalueet ja ulottuvuudet integroituvat toisiinsa ja muodostavat minuuden; yhteisöllisellä tasolla ihminen liittyy toisiin yksilöllisellä tavallaan, mutta perustuen liittymisensä ihmisiä yhdistäviin tekijöihin, ihmisen yleisiin kehityspiirteisiin ja ihmiselle lajityypillisiin kehitystapahtumiin.

***Taulukko 36.** ”Ihmisen integroituva kehitys” kirkon työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevana käsitteekategoriana (KKK 2).*

KKK 2: IHMISEN INTEGROITUVA KEHITYS

(integroitunut minuus, kehityksen yksilöllisyys, yhteinen ihmisuus)

KK 3: Ammatillisen ja persoonallisen kasvun integrointi

KK 4: Uskonnollisuuden ja muiden elämänalueiden integrointi

KK 5: Integroidun kehityksen yksilöllisyys

KK 6: Uskonnollisuus osana ihmisyyttä

KK 8: Ihmisen kokonaisvaltaisuus

Ihmisen integroitunut kehitys on päämäärä ja tavoite, jota tuskin koskaan täysin saavutetaan. Sen vuoksi käsitekategorian nimessä painottuu integroitumisprosessi eikä sen saavuttaminen, jolloin käsitekategorian nimenä olisi ”Ihmisen integroitunut kehitys”. Kysymys on jatkuvasta prosessista, jota työnhajaaja voi auttaa suuntaamaan kohti integroitumista, vaikka työnhajauksessakin käsitellään ihmisen yhtä elämänaluetta, työtä. Ohjattavan tehtäväksi jää tehdä johtopäätöksiä työtä koskevista näkökulmista muille elämänalueille. Käsitteiden taustalla olevissa ominaisuuksissa mainitaan ihmisen menneisyyden ja nykyhetken integrointi, mikä onkin työnhajauksen lähtökohta. Yhtä hyvin se on tulevan prosessin päämäärä. Työntekijä-ohjattavan kohdalla tämä voi merkitä esimerkiksi sen kysymistä, mitä kirkon työssä oleminen merkitsee ja miten se asettuu hänen elämänsä muiden aineksien joukkoon. Millaista on hengellinen ammatillisuus?

Kirkon työnhajaajat eivät maininneet yhtään oppimisteoriaa. Käsitekategoria KKK 2 sisältää näkemyksen sekä aikaisemmasta että tulevasta kehityksestä. Käsitekategoriaan 3, ”Ajattelu- ja toimintamallien muutos” on koottu sellaisia tapahtumia, jotka sisältävät mahdollisuuden muutokseen (tai oppimiseen) ja joiden jälkeen on vaikea palata aivan entisenkaltaiseen tilanteeseen. Työnohjausprosessiin sijoittuvat jännitteet ovat toisaalta ohjattavien sisäisiä jännitteitä (regressio – aikuisuus) ja toisaalta ohjattavien ja työnhajaajien välisiä jännitteitä (ohjattavien aikuisuus/ammatillisuus – työnhajaajan valta). Se, miten näitä tilanteita ratkaistaan, johtaa työnohjausprosessin ja siihen sisältyvän vuorovaikutuksen uuteen tilanteeseen. Vastaavanlaisia esimerkkejä löytyy myös aikuiskoulutuksen piiristä, samoin esimerkiksi erilaisista ohjaus-, hoito- ja neuvontatilanteista (ks. Piirainen 2006).

Käsitekategoriaan kuuluu myös käsite 11, ”Ajattelumallien laajentaminen ja syventäminen”. Se nousee systeemiteorian piiristä, jossa perussysteemi voidaan määritellä monella tavalla. Käsitteen ominaisuuksissa (kto 36-kto 38) mainittiin perhenäkökulman huomiointaminen, jolloin asiakkaan/potilaan/seurakuntalaisen elämänpiiriä opitaan tarkastelemaan tässä valossa. Ominaisuuksissa mainitaan myös vaihtoehtojen esittäminen, jolloin ”mahdollisen” käsiteavaruus laajenee. Eräs työnhajaaja (K4, nainen) harjoitti ja syvensi itsetuntemustaan analysoimalla työnhajaajakoulutusta ja löytämällä siinä ilmeneviä psykodynaamisen kehityksen vaiheita.

Taulukko 37. ”Ajattelu- ja toimintamallien muutos” kirkon työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevana käsitteekategoriana (KKK 3).

KKK 3: AJATTELU- JA TOIMINTAMALLIEN MUUTOS

KK 9: Ohjattavan regression ja aikuisuuden välinen jännite

KK 10: Työnohjaajan auktoriteetin ja ohjattavan aikuisuuden välinen jännite

KK 11: Ajattelumallien laajentaminen ja syventäminen

Jännitetilanne pakottaa ajattelemaan asiaa tavalla tai toisella ja myös ratkaisemaan sen. Jos jännite jätetään huomiotta, toiminta jatkuu entiseen tapaan, mutta myös käsittelemätön ja ratkaisematon jännite elää omaa elämäänsä pinnan alla ja voi sävyttää työ- tai työnohjausprosessia paljonkin. Jännitteiden käsittely ei selviä yhdellä työnohjauskerralla, vaan se vaatii usein pitemmän prosessin, jossa asiaa tarkastellaan ja avataan joka istunnossa. Ajattelumallien laajentaminen ja syventäminen johtaa myös tielle, jolta ei ole paluuta entiseen, kapeampialaiseen ajatteluun ja toimintaan. Kyse on tiedostamisprosessista ja vaihtoehtoisten näkökulmien avautumisesta: reflektiosta, toiminnasta ja muutoksesta - toisin sanoen uudistavasta oppimisesta (Mezirow esim. 1991, 2000).

Kirkon työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevat käsitteet KK 1 – KK 12 ryhmittivät harmonisesti kolmeen käsitteekategoriaan: ”Call for caring – pastoraalisuus” (KKK 1), ”Ihmisen integroituva kehitys” (KKK 2) ja ”Ajattelu- ja toimintamallien muutos” (KKK 3). Käsitteekategoriat kattoivat kaikki käsitteet, kuten kvalitatiivisessa tutkimuksessa tulee-kin (Alasuutari 1993, 102). Olin kuitenkin varautunut siihen, että käsitteekategorioiden luominen olisi ollut vaikeampi tehtävä. Ehkä syynä on osin käsitteiden yleinen taso, mutta sitäkin enemmän lienee vaikuttanut aineiston suhteellisen koherentti luonne. Aineistoon ei sisältynyt ristiriitoja synnyttäviä aineksia. En siis arvioi muodostaneeni käsitteekategorioita pakolla tai väkivalloin, vaan päinvastoin: ryhmittely ja käsitteekategorioiden nimeäminen tapahtuivat luontevasti sen työn seurauksena, mitä oli tehty alemmilla abstraktiotasoilla. Käsitteekategoriat jätetään kirkon työnohjauksen osalta tähän muotoon, eikä niistä pyritä muodostamaan kaiken kattavaa ydinkategoriaa.

Tutkimustehtävä 2b: Psykiatrian työnohjauksen taustateorioista muodostettavat käsittekatgoriat

Tutkimustehtävän 2b ratkaiseminen noudattaa jälleen samaa mallia kuin tutkimustehtävän 1b käsittely: siirrytään käsitteistä käsittekatgorioihin. Seuraavassa esitetään kootusti psykiatrian työnohjauksen taustateorioihin sisältyvät käsitteet (PK):

PSYKIATRIAN TYÖNOHJAUKSEN TEOREETTISET LÄHESTYMISTAVAT JA NIITÄ ILMENTÄVÄT KÄSITTEET (PK1- PK 16)
Sosio-konstruktionismi PK 1: Asiakaskeskeisyys PK 2: Sosiaalinen konstruointi PK 3: Ohjattavan varmuuden lisääminen
Kognitiivinen konstruktivismi PK 4: Ohjattavan kokonaisvaltainen ymmärtäminen PK 5: Ohjattavan ongelmien tutkiminen PK 6: Ohjattavan muutosprosessi
Ääri- eli radikaalikonstruktivismi PK 7: Vain subjektiivisen todellisuuden olemassaolo PK 8: Yksilölliseen kehityshistoriaan kuuluvan vuorovaikutuksen tunnesävy PK 9: Tasapainoon pyrkiminen tunteiden ja rakenteiden kesken PK 10: Subjektiivisen tietoisuuden kehitys erilaisten minäkokemusten avulla PK 11: Subjektiivisuuden sosiaalinen ulottuvuus: intersubjektiivisuus PK 12: Aito itseohjautuvuus subjektiivisen todellisuuden ja tietoisuuden merkinä
Psykodynaaminen teoria (ammattien välinen teoria) PK 13: Työnohjaus ammatillisuuden tukijana PK 14: Työnohjaus jaksamisen tukijana
Systeemiteoria (ammattien välinen teoria) PK 15: Systeemien keskinäinen integrointi
Narratiivinen lähestymistapa (ammattien välinen teoria) PK 16: Asiakkaiden tarinan jäsentäminen

Psykiatrian työnohjauksen käsitteistä PK 1 – PK 16 muodostetaan neljä käsittekatgoriaa (PKK), joissa tarkastellaan yksilöllisyyden ja interaktiivisuuden suhteita eri näkökulmista. Käsittekatgoriat ovat seuraavat:

- PKK 1: Yksilöllisyys

- PKK 2: Yksilöllisyys vuorovaikutuskenttien keskellä
- PKK 3: Vuorovaikutus yksilön auttajana
- PKK 4: Auttajan ammatillisuus.

Käsittekatgoria PKK 1, ”Yksilöllisyys”, saa keskeisen sisältönsä osasta ääri- eli radikaalikonstruktivismiin kuuluvia käsitteitä. Tärkeä lähtökohta koko teorian omaksumiselle on käsitteessä PK 7 oleva toimintaperusteiden omaksuminen: käsitys siitä, ettei ole olemassa yhteistä ontologista todellisuutta, josta yksilöt tekisivät erilaisia tulkintoja, vaan ainoa lähtökohta on jokaisen yksilön subjektiivisen todellisuuden olemassaolo. Subjektii- vinen todellisuus ja sitä koskeva tietoisuus kasvaa vähitellen yksilön itsetuntemuksen ja itsensä tiedostamisen (PK 9, PK 10, PK 12). Näin ollen ei ole kysymys pelkästään subjek- tiivisesta todellisuudesta, vaan myös subjektiivisesta tietoisuudesta. Äärikonstruktivismi antaa tavallaan ”luvan” tarkastella yksilöä ja ympäristöä nimenomaan yksilön näkökul- masta, joka saatetaan usein unohtaa tai rajoittaa esimerkiksi ammattiroolin vaatimuksin. On kuitenkin vaikea päätellä, mitä seurauksia tämän ajatuksen konkreettisesta toteuttami- sesta on työnohjauksessa ja psykiatrisessa hoidossa.

Taulukko 38. ”Yksilöllisyys” psykiatrian työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevana käsitteka- tegorianä (PKK 1).

PKK 1: YKSILÖLLISYYS

PK 7: Vain subjektiivisen todellisuuden olemassaolo

PK 9: Tasapainoon pyrkiminen tunteiden ja rakenteiden kesken

PK 10: Subjektii- visen tietoisuuden kehitys erilaisten minäkokemusten avulla

PK 12: Aito itseohjautuvuus subjektiivisen todellisuuden ja tietoisuuden merkinä

Psykiatrian työnohjaajan ominaisluonnetta kuvaava toinen käsittekatgoria on ”Yksilöl- lisyys vuorovaikutuskenttien keskellä” (PKK 2). Ensinnäkin ensimmäiseen käsittekatgo- riaan sisältyvä yksilöllisyys kasvaa vuorovaikutussuhteissa läheisiin. Oleellista on tähän jatkuvaan vuorovaikutukseen sisältyvä tunnesävy, joka lyö leimansa kehittyvään yksilöllii- syyteen (PK 8). Näin ollen ihmisen kehityshistoria ymmärretään osittain samoin kuin psy- kodynaamisessa tai psykoanalyttisessä teoriassa. Myös aikuisen subjektiivisuus sisältää

sosiaalisen ulottuvuuden, jossa ihmisten erilaiset subjektiivisuudet kohtaavat ja keskustelvat keskenään. Lähtökohtana ei siis ole oletus yksinäistävistä yksilöllisyydestä, vaan lajityypillisestä hakeutumista toisten seuraan ja keskustelemaan erilaisten subjektiivisuuksien kannalta. Jos subjektiivisuuksissa on yhdistäviä tekijöitä, voidaan puhua intersubjektiivisuudesta (PK 11). Sen omaksuneilla on yhteistä pohjaa muodostaa yhteinen alakulttuuri, viiteryhmä tai ”viiteyksilöiden” välinen yhteisyys.

Käsitteiden PKK 2 kolmantena käsitteenä on sosio-konstruktionismista nouseva ”Ohjattavan varmuuden lisääminen” (PK 3). Työnohjauksen tavoitteena on, että ohjattava työntekijä ottaa rohkeammin paikkansa työpaikallaan, tuo mielipiteensä esiin ja toimii myös sosio-konstruktionismin mukaisen ajattelutavan edustajana ja mallina. Vaikka ääri-konstruktivismi ei mitenkään toimikaan yksilön psykiatrisen hoidon ja/tai psykiatrian työnohjauksen mallina tai normina, voitaneen periaatteessa ajatella, että ”Ohjattavan varmuuden lisääminen” voisi merkitä myös subjektiivisen todellisuuden, tiedostamisen ja kommunikoinnin vahvistamista. Käsite voidaan hyvin ymmärtää tähän käsitteeseen kuuluvaksi myös alkuperäiseltä, sosio-konstruktionistisen taustansa pohjalta.

***Taulukko 39.** ”Yksilöllisyys vuorovaikutuskenttien keskellä” psykiatrian työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevana käsitteekategoriana (PKK 2).*

PKK 2: YKSILÖLLISYYS VUOROVAIKUTUSKENTTIEN KESKELLÄ

PK 8: Yksilölliseen kehityshistoriaan kuuluvan vuorovaikutuksen tunnesävy
PK 11: Subjektiivisuuden sosiaalinen ulottuvuus: intersubjektiivisyys
PK 3: Ohjattavan varmuuden lisääminen

”Vuorovaikutus yksilön auttajana” –käsitteekategoria PKK 3 koostuu kuudesta käsitteestä, jotka ovat peräisin sosio-konstruktionismista (PK 1-2), kognitiivisesta konstruktivismista (PK 4 – PK 6) ja narratiivisesta lähestymistavasta (PK 16). Viimeksi mainittu lähestymistapa esiintyy kiinteästi yhdessä sosio-konstruktionismiin tai voidaan jopa ymmärtää sen alakäsitteeksi, joten tämän käsitteekategorian pääasialliset taustateoriat ovat sosio-konstruktionismi ja kognitiivinen konstruktivismi.

Sosio-konstruktionismissa työskennellään tiiviisti asiakkaan kanssa: kuuntelemalla hänen tarinaansa ja jäsentämällä sitä sekä määrittelemällä ja rakentamalla tulevaisuutta. Lähtökohtaisena oletuksena on siis se, että ohjattavan/asiakkaan mahdollista epäselvää kuvaa

vallitsevasta tilanteesta jäsenetään kuitenkin kunnioittaen tämän tulkintatapoja (PK 1). Käsitteksenä on myös luottamus siihen, että tulevaisuutta voidaan muuttaa. Siihen muutostyöhön lähdetään jäsentämällä toivottua tulevaisuutta sekä konkretisoimalla niitä muutoksia, jotka ovat tarpeen, jotta nykytilanteesta päästäisiin suunniteltuun tulevaisuuteen (PK 2).

Kognitiivinen konstruktivismi (käsitteet PK 4 – PK 6) vie avunhakijan syvään itsetutkisteluun ja oman kehityksensä tarkasteluun. Teoriasta nousevat näkemykset (tunteiden keskeinen merkitys, tunteiden ja kognitioiden suhteet, tunteiden ja rakenteiden suhteet) rakentavat tarkastelukehikon ohjattavan kokonaisvaltaiseksi ymmärtämiseksi. Tältä pohjalta yksilö myös muuttuu oman itsensä ja ammattiroolinsa ymmärtämisessä. Myös ohjattavan ongelmia lähestytään tutkivalla otteella: niitä analysoidaan, mutta myös käsitteellistetään. Oleellista on syventyä ohjattavan ajatusmaailmaan, joka johtaa hänen tapaansa tehdä työtä. Auttamistapa on sekä tutkiva että tukea antava. Tunteiden merkitys on keskeinen, ja auttamissuhteen terapeuttiset ulottuvuudet läpäisivät jopa haastattelutilanteen, niin että tunsin ”tulleeeni valaistuksi” ja saaneeni paljon uutta ajateltavaa, mutta ennen kaikkea uskoa ihmisestä löytyviin voimavaroihin ja niiden käsittelyyn sekä emotionaalisella että rationaalisella tasolla. Oli myös oleellista havaita, että kognitiivinen konstruktivismi oli omalla tavallaan vähintään yhtä yksilökeskeinen kuin yksinomaan subjektiiviseen todellisuuteen tukeutuva äärikonstruktivismi.

Taulukko 40. ”Vuorovaikutus yksilön auttajana” psykiatrian työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevana käsittekatégoriana (PKK 3).

PKK 3: VUOROVAIKUTUS YKSILÖN AUTTAJANA

- PK 1: Asiakaskeskeisyys
- PK 2: Sosiaalinen konstruointi
- PK 4: Ohjattavan kokonaisvaltainen ymmärtäminen
- PK 5: Ohjattavan ongelmien tutkiminen
- PK 6: Ohjattavan muutosprosessi
- PK 16: Asiakkaiden tarinan jäsentäminen

Neljäs ja viimeinen käsittekatégoria on nimeltään ”Auttajan ammatillisuus” (PKK 4). Siinäkin on kysymys yksilön ja hänen toimintaympäristönsä ja/tai viiteryhmänsä suhteesta, sillä tässä tarkastellaan yksilöä (auttaja) oman ammattiryhmänsä edustajana. Psykody-

naamisesta teoriasta nousevien käsitteiden mukaan työnohjauksen tehtävänä on tukea ohjattavan ammatillisuutta suhteessa potilaisiin. Työnohjaus rohkaisee työntekijää myös rajaamaan potilastyötään hoitotavoitteiden mukaisesti ja pitäytymään näissä tavoitteissa. Ohjattavan ammatillisuus merkitsee siis tässä yhteydessä rajanvetoa ja etäisyyden ottamista suhteessa potilaaseen. Maallikon kannalta ajatusta on vaikea hyväksyä: miksi rajaus tehdään suhteessa potilaisiin, joille on muutenkin liian vähän aikaa yleisen käsityksen mukaan? Haastattelusta kävi kuitenkin selvästi ilmi, että potilaan tukeminen tämän infanttiileissa piirteissä vahvistaa niitä ja rikkoo siten hoitotavoitetta, joka on potilaan kasvaminen itsenäiseksi ja vastuulliseksi aikuiseksi.

Auttajan ammatillisuuteen on myös sisällytetty PK 15, ”Systeemien keskinäinen integrointi”, jonka kuvaus tarkentuu käsitteeseen sisältyvien ominaisuuksien avulla. Kysymys on ennen kaikkea siitä, että ammattiauttaja näkee yhtäläisyyksiä autettavan elämään liittyvien systeemien välillä ja tarkastelee, miten niitä kaikkia voitaisiin käyttää tukemaan potilaan kuntoutumista. Tämä edellyttää laajakatseisuutta sekä auttajalta että avun hakijalta. Itseensä käpertyvä potilas katsoo, että hän riittää itse itselleen, mutta juuri hän on avartavan avun tarpeessa. Apua ei saa kuitenkaan tuoda väkivalloin, eikä potilasta ”murtaa auki”, vaan kysymys on siitä, että hän itse alkaa kurottautua kohti toisia ihmisiä ja heidän edustamiaan maailmoja. Auttajan tehtävänä on tuoda nämä maailmat hänen ulottuvilleen. Auttajan on myös pidettävä huolta omasta laajakatseisuudestaan ja käytettävä erilaisia systeemeitä (esimerkiksi omaa työnohjausta) ammatillisen jaksamisen ja kasvun tukemiseksi.

Taulukko 41. ”Auttajan ammatillisuus” psykiatrian työnohjauksen ominaisluonnetta ilmaisevana käsitteekategoriana (PKK 4).

PKK 4: AUTTAJAN AMMATILLISUUS

PK 13: Työnohjaus ammatillisuuden tukijana

PK 14: Työnohjaus jaksamisen tukijana

PK 15: Systeemien keskinäinen integrointi

Myös psykiatrian työnohjausta koskevat käsitteekategoriat PKK 1 – PKK 4 syntyivät psykiatrian työnohjausta kuvaavista käsitteistä yhtä luontevasti kuin kirkon työnohjauksen käsitteekategoriat KKK 1 – KKK 3. Psykiatrian työnohjausta koskevat ominaisuudet, käsit-

teet ja käsitekategoriat tuovat lisätietoa varsinaisesta substanssistaan, mutta tässä tutkimuksessa ne palvelevat ennen kaikkea aineistosta saatujen tulosten välistä vertailua, jonka avulla pyritään kirkon työnohjaajien esittämien teoreettisten lähestymistapojen jäsentämiseen.

Tutkimustehtävä 3b: Kirkon ja psykiatrian teoreettisista lähtökohdista muodostettujen käsitekategorioiden vertailu

Luvussa 6.5 on muodostettu kolme käsitekategoriaa kirkon työnohjauksen teoreettisista lähestymistavoista ja luvussa 7.5 neljä käsitekategoriaa psykiatrian haastatteluista. Käsitekategoriat ylittävät teorioiden rajat ja kokoavat yhteen kirkon ja psykiatrian työnohjauksille ominaisia näkökulmia tutkimusaineiston perusteella. Käsitekategoriat ovat seuraavassa taulukossa rinnakkain järjestysnumeroidensa perusteella:

Taulukko 42. Kirkon ja psykiatrian työnohjauksen teorioiden käsitekategoriat.

KIRKON TYÖNOHJAUKSEN TEORIOIDEN KÄSITEKATEGORIAT	PSYKIATRIAN TYÖNOHJAUKSEN TEORIOIDEN KÄSITEKATEGORIAT
KKK 1: Pastoraalisuus	PKK 1: Yksilöllisyys
KKK 2: Ihmisen integroituva kehitys	PKK 2: Yksilöllisyys vuorovaikutuskenttien keskellä
KKK 3. Ajattelu- ja toimintamallien muutos	PKK 3: Vuorovaikutus auttajana
	PKK 4: Auttajan ammatillisuus

Käsitekategoriat ylittävät teorioiden rajat, ja ne voivat siis muodostua monesta teoreettisesta lähestymistavasta. Käsitekategoriat liikkuvat siis varsin yleisellä tasolla. Käsitekategoriat myös täydentävät toisiaan sekä saman ammattialan sisällä että eri ammattialojen välillä. Kirkon työnohjausta koskevissa käsitekategorioissa painottuu dynaaminen kasvu, jossa työnohjaajan pastoraalisuus (KKK 1) oivaltaa menneen kasvun ominaisuudet, potentiaalisen kasvun lähtökohdat ja työnohjaajan oman roolin kasvun tukijana. Ihmisen integroituva kehitys (KKK 2) luo kuvan kokonaisvaltaisuudesta, joka koskee sekä tapahtunutta kasvua (esimerkiksi uskonnollisuuden ja muiden elämänalueiden integrointi) että tulevaa, kokonaisvaltaista kasvua (esimerkiksi uskonnollisuus osana ihmisyyttä). Pastoraalisuudesta ja sen toteuttamisesta lähtee liikkeelle uusi, kuitenkin edelleen integroituva kasvu, jonka päämäärät ovat luonteeltaan prosessitavoitteita. Kolmas kirkon käsitekategoria (KKK 3),

”Ajattelu- ja toimintamallien muutos” voitaisiin ymmärtää hyvin ylhäältä tulevana indoktrinaationa, mutta edellisten käsittekkategorioiden luonne estää sen. Siinä viitataan samantapaiseen prosessiin kuin käsittekkategoriassa ”Vuorovaikutus yksilön auttajana” (PKK 3). Työnohjausprosessiin sisältyvät jännitteet virittävät kasvun ja systeemiteorian tarjoama ajattelun laajentaminen ja syventäminen saavat aikaan dynaamisen ennalta aavistamattoman kasvun.

Jos kirkon työnohjaajien käsityksistä muodostuneet kategoriat painottavat osaltaan myös ihmisyyden yleisiä piirteitä vallitsevaan tilanteeseen sovellettuina, psykiatrian työnohjauksen teorioiden käsittekkategoriat lähtevät liikkeelle yksilöllisyydestä (PKK 1), jota ilmentävät käsitteet nousevat yksinomaan ääri- eli radikaalikonstruktivismiin piiristä, mutta asiakkaan/yksilön kunnioitus esiintyy myös muissa yhteyksissä sekä kirkon että psykiatrian työnohjauksen teoreettisissa lähestymistavoissa. Yksilöllisyys sijoitetaan erilaisiin konteksteihin ja vuorovaikutustilanteisiin (PKK 2), koska pelkkä yksilöllisyys ei kanna miinkään, vaan yksilöllisten näkemysten luonne täytyy haastaa suhteessa muihin ihmisiin. Sekä psykiatrinen hoito että työnohjaus rakentuvat nimenomaan vuorovaikutuksen auttavan merkityksen varaan (PKK 3). Toisena edellytyksenä kasvulle on auttajan, olipa tämä sitten työnohjaaja tai psykiatrian työntekijä, ammatillisuus (PKK 4) eli rajojen vetäminen työlle ja näiden rajojen säilyttäminen.

Voisi ajatella, että kirkon työnohjaajien hyvää tahtova ja hyvään pyrkivä pastoraalisuus (KKK 1) ja psykiatrian työnohjaajien ehkä viieleältäkin tuntuva ammatillisuus (PKK 4) olisivat toistensa vastakohtia. Näin ei kuitenkaan ole. Kirkon hengellisen ohjauksen perusteissa itäinen traditio käsittää hengellisen ohjaajan samalla tavoin kuin pastoraalisuuden laajemmassa merkityksessä: periaatteessa se voi olla kuka tahansa ihminen, jota Jumala haluaa käyttää. Toinen, läntisen kirkon vaihtoehto on hengellisen ohjauksen osoittaminen van tietyssä asemassa oleville henkilöille, jotka ovat voineet saada tehtävänsä vielä erityiskoulutuksen. (Pöntinen & Totto 2004, 274.) Näin ollen läntisessä perinteessä pastoraalinen apu on luonteeltaan ammatillista apua, vaikka se vaatii ammatillisten perusteiden rinnalle myös paljon intuitiivista oivallusta ja eläytymiskykyä.

Teoreettisten lähestymistapojen kohta ”Ihmisen kokonaisvaltaisuus” muodostui kirkon ja psykiatrian työnohjauksen vedenjakajaksi. Se esiintyy molemmissa aineistoissa (KK 8: Ihmisen kokonaisvaltaisuus; PK4 muodossa: Ohjattavan kokonaisvaltainen ymmärtäminen). Selvin ero on uskonnollisuuden asema työnohjauksen teoriaperusteissa. Kirkon

työnohjauksessa se toteutuu pastoraalipsykologian teologisten tulkintojen avulla, samoin lähimmäiskeskeisyys voidaan sanoittaa teologisin perustein tai ehkä myös ilman niitä. Tutkimus ei siis vastaa työtoverini oletukseen: ”Onpa kiinnostava sitten kuulla, miten kirkollinen kielenkäyttö, kuten synti ja armo, elää työnohjauksen kontekstissa” (työntekijöiden aamukeskustelu 24.1.2006). Siihen ei saatu vastausta, koska hengellistä kielenkäyttöä tai teologisia tulkintoja esiintyy varsin vähän kirkon työnohjauksessa. Teologisia tulkintoja on, mutta ne on piilotettu niin syvälle teoreettisiin lähestymistapoihin, että ne ovat enemmänkin implisiittisiä ilmaisuja, joiden analyysi ei kuulunut tämän tutkimuksen piiriin.

Olennaisin ero kirkon ja psykiatrian työnohjausten teoreettisten lähestymistapojen välillä on kysymys siitä, kuuluuko uskonnollisuus ihmisyyteen vai ei. Kirkon työnohjauksessa tähän vastataan epäilemättä myöntävästi (ks. KK 6), joskaan tätä ajattelutapaa ei erityisesti painoteta työnohjauksessa, ellei ohjattava itse ota näitä kysymyksiä esiin. Psykiatrian työnohjaajat voivat taas vastata kysymykseen uskonnollisuuden merkityksestä ihmiselle hyvin eri tavoin, eikä organisaatiolla ole mitään yhteistä virallista kantaa asiaan. Psykiatrian työnohjaajien haastatteluissa ei viitattu millään tavoin tämän näkökohdan esiin ottamiseen tai esimerkiksi konsultaatiotarpeeseen sairaalapapin kanssa, mikä voisi joskus olla hyvinkin paikallaan.

Kirkon työnohjaus on hyvin avoin suhteessa ympäristöönsä, mutta paikoin on syytä kysyä, onko se liiankin avoin. Se ottaa työnohjaukseensa avoimesti muita vaikutteita, joskin samalla kehittää myös ominta olemustaan, kuten hengellistä ohjausta ja matkakumppanuutta. Ne eivät ole työnohjausta, mutta ne ovat yhteydessä siihen esimerkiksi ohjattavien kokemusten välityksellä. Kirkon työnohjaus ei ole sielunhoitoa eikä hengellistä ohjausta, mutta se ei ole myöskään julistusta tai opetusta. ***Kirkon työnohjauksen omin olemus, teologiset perusteet, on kuitenkin jätetty varsin vähälle huomiolle.*** Niiden löytäminen työnohjaustapahtumasta edellyttää varsin vahvaa symbolien lukutaitoa, mitä ei voi edellyttää vuorovaikutukseen perustuvaan työnohjaukseen osallistuvilta.

Kirkon työnohjaus perustuu verbaaliseen vuorovaikutukseen, kuten psykiatrian työnohjauskin. Kirkon työnohjauksessa käytetään paljon sanoja, mutta myös paljon hiljaisuutta. ”Työnohjauksen kulttuuri on ***hiljaisuuden ja tilan kulttuuri, kuulostelemisen kulttuuri.*** (...) ***Ihmisen kuunteleminen on työn ydin — mihin se mahtuu työn todellisuudessa?***” (K5.) Haastattelujen kuvauksen yhteydessä mainitsemani kirkon työnohjaajien työhuo-

neet, jotka tarjosivat ilokseni esteettisiä kokemuksia, sisälsivät myös symbolikkaa: vallan jakamista erilaisin sisustusratkaisuin tai liturgisten värien sanomaa (K3). Onko ilmeistä, että kirkon työtä tekevä ohjattava (ks. kirkon työnohjauksen määrittely) pystyy lukemaan tätä symboliikkaa ja saamaan siitä syvyyttä myös työnohjaukseensa? *Psykiatrian työnohjauksessa työskenneltiin enemmän sanoin*. Työnohjaajilla oli kokemuksia siitä, että erilaiset toiminnalliset menetelmät eivät lähteneet käyntiin ja että työnohjattavat ilmensivät vastustuksensa pysyttäytymällä rationaalisesti yksinomaan asiatasolla. Tunnetason käsittely, roolileikkien toteuttaminen tai muut toiminnalliset menetelmät yksinkertaisesti suljettiin työnohjauksen ulkopuolelle eikä niihin lähdetty mukaan. (Haastateltavat P2, P5.)

7.3 Työnohjauksen tulevaisuus

Tutkimustehtävässä 3b esitettiin myös kysymys siitä, millaisia johtopäätöksiä nyt saadusta tutkimustuloksista olisi tehtävä teoreettisten lähestymistapojen käsittelyn suhteen. Edellä on jo käynyt ilmi, että kirkon työnohjaajat tarvitsisivat selkeyttä erilaisten viitekehysten ominaispiirteistä ja ennen kaikkea niiden suhteuttamisesta toisiinsa. Psykiatrian työnohjaajat taas ovat vahvasti sitoutuneita omiin teorialähtökohtiinsa; niitä voisi joissakin tapauksissa myös kyseenalaistaa ja haastaa katsomaan, millaisen kritiikin ja arvioinnin ne ovat valmiita kestämaan.

Kirkon vahva työnohjauskulttuuri ja tulevaisuuden pelot

Työnohjauksen teoreettisten lähestymistapojen ohella painottui kuitenkin enemmän toisenlainen näkökulma työnohjaukseen. Tulokset osoittivat, että *kirkon työnohjaajilla oli hyvin selkeä työnohjaajaidentiteetti*, jonka he pystyivät erottamaan esimerkiksi sielunhoitajan identiteetistä. Sen sijaan psykiatrian työnohjaajilla oli asiassa osin epäselvyyttä: osa halusikin toimia työnohjaajana ja terapeuttina samoista lähtökohdista käsin, joillakin ei ollut muuta mahdollisuutta kuin käyttää terapeuttikoulutuksesta tuttuja lähtökohtia myös työnohjauksen toteuttamiseen.

Kirkon työnohjaajien identiteetin vahvuus perustui osaltaan kirkon työnohjauskulttuuriin, Muut työnohjaajat tai työnohjauksessa olleet toimivat myös merkittävänä viiteryhmä-

nä: ”Työnohjaus yhdistää erilaisia ihmisiä” – ” Joka paikasta löytää työnohjauksessa käyneitä, siitä syntyy keskinäistä ymmärrystä — yhteinen oppiminen on mennyt läpi” (K9).

Toinen haastateltava mainitsee oppimiskanavakseen ja viiteryhmäkseen kirkon työnohjaajien neuvottelupäiville kokoontuvat työnohjaajat: **”Olisiko ’kirkon työnohjaajakansa’ sitten oma koulukuntansa? Valtakunnalliset neuvottelupäivät ovat merkittäviä: niissä tapahtuu jakamista, yhteisen ajattelun kehittämistä.”** (K 12.) Kirkon sisällä toimivaa ”työnohjaajakansaa” voidaan tarkastella myös teologisesti monella tasolla. Kirkon työnohjaajaidentiteetti on varsin vahva side kirkon työhön ja toimintaan. Kahden kirkon haastateltavan mukaan työnohjaajaidentiteetti säilyy silloinkin, kun sitoutuminen kirkkoon ei muuten ole välttämättä kovin voimakasta tai kun esimerkiksi pappisidentiteetti on kriisisä.

Tulevaisuus askarrutti lähes kaikkia työnohjaajia, mutta hyvin eri tavoin. Tämänhetkiseen työnohjaukseen tyytyväiset ja sitoutuneet kirkon työnohjauksen edustajat pelkäsivät lähinnä kirkon työnohjausta koskevia uhkia. **Kirkon työnohjaajien kokemat uhat** tulivat haastatteluissa esiin eri teemojen yhteydessä, mutta lähes jokaisessa haastattelussa. Niiden käsittely ilmeni haastatteluteemaan nähden tarpeettomina työnohjauksen puolusteluina ja kirkon työnohjauksen korkean laadun korostuksina:

Keskustellessamme kirkon lähikäsitteistä (mentorointi, perehdyttäminen, esimiestyö) haastateltava toteaa yhtäkkiä: *Työnohjaus on luovuttamatonta. Työnohjausta ei pidä karsia kevyesti tai rahapulassa. Työnohjaus antaa kasvusuuntia, auttaa työntekijöitä löytämään ”mahdollistajan” roolin seurakuntalaisten rinnalla.* (K3, nainen.)

Tuntemani toisen ammattialan työnohjaukseen nähden kirkon työnohjaus on ilmaista ja kirkon työnohjaajilla on korkea työmoraali, kirkolla on ”puhdasta” työnohjausta, ei tarvitse ’nuoleskella’ ketään”. (K2, nainen.)

L: *Mitä sä ajattelet, kun katotaan taaksepäin 1990-lukua, on tullut vaikka minkälaisia uusia organisaation ja henkilöstön kehittämismuotoja kuten mentorointi ja tiimityö ja oppiva organisaatio - minkä takia sun mielestä työnohjaus on vaan kestänyt ja säilyttänyt asemansa niitten kaikkien keskellä?*

T: *Työnohjauksen kestävyudessa on tärkeä se, että työnohjauksessa on terapian elementtejä. Työnohjauksessa tarkastellaan yksilön minää suhteessa työhön. Työnohjauksessa yksilö pääsee enemmän ääneen kuin näissä muissa kehittämismuodoissa.* (K2, nainen.)

Työnohjauksen kulttuuri on vankka. Kirkon työnohjauksella on hiljaisuuden ja tilan kulttuuri. Työnohjauksessa on elementtejä, jotka tekevät ihmiselle hyvää. Työnohjauksessa on arvoja, joista on pidettävä kiinni. Työnohjausta ei pidä myydä halvalla. (K5, nainen.)

Kirkon työnohjauksesta voi olla ylpeä, itsetuntoinen, sitä markkinoi mielellään. Tiivistä yhteistyötä työnohjaajien kesken. Kirkon työnohjaajakoulutus on hyvä. (K6, mies.)

Työnohjaus on kirkon antama ilmainen lahja. On moraalinen asia hoitaa se hyvin. Työnohjaus on työyhteisön sallimaa ja maksamaa. On ylpeyden aihe, kun koulun sekä sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijät tietävät, että työnohjaus on hoidettu hyvin kirkossa. (K9, mies.)

Kirkon työnohjaajat olivat ylpeitä kirkon työnohjauksesta eivätkä olleet ”valmiita myymään sitä halvalla”. Vasta vähitellen, haastattelujen ja analyysien edetessä tajusin tämän, tutkimusaiheen kannalta sivuteeman merkityksen aineistossa. Työnohjaajat viestittivät vahvasti, että ”kaupantekotilanteessa” on pidettävä kiinni kirkon työnohjauksen arvoista, sen hyvistä toteutustavoista ja työnohjaajien korkeasta työmoraalista. Mutta kuka sitten on ”ostamassa” kirkon työnohjausta ja kuka haluaisi saada sen halvalla, kirkon työnohjauksen periaatteista tinkien? Tämä asia ei selvinnyt työnohjaajien haastatteluissa. Vasta saatuani luettelon työnohjaajien neuvottelupäivien 2000-luvun teemoista, huomasin että keväällä 2002 oli käsitelty aihetta ”Rajalla (kuntien ja seurakuntien yhdistyminen tulevaisuudessa, työnohjauksen haasteet)”. Tutkimuksen aineisto kerättiin saman vuoden syksyllä. On hyvin mahdollista, että näiltä neuvottelupäiviltä oli jäänyt epäselvyys ja pelko ”työnohjauksen myymisestä” kunta- ja seurakuntarajojen liikkua ja palvelujen yhdistyessä. Internetistä löytyi konkreettinen esimerkki, **Länsi-Pohjan seudullinen työnohjausmalli**, jossa pyritään työnohjaajien joustavaan käyttöön ja yhteistyöhön ja samalla tarjotaan täydennyskoulutusta. Malli sisältää Kemin, Keminmaan, Tornion, Tervolan, Simon ja Ylitornion kunnat, Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin, seurakunnat ja alueella toimivat järjestöt. (http://72.14.203.104/search?q=cache:-LBrUSxYsBuj: http://www.harava.net/files/seud_tyon.)

Kirkon koulutuskeskus puolestaan on kehittänyt strategiaansa vuosille 2006-2010 siten, että kirkon työntekijän ja työyhteisön koulutusta koskee neljä tavoitealuetta: 1) kirkollinen spiritualiteetti, 2) ammatillinen osaaminen ja identiteetti, 3) kirkon organisaatiokulttuuri ja henkilöstön yhteistyötaidot sekä 4) muuttuva yhteiskunta. Näistä tavoitteista ensimmäinen eli kirkollinen spiritualiteetti on perustavanlaatuinen ja läpäisee kaikki muut tavoitealueet. Osaamista tarkastellaan sekä työntekijän että työyhteisön kannalta. (KK

2010 –strategia, s. 21.) Samassa asiakirjassa esitetään Kirkon koulutuskeskuksen toimintaa leimaavat seuraavat periaatteet:

- toimintamme keskuksena on kirkon hengellinen elämä eli spiritualiteetti
- pidämme tärkeänä kirkon uskon tulkinnan ja teologian jatkuvaa yhteyttä yhteiskunnan yhteyttä yhteiskunnan eri alueisiin, tieteeseen ja kulttuuriin
- korostamme keskinäisen kuuntelemisen ja arvostamisen merkitystä
- haluamme edistää kirkon sisällä vaikuttavien suuntausten ja näkemysten yhteyttä ja vuorovaikutusta
- kannustamme kirkon henkilöstöä kehittämään ammatillista osaamistaan sekä syventämään omaa teologista ajatteluaan ja spiritualiteettiaan
- pyrimme ihanteisiin mutta otamme huomioon realistisen kuvan ihmisestä ja erilaisista yhteisöistä. (KK 2010 –strategia, s. 13.)

Nämä periaatteet ovat sopusoinnussa tässä tutkimuksessa korostettujen kirkon työnohjauksen ominaisuuksien kanssa. Niiden toteuttaminen koulutuksessa merkitsee kirkon työnohjauksen profiilin vahvistumista. Se ei merkitse kirkon työnohjauksen sulkeutumista yhteistyöltä, mutta se estää kirkon työnohjauksen ”myymisen halvalla”, ilman että sen omat lähtökohdat ja reunaehdot otettaisiin huomioon.

Työnohjauskulttuurin kehittäminen psykiatrian työnohjauksessa

Psykiatrian työnohjaajien kesken työnohjauksen kehittämisessä nähtiin vain mahdollisuuksia, sillä organisaatiossa ei vallinnut mitään erityistä työnohjauskulttuuria. Se selittynee ainakin osin erilaisilla taustateorioilla. Yhteisen työn konteksti ei tässä tapauksessa riittänyt työn kehittämiseen työnohjauksen avulla. Työnohjausmahdollisuus turvattiin ainakin kaikille vakituisessa työ- ja virkasuhteessa oleville psykiatrian tulosryhmän työntekijöille. Organisaatiossa suositaan nimenomaan *konsultatiivista työnohjausta* (termistä ks. esimerkiksi Pahkala 1990), jonka avulla saadaan neuvoja hoitosuhteen yksittäisiin ongelmakohtiin ja päästään taas eteenpäin seuraavaan esiin nousevaan ongelmaan saakka. Kuitenkin työnohjaajat pyrkivät sekä pitkäjänteisempään että ohjattavaa itseään koskettavaan työnohjausprosessiin.

Psykiatrian toimintatavat, mutta myös toimintakulttuuri oli läheisessä suhteessa organisaation muutoksiin tai muuttumattomuuteen, olihan työympäristö aina läsnä tai ainakin lähellä työnohjaustilanteessa. Haastateltavien mukaan psykiatrisen hoidon ihannetyöntekijä oli *”kokenut vanha hoitaja”-tyyppi, joka osaa ”lukea” potilasta ja kohdata hänet jäämättä kuitenkaan työn imuun* (Haastateltavat P1, P4, P6). Vaikka psykiatrisen hoidon sairaalapaikat ovat vähentyneet huikeasti eikä vastaavaa määrää asiakaspaikkoja ole saatu avohoitoon, ”kokenut vanha hoitaja” –ihanne voinee toimia myös avohoidon kontekstissa, joskin vuorovaikutus potilaan kanssa on säädellympää ja fragmentarisempaa. Kokoneiden työnohjaajien mukaan nuoremmat, määräaikaissä tehtävissä olevat työntekijät yrittävät liikutella potilasta päiväjärjestyksen mukaan ja kysyvät ulkoisista asioista, kuten syömisestä ja nukkumisesta, joiden laatu toki onkin keskeinen psyykkisen terveyden tai sairauden asteen indikaattori. Muutoin kuitenkin kokematon työntekijä määrittää potilaan oman ja osaston aikataulun mukaan, he edellyttävät, että potilas on valmis keskustelemaan silloin, kun työntekijällä on siihen aikaa. Asioiden ulkokohtaisuus ja medikalisointi ovat huonoja lääkkeitä, kun tarvittaisiin ymmärtävää otetta, jota työnohjaajatkin pyrkivät osaltaan edistämään tukieksaan työntekijöitä analysoimaan omaa työtään. (P1, mies.)

On mahdollista, että monien haastateltavien ilmaisema *tyytymättömyys psykiatrisen hoidon laatuun (”me vain kroonistetaan potilaita kun on niin lyhyitä hoitojaksoja”, ”me huiputetaan potilaita”*; P1, P2 ja P5) vähensi kiinnostusta työnohjausta kohtaan. Kun perustyö ei vastannut haastateltavien ammattieettisiä näkemyksiä, työnohjauksesta oltiin vähemmän kiinnostuneita, koska senkin ehkä katsottiin asettuvan tukemaan vallitsevaa tilannetta tai herättämään työntekijöitä haasteisiin, joihin ei perustyön puitteissa voi kuitenkaan vaikuttaa (esimerkiksi potilasmäärät: *”me ollaan niin ku katiska: kaikki otetaan jotka tulee”, ”meidän käyttökate on korkea, se on varmaan yli 100 %”*; P1, P2). On syytä huomata, että nämä arviot on tehty vuoden 1999 syksyllä, joten sairaanhoitopiirin laatutyö on voinut jo tuottaa aivan toisenlaista tulosta. Valtakunnallisesti ottaen psykiatrisen hoito kärsii edelleen juuri mainitun kaltaisista ongelmista.

Sen sijaan psykiatrian työnohjaajat, joilla ei ollut organisaatiossaan toimivaa työnohjauskulttuuria ja yhteistyötä, näkivät paljon kehittämisen mahdollisuuksia aivan lähiympäristössään. Psykiatrian työnohjauksessa etsittiin ja toteutettiin laaja-alaista näkemystä ihmisten auttamisesta ja ihmissuhdetyöstä, jota voidaan harjoittaa eri konteksteissa valittujen teoreettisten lähestymistapojen pohjalta. Mutta voiko laaja-alainen osaaminen itse asiassa

joskus peittää spesifiosaamisen (työnohjauksen tuntemisen) puutteen? Voivatko psykiatrian toimintamuodot jäädä vieraisiksi, jolloin työnohjaajat pakenevat teoretietoisuuteensa?

Psykiatrian tulosryhmässä ei ole luotu työnohjauskulttuuria tai sen kehittämistä tukevaa infrastruktuuria. Työnohjaajat olivat varsin yksinäisiä. Työnohjaajat löysivät viiteryhmänsä lähinnä organisaation ulkopuolisista, saman teoreettisen lähestymistavan omak-suneista työnohjaajia, joiden kanssa osallistuttiin kongresseihin mahdollisuuksien mukaan ja joiden ylläpitämiltä Internet-sivuilta etsittiin alan uusinta tietoa ja vertaisryhmän tukea. Tämä yhteydenpito tapahtui kuitenkin haastatteluajankohtana vielä työntekijätyönohjaajan omalla vapaa-ajalla, koska psykiatrisen hoidon toimipisteissä oli käytössä vasta päätteet, ei vielä internet-yhteyksiä. Tässäkin suhteessa tilanne on luonnollisesti muuttunut. On kuitenkin ymmärrettävää, että nämä olosuhteet eivät olleet omiaan vahvistamaan työnohjaajaidentiteettiä.

Mielenkiintoista oli myös, että ihanteellinen tilanne työnohjauksen ja sen infrastruktuurin suhteen koettiin ajalta ennen vuoden 1985 organisaatiouudistusta. Ennen muutosta Päijät-Hämeessä tehtävä psykiatrinen hoito kuului Hattelmalan mielisairaanhoidonpiiriin. Kun psykiatrinen hoito ja psykiatrian tulosryhmä siirtyivät vuonna 1985 osaksi Päijät-Hämeen sairaanhoidonpiiriin monialaista organisaatiota, myös työnohjaukseen osallistuminen ja työnohjauksen järjestäminen organisoitiin tässä laajemmassa organisaatiomuodossa. Psykiatrian työntekijät kokivat menettäneensä erikoisasemansa - tätä psykiatriaan erikoistunutta ”Hattelmalan aikaa” muisteltiin positiivisesti vielä noin 15 vuotta muutoksen jälkeen. (P1, P4, P6.)

Kun menneeseen ei kuitenkaan voitu palata, työnohjauksen kehittämismahdollisuuksina nähtiin muun muassa seuraavat toimenpiteet:

- painopiste siirrettäisiin konsultaatiosta ohjattavan oman työtavan löytämiseen (P1)
- vuorovaikutteisuus potilaan kanssa tulisi nostaa keskeiseksi tavoitteeksi (P1)
- työnohjauksen arvostusta tulisi kehittää (P1, P2)
- työnohjauksen saatavuus tulisi turvata (P1, P2)
- organisaatioon tulisi luoda yhteinen työnohjauskulttuuri (P2)
- organisaation suorittama työnohjauksen seuranta tulisi olla tehokkaampaa (P2),
- työnohjaajan työnohjaus olisi järjestettävä: ulkopuolinen työnohjaaja (P2,)
- sairaanhoidonpiiriin työnohjaajien yhteistyö, sisäinen koulutus ja kehittäminen käynnistettiin (P2, P6: ”ei ole ennen tätä tullut mieleenkään!”)

- rahaa, resursseja, koulutusta, yhteistyötä! (P3, P4)
- jos ohjattava tulee työkuultuurista, jossa on yksin, hän haluaa jäsentää hoitosuhteitaan; sisäisessä työnohjauksessa työntekijät hakeutuvat tietyille teoreettiselle alueelle (P5).

Psykiatrian tulosryhmässä työnohjauksen organisointi ja saatavuus olivat parhaiten järjestettyjä asioita, vaikka toki työnohjaajat halusivat lisää resursseja ja rahaa. *Vaikeimpia kysymyksiä olivat sen sijaan organisaation työnohjaajien yhteistyön ja työnohjauskulttuurin puuttuminen*. Työnohjaajat olivat sitoutuneita omaan teoriataustaansa, ja sen teoreettinen tuntemus ja tietämys olivat vahvoja. Samoin ajattelevien viiteryhmä löytyy kuitenkin ehkä kokonaan organisaation ulkopuolelta, ehkä ulkopuolisesta työnohjauksesta, ehkä vertaisryhmän keskustelusta. Koska organisaation työnohjaajat edustivat monia, hyvin erilaisia teoreettisia näkemyksiä ja työnohjaajien teorialtuntemus oli vahva, jo organisaation omien työnohjaajien resurssit riittäisivät pitkälle yhteisen koulutuksen ja keskustelun lähtökohdiksi.

Kirkon ja psykiatrian työnohjauksen kehittämishaasteet avaavat kaksi hyvin erilaista näkymää työnohjauksen asemaan ja kulttuuriin erilaisissa organisaatioissa. Kirkon työnohjaajat ovat hyvin sitoutuneita työnohjauksen toteuttamiseen ja kehittämiseen. He puoltavat hiljaista muutosta, joka säilyttää kirkon työnohjauksen hyviksi koetut arvot ja toimivat käytännöt. Vaikka yksittäisten työnohjauksen teoreettisten näkökulmien tuntemus ei ole aina niin selkeää, erilaisia teoreettisia lähestymistapoja ollaan valmiita soveltamaan ja integroimaan erilaisiin työnohjaustilanteisiin ja muihin näkemyksiin. Teoreettiset lähestymistavat toimivat avoimina systeemeinä, joita integroidaan sekä muihin teorioihin että käytännöstä saatuihin kokemuksiin. Kirkon työnohjaajien itse muodostamien praktisten teorioiden analyysi olisikin tärkeä jatkotutkimusaihe, ja on oletettavaa, että tältä saralta saataisiin runsaasti mielenkiintoista ja omintakeista aineistoa

Psykiatrian työnohjauksen kehittämistehtävät koskevat ensinnäkin työnohjauksen ulkoisten puitteiden vahvistamista ja varmistamista. Työnohjaajat olivat hyvin perehtyneitä valitsemiinsa teoreettisiin lähestymistapoihin, joihin he ovat erikoistuneet. Työnohjaukseen hakeutuvat työntekijät voivat valita tietyn teoriasuuntauksen edustajan opiskellakseen lisää tästä lähestymistavasta ja suhteuttaakseen sitä oman työtapansa analyysiin. Kuitenkin nämä työnohjauksen työnohjaajien toiminta näytti suljetulta. Työnohjaajien keskinäiset

neuvottelut puuttuivat täysin, työnohjaajat toimivat useimmiten yksin, ilman ainakaan omassa organisaatiossa olevaa viiteryhmää. Työnohjauskulttuuria ei ollut, teoreettiset lähestymistavat olivat enemmänkin suljettuja systeemejä, joita ei ole avattu toisille työnohjaajille ja toisille lähestymistavoille. Toisaalta tässä peruslähtökohdassa on organisaation työnohjauksen rikkaus: ilman muita työnohjauksen resursseja kuin parin tunnin työajan investointi, erilaisiin teoreettisiin lähestymistapoihin perehtyneet työnohjaajat voisivat toimia yhteistyöryhmässä kouluttajina tai alustajina, jakaa siten osaamistaan ja auttaa näkemään erilaisia vaihtoehtoja sille, miten muillekin työnohjaajille kirjojen sivuilta tai internetin aukeamilta tutut teoriat elävät käytännön työnohjausprosesseissa. Se, etteivät psykiatrian työnohjaajat kokeneet asemaansa tai työnohjauksen asemaa uhattuina, on tässä tilanteessa suuri etu, koska ***tällöin on mahdollisuudet keskittyä työnohjauksen sisäiseen kehittämiseen.***

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Tutkimuksen laadun arviointi

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus-tarkastelusta on esitetty useita näkökohtia – usein rinnastamalla kvalitatiivisen tutkimuksen erityispiirteitä kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin. Kvalitatiiviseen tutkimukseen keskittyvissä kirjoituksissa taas käytetään eri termejä samoista tai samantapaisista kriteereistä. Kysymys siitä, mitä kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleensä arvioidaan, esimerkiksi reliabiliteettia ja validiutta, uskottavuutta vai generatiivisuutta, saa erilaisia kirjoittajakohtaisia vastauksia. Ehkä laajin näkökulma on ruotsalaisen tutkija Staffan Larssonin artikkelissa ”Om kvalitet i kvalitativa studier (1994; on julkaistu myös englanninkielisenä ”On quality of qualitative studies”). Siinä tarkastellaan laadullisen tutkimuksen laatua, jossa usein painotetut validius-kriteerit ovat vain osa tutkimuksen laadusta. Artikkelin on julkaistu uudelleen muuttamattomana Nordisk Pedagogik -lehdessä vuonna 2005. Jo artikkelin uudelleenjulkaiseminen osoittaa sen keskeistä asemaa kvalitatiivisten tutkimusten arvioinnin alueella. Rakennan tämän tutkimuksen arvioinnin käyttämällä runkona ja jäsentäjänä Larssonin artikkelia (2005), jonka kriteeristöön vertaan tämän tutkimuksen arvioitavia tekijöitä. Käytän ohessa jonkin verran myös muuta alan kirjallisuutta, olkoonkin että Larssonin kriteeristö sisältää yhteisen linjan, jota ei kannata katkaista tuomalla keskusteluun kovin monenlaista ainesta.

Kvalitatiivisen tutkimuksen validius-kriteereistä on kirjoitettu paljon (esim. Kvale 1989). Larsson näkee kuitenkin kvalitatiivisen tutkimuksen validius-kysymykset vain yhtenä laatukriteeristön kohtana. Larsson tarkastelee nimenomaan tutkimuksen laatua hyvin monipuolisesti ja jakaa kvalitatiivisen tutkimuksen laadun kriteerinsä kolmeen ryhmään, joiden mukaan arvioin tämän tutkimuksen laatua:

1. **Työn kokonaisuus:** perspektiivitietoisuus, sisäinen logiikka ja työn eettinen arvo;
2. **Tulosten laatu:** merkityssisältöjen runsaus, rakenne ja teorian kehittäminen
3. **Validiuskriteerit:** diskurssikriteeri, heuristinen arvo, empiirinen ankkurointi, johdonmukaisuus ja pragmaattinen kriteeri. (Larsson 2005, 16-35.)

8.1.1 Työn kokonaisuus

1a) Perspektiivitetietoisuus

Perspektiivitetietoisuus tarkoittaa Larssonin mukaan sitä, että tutkimuksessa esitetään tehtävien tulkintojen lähtökohdat. Esiymmärryksen selvittäminen saattaa olla vaikea tehtävä, koska tutkija ei voi aina olla tietoinen kaikista lähtökohdistaan. Esiymmärryksen merkityksen ontologisena ja epistemologisena taustaoletuksena on ajatus siitä, että tieto on suhteellista ja että sitä tarkastellaan aina jonkin perspektiivin avulla tai lävitse. Kvalitatiivisen tutkimuksen luonteeseen kuuluu läpinäkyvyys, joka edellyttää myös tulkintojen lähtökohdan eli tulkintaperspektiivin eli tutkijan esiymmärryksen selvittäminen. Esiymmärrys perustuu sekä tutkijan omiin, henkilökohtaisiin kokemuksiin että tieteellisiin käsityksiin ja jäsennyksiin, joita tutkija on lukenut ja omaksunut vuosien varrella, muistamatta enää edes kaikkien ajatusten lähteitä. Esiymmärrystä voidaan selvittää tutkimusraportissa a) kirjoittamalla auki esiymmärryksensä, b) käyttämällä tietoisesti jotain valittua tulkintateoriaa (esimerkiksi psykoanalyttista teoriaa) ja ilmaisemalla sen avoimesti tai c) kertomalla tutkijan omia, relevantteja kokemuksia, jotka muodostavat esiymmärryksen. (Larsson 2005, 18-20.)

Vaihtoehto b, valitusta teorianäkökulmasta kirjoittaminen ei tullut kyseeseen tässä eri teoreettisia lähestymistapoja analysoivassa tutkimuksessa, jonka ote on aineistolähtöinen. Muita tapoja (a ja c) yritin tutkimusprosessin ja –raportoinnin eri vaiheissa, mutta lopputuloksena oli esiymmärryksen esittäminen eri yhteyksissä. Sen vuoksi esiymmärryksestä ei ole tässä tutkimusraportissa mitään erillistä lukua. Sen sijaan esiymmärrykseni ilmenee kaikissa tutkimustuloksia edeltävissä luvuissa: aiheen valinnassa ja sen rajauksessa, työnohjaus-käsitteen määrittelyssä, työnohjauksen taustateorioiden tarkastelussa sekä tutkimustehtävän ja tutkimuksen toteutuksen rajaamisessa (luvut 1-5). Tulkintakehikkoni on konstruktivistinen paradigma, jonka tavoitteena on ymmärtää ja rekonstruoida tutkittavaa ilmiötä. Ymmärtävästä tavoitteesta muodostui tutkimuksen kuvaileva ja eksploratiivinen tehtävä, rekonstruoivasta tavoitteesta analyyttis-synteettinen tehtävä.

Omaa esiymmärrystäni ovat luoneet muun muassa kokemukset työnohjaukseen osallistumisesta (kolme eri työnohjaajaa työurani eri vaiheissa), osallistuminen työnohjaajakoulutukseen ja sen monitahoisiin lähestymistapoihin, toiminta työnohjaajana ja tutkijan roo-

lin löytäminen entistä selkeämmin nimenomaan työnohjauksen parista. Tutkin työnohjausta laajasti, mutta rajasin lopulta tämän raportin tutkimustehtävän ”työnohjaajien perspektiivitietoisuuteen” eli oman työn lähtökohtien tunnistamiseen ja ilmaisemiseen.

Larssonin maanmies Bo Eneroth on määritellyt perspektiivitietoisuuden sen mukaan, miten tutkija tunnistaa tutkittavaa ilmiötä koskevat perusperspektiivit. Nämä perspektiivit ovat hänen mukaansa staattinen eli kuvaileva, dynaaminen eli ilmiön muutosta tai muutosvirtoja käsittelevä perspektiivi sekä tutkittavan ilmiön tarkoitusta ja päämääriä analysoiva teleologinen perspektiivi. (Eneroth 1984). Jos perspektiivitietoisuutta ja tutkimuksen lähtökohtia tarkastellaan näiden perspektiivien avulla, tämä tutkimus edustaa staattista perspektiiviä. Sen tarkoituksena on muodostaa kokonaisjäsenitys tutkittavasta ilmiöstä määrittelemällä sen osat ja kuvaamalla osien ja kokonaisuuden suhde (Eneroth 1984).

1b) Tutkimuksen kokonaisuuden sisäinen logiikka

Tätä kriteeriä on Larssonin mukaan käytetty paljon, koska se ei edellytä tutkimuksen substanssiosaamista, vaan tutkimusprosessin eri vaiheiden tuntemusta ja niiden yhteensopivuuden arvioimista. Tutkimuksen lähtökohtien taustalla, samoin kuin metodien taustalla on omat tavoitteensa. Metodit eivät ole arvovapaita, kuten esimerkiksi Habermasin (1972) tiedonintressit osoittavat. Tällöin on syytä pohtia, palvelevatko kaikkien osien tavoitteet samaa päämäärää. Toisaalta pyrkimyksessä täydelliseen harmoniaan tutkimusongelman, tutkimuksen oletusten sekä tutkittavan ilmiön, tiedonhankinnan ja analyysitekniikan välillä, taustalla on esteettinen intressi yhteensopivista, kokonaisuuden muodostavista konstruktioista. Tavoiteltava harmonia muodostaa suljetun systeemin. (Larsson 2005, 20-22.) Kysymys on siitä, että jokaisella osalla – olipa se sitten tutkimuksen luku, teorian esittely tai analyysitulokset – on ikään kuin sama ”merkki”, joka leimaa niin tutkimuskokonaisuutta kuin sen osiakin. Vertausta käyttäkseni esimerkiksi Ilveksen jääkiekkjoukkueella, pelaajilla, vaihtopelaajilla ja valmentajilla on peliasuissaan ilveksen kuva, ja tämä yhdistää (ja rajaa) heidät samaan tavoitteeseen tähtääväksi joukkueeksi. Tutkimuksen eri osista ja kokonaisuudesta on löydyttävä sama ”merkki”, joiden kokonaisuus muodostaa tutkimuksen profiilin. Pelaajia yhdistävänä tekijänä on myös tietty pelistrategia, joka voi myös muuttua vastustajista ja pelitilanteesta johtuen.

Ajatus sisäisestä logiikasta perustuu ideaan kokonaisuudesta, johon kaikki yksittäiset ideat voivat suhteutua. Kaikki sellaiset ajatukset ja teemat, jotka eivät täytä jotain funktiota tämän kokonaisuuden luomisessa, ovat tarpeettomia. Hermeneuttisen oletuksen mukaan laadun kriteeri on osan ja kokonaisuuden välisen harmonian aste. (Larsson 2005, 22.) Miten tämä kokonaisuus yhdistetään ajatukseen esimerkiksi keskenään ristiriitaisista alakulttuureista? Tai miten toteutetaan sääntöä, jonka mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa havaintoja ei saa jäädä tulosten ulkopuolelle, vaan absoluuttisuus-kriteerin mukaan kaikki tutkimuksen osat on otettava huomioon (Alasuutari 1993)? Tässä suhteessa voi myös olla eroja tutkimuksen teoriaosan ja empiirisen osan välillä. Teoriaosuudesta voidaan usein huolelta jättää pois aineksia, jotka eivät tosiaankaan kuulu täsmentyneeseen tutkimustehtävään. Sen sijaan tuloksien osalta jokainen mahdollinen poisto on harkittava erittäin huolellisesti. Jos sillä suinkin on funktio kokonaisuuden, vaikkapa sitten säröisen ja ristiriitaisenkin kokonaisuuden luomisessa, se on ehdottomasti säilytettävä ja sisällytettävä tulosten tulkintoihin.

Tämän tutkimuksen kokonaisuus alkoi kiteytyä vasta analyysien raportointivaiheessa, jolloin teoriaosasta poistettiin jonkin verran asiaankuulumattomia tekstejä. Painopisteasettelu, jossa kirkon työnhajaajien käsitysten selvittäminen oli etusijalla ja psykiatrian työnhajaajien käsitykset rinnakkaisaineiston asemassa, oli jo tutkimuksen alkuvaiheessa selvä. Tutkimustehtävien muotoilu sekä analyysitulosten raportointi tutkimusongelmittain (luvut 6-8) tuki osaltaan tätä lähtökohtaa. Tutkimus ei saa olla niin sidottu lähtökohtiinsa (suljettu systeemi), ettei siihen voisi tehdä muutoksia vielä loppuvaiheessakin. Käytännössä muutokset ovat merkinneet (ainakin tässä tutkimuksessa) lähinnä rajauksia ja eivälttämättömien tekstien poistamista sekä osien ja kokonaisuuden välisien yhteyksien eksplikoimista. Viittaukset aikaisempiin tutkimuksiin tai alan kirjallisuuteen ovat raportin loppupuolella toistaiseksi melko niukkoja, mutta tähän asiaan tullaan kiinnittämään huomiota raportin kehittämissvaiheissa.

1c) Työn eettinen arvo

Tämä kriteeri merkitsee Larssonin mukaan muun muassa sitä, että jos tutkimuksessa saadaan uusia tuloksia, niitä on punnittava yksilönsuojaa vasten. Hower ja Eisenhart (1990; sit. Larsson 2005, 22) puolestaan väittävät, että tutkimuksen korkea eettinen arvo on omi-

aan vähentämään muiden tekijöiden laatua tutkimuksessa. Uusia tutkimustuloksia ei voi ehkä julkaista tarpeeksi selvästi, jos halutaan samalla suojata tutkittavia. Eettinen arvo ilmenee myös tutkimuksen johtopäätöksissä, jotka eivät saa vahingoittaa tutkittavia henkilöitä. Tutkimuksessa ei pidä tehdä liian pikaisia johtopäätöksiä, vaan niitä on punnittava eri näkökulmista. Johtopäätökset voivat joutua myös valtapelien välineiksi, joten tutkijan pitää perustaa ne näkemälleen totuudelle, ei eri osapuolten tarkoituksenmukaisuusnäkökohtiin. (Larsson 2005, 22-23.) Se, miten pitkälle tutkijan vastuu tutkimustuloksista ja erityisesti niiden käytöstä ulottuu, on tärkeä eikä suinkaan itsestään selvä näkökohta.

Tässä tutkimuksessa kirkon työnohjaajien haastattelut toimivat tietyllä lailla ”yksityisyrityksenä”, eikä niitä ollut tietääkseni tarkoitus käyttää mihinkään valtapelisiin. Aloite tutkimukseen tuli minulta, pyysin heitä sekä kirjeitse että puhelimitse tai sähköpostitse osallistumaan tutkimukseen. Kirkon työnohjaajat eivät muodostaneet yhtenäistä työyhteisöä, vaan heitä yhdisti lähinnä maantieteellinen läheisyys eli toiminta Päijät-Hämeen alueella. Psykiatrian työnohjaajat puolestaan toimivat samassa organisaatiossa, Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosryhmässä, ja aloite tutkimukseen oli aikoinaan tullut tämän organisaation puolelta. Alkuperäinen kysymyksenasettelu työnohjauksen vaikuttavuudesta muuttui yhdyshenkilöiden kanssa käydyissä keskusteluissa pian työnohjaajien kokemusten tutkimiseksi ja niihin kytkettiin myös työnohjaajien teoreettisten lähtökohtien selvittäminen. Esittelin tutkimusvaiheita säännöllisesti psykiatrian tulosryhmän nimeämille yhdyshenkilöille, psykologi Reijo Tuikalle ja osastonhoitaja Kari Myöhäselle. Pidin myös osasta tutkimustuloksia koulutuksen psykiatrian tulosryhmän työnohjaajille ja asiasta kiinnostuneille (9.5.2003). Tässä yhteydessä osallistujat saivat esittää toiveitaan koulutus- ja kehittämisosastolle. Näissä tilanteissa saatiin tulkintoihin paikallisväriä ja ennen kaikkea tutkittavien tai heihin rinnastettavien tulosryhmän työntekijöiden ääntä kuuluville. Ei voi kieltää sitä mahdollisuutta, että niin kirkon kuin psykiatrian työnohjaajatkin tunnistavat toisiaan esimerkiksi psykiatrisessa hoidossa teoreettisten lähestymistapojen perusteella, kirkon työnohjaajien kesken myös muiden piirteiden avulla. Toisaalta aineiston keräämisestä on jo kauan, työntekijöitä on vaihtunut, joten vaikka tutkijalle helposti syntyy harha tilanteen muuttumattomuudesta, se ei kuitenkaan vastaa muuttuvaa todellisuutta.

Haastateltavien anonymiteetin suojaamiseksi suorat lainaukset nimettiin näytteiksi, eikä niihin ensin merkitty mitään muita tietoja kuin työnohjauksen ala (kirkon vai psykiatri-

an työnohjaus) ja näytteiden esittelyn järjestysnumero. Ratkaisu tuntui kuitenkin kovin pelkistetyltä, ja koska kvalitatiivisen tutkimuksen konstruktivistisessa paradigmassa kuitenkin tutkitaan paikallisia, alueellisia tai muuten spesifejä osakulttuureja, tuntuu oudolta, jos tutkimukseen osallistujat häivytetään kokonaan tutkimusraportista. Niinpä lisäksi haastateltaville tunnukset K1... K12 ja P1...P6 satunnaisessa järjestyksessä sekä merkitsin näkyviin myös haastateltavan sukupuolen. Muita tietoja esimerkiksi haastateltavien työnohjaajakurssien suorittamisajankohdasta tai perustyön luonteesta en laittanut näkyviin. Yleiskuvaus haastateltavista esitettiin luvussa 4. Luvussa 4 on myös mainittu useita tekijöitä, joiden avulla tutkimuksen eettistä arvoa on haluttu nostaa.

8.1.2 Tulosten laatu

2a) Merkityssisältöjen rikkaus

Merkityssisältöjen rikkaus oli toimintaperusteena esimerkiksi Malinowskin (1922) osallistuvassa havainnoinnissa, samoin Geertzin (1991) usein toistetussa sanonnassa tiheästä kuvauksesta (thick description). Fenomenografisessa tutkimuksessa käsityksiä kuvaavat kategoriat vangitsevat toisaalta oleellisen, toisaalta säilyttävät nyanssit (Larsson 1986). Hermeneuttisessa perinteessä tulkinta ymmärretään toimintana, jossa ”tekstin” (tässä: haastatteluaineiston) eri osat integroidaan kokonaisuudeksi. Tulkinnat kattavat monia ”tekstin” vivahteita, mutta erityisen olennaista on niiden kyky mahdollistaa sisäänsä myös uusia vivahteita ja siten täsmentää sisältöään. (Larsson 2005, 23.)

Tässä tutkimuksessa etsittiin merkityssisältöjen rikkautta jo etukäteen järjestämällä aineiston keruu sillä tavalla, että se edistäisi merkityssisältöjen monipuolisuuden saavuttamista. Haastateltavien valinnat palvelivat näitä tavoitteita. Aineiston analyysit ja tulkinnat sijoitettiin teoreettisesti eri tasoille. Kaikissa kohdin lähdettiin liikkeelle konkreettisimmasta tasosta, työnohjaajien haastatteluja koskevista lainauksista ja niiden tiivistämisestä. Tältä pohjalta tutkimukseen määriteltiin työnohjauksen ominaisuudet, joista muodostettiin käsitteitä, jotka koostuivat useista ominaisuuksista (vrt. Larssonin tulkinnat). Viimeksi pyrittiin yhdistämään käsitteet vielä laaja-alaisemmiksi kategorioiksi. Näin luotiin tutkimustulosten tulkintoihin ”silta”, jota pitkin lukija voi kulkea empiriasta korkeimmalle saavutettavissa olevalle abstraktiotasolle, tai päinvastoin: ymmärtää laaja-alaisen käsitteekte-

gorian vivahteita kulkemalla ”siltaa” kohti empiirisestä aineistosta esitettyjä näytteitä ja niistä muodostettuja ominaisuuksia. Merkityssisältöjen rikkaus tulisi parhaiten koetelluksi jatkotutkimuksessa, jossa otettaisiin lähtökohdaksi tässä tutkimuksessa muodostettu esimerkiksi kirkon työnohjausta koskeva käsitteiden taso ja katsottaisiin, mitä merkityksiä muut kirkon työnohjaajat antavat näille käsitteille. Jos kaikki maininnat pystyttäisiin sisällyttämään nykyisiin käsitteisiin, ne toimisivat avoimina systeemeinä ja sallisivat merkityssisältöjen rikastamisen ominaisuuksien tasolla. Jos taas uuden aineiston myötä tarvittaisiin muutoksia myös käsitetasolla, ne toteutettaisiin ja näin tulosten jäsenitys olisi kehittynyt jälleen askelen eteenpäin.

2b) Rakenne

Merkityssisältöjen rikkauden vastapoolina on vaatimus siitä, että tulokset esitetään selkeästi strukturoidusti. Tärkein normi on suurin mahdollinen yksinkertaisuus. Ajatus on nousut positivistisen tradition piiristä (Lubcke 1987), mutta se pätee myös positivistisen paradigman ulkopuolella. Tutkimuksen ”punainen lanka” on löydettävä, ja se on helpompaa, jos teksti on strukturoitu selkeästi. Tutkimusraportissa tulee olla myös hyvä retoriikka: raportista on pystyttävä erottamaan pääasiat ja sivuseikat. (Larsson 2001, 24-25.) Kiusaus suurimman yksinkertaisuuden välttämiseen tulee tutkijalle helposti siitä, että tavallaan turtuneena tuloksiinsa hän ei osaa arvostaa niitä, vaan pitää niitä itsestään selvyyksinä ja olettaa kaikkien muidenkin tietävän ne. Kuitenkin tutkimuksen lukija voi pitää tutkimuksen löytöjä ainutkertaisina tai ainakin riittävän merkittävänä pohdittavaksi omassa työyhteisössään.

Viittasin jo edellä siihen, että tutkimuksen loppuvaiheen muutokset koskivat ennen kaikkea tutkimuksen rakennetta. Miten esittää tutkimustulokset selkeästi – tinkimättä niiden sisällöllisestä rikkaudesta ja pääasian painottamisesta? Samalla kun tutkimustehtävä rajautui mielessäni, tutkimuksen rakennekin selkiytyi. Esimerkiksi päätös siitä, että luvussa 5 esitetään kirkon työnohjausta koskevat tutkimustulokset ja luvussa 6 psykiatrian työnohjausta koskevat tutkimustulokset täsmälleen samalla rakenteella, toi tutkimukseen selkeyttä. Koska kirkon työnohjausta on tutkittu vähän, alkuvaiheen toiveena oli tarttua mahdollisimman moniin näkökohtiin ja toteuttaa ehkä vielä metodologisestikin jotain uutta. Tutkimuksen palauttaminen tältä ”maailmanvalloitusretkeltä” reaalityodellisuuteen ja

tutkimuksen näkeminen yhtenä osana työnohjauksen mosaiikkia (ks. Pohjola 1990) järjesti sekä ajatukset että tutkimuksen rakenteen nykyiseen muotoonsa.

2c) Teorian kehittäminen

Teorian kollektiivinen rakentaminen on tutkimustyön keskeinen arvo. Kvalitatiivista tutkimusta tarkastellaan siitä näkökulmasta, miten se on osattu suhteuttaa aikaisempiin tutkimuksiin ja miten tulokset voivat muuttaa teoriaa. Teorialla ymmärretään tässä yhteydessä sitä, että raakamateriaalista löydetään malleja tai keskeisiä piirteitä. Teorian kehittämistehtävä on otettava huomioon jo tutkimuksen kysymyksenasettelussa. Teoreettinen kehittäminen voi sitten tapahtua monella tapaa. (Larsson 2005, 25-26.) Ajatukseni tutkimuksen asemasta ja merkityksestä teoreettisessa kehittämistyössä muodostui suureksi kompastuskiveksi tutkimusprosessin aikana. Aiempi tutkimukseni (1997) perustuu Mezirowin kriittisten itseohjautuvuus-käsitysten analyysiin, mutta sen perimmäinen tarkoitus oli lisätä ja syventää itseohjautuvuus-käsitteen merkityssisällöistä käytävää, varsin epäselvää keskustelua. Olin myös perehtynyt dynaamiseen käsiteanalyysiin (Dynamic Concept Analysis; Kontiainen 1989, 2002), jonka avulla saadaan selville käsitteiden lineaariset ja ei-lineaariset suhteet. Olen omaksunut myös Lewinin (1948) ajatuksen siitä, että mikään ei ole käytännöllisempää kuin hyvä teoria – mielestäni sen laajan sovellettavuus- ja kehittämisarvon vuoksi.

Niinpä tutkimuksen merkitys teoreettisen ymmärryksen kehittäjänä on minulle itseltään selvyys ja keskeinen päämäärä. Tämä tavoitteeni hämärsi pitkän aikaa käsitystäni empiirisen haastattelututkimuksen raportoinnista. Arvioin jatkuvasti tuloksia erityisesti siltä kannalta, mikä merkitys niillä oli teoreettisen kehittämisen kannalta. Vihdoin tutkimuksen tasojen jakaminen kuvailevaan ja eksploratiiviseen tasoon (tutkittavan ilmiön ymmärtäminen) sekä analyyttis-synteettiseen tasoon (tutkittavan ilmiön rekonstruointi) auttoi minua tekemään oikeutta työnohjaajien ”oman äänen kuulemiselle”, johon oli sitoutunut luvussa 4. Tutkimustulosten teoreettinen kehittäminen toteutui osin analyyttis-synteettisessä tehtävässä, osin jatkotutkimusaiheiden esittämisessä. Tämän vinoutumiseni tai Mezirowin (1991) sanoin epistemologisen vääristymäni tiedostaminen tapahtui myös tutkimusprosessin loppuvaiheessa, joka näyttää siis olleen varsin hedelmällinen.

Viittaamista aikaisempiin tutkimuksiin tapahtuu lähinnä luvuissa 3-4 ja tutkimustulosten yhteydessä. En kuitenkaan allekirjoita Larssonin (2005, 26) väitettä siitä, että usein kaikkein lähimmät tutkimukset puuttuvat lähdeluettelosta, koska tutkija haluaa olla tutkimusmaastossaan yksin. En yhdy tähän arvioon tämän tutkimuksen suhteen; aikaisempia tutkimuksia on saatavissa suhteellisen vähän, osa materiaalista on vanhaa ja osa työnohjaajakurssin päättöitä tai vastaavia kirjoituksia, jotka eivät välttämättä täytä tieteellisen tutkimuksen kriteereitä.

Larsson tekee tämän kriteerinsä esittelyn lopuksi kaksi arviota, jotka ovat mielestäni hyvin tärkeitä. Hän toteaa: *”Det är inget tillskott att gestalta samma sak som redan gjorts genom att på en ytnivå skapa skillnader genom att hitta på nya ord för samma sak”* (Larsson 2005 26). Tässä tutkimuksessa en joutunut kokemaan tätä toteamusta kovin ongelmallisena, koska aikaisempia tutkimuksia työnohjauksen teoreettisista lähestymistavoista on suhteellisen vähän (osa jo 1980-luvulla kirjoitettuja), joten tutun asian sanominen uudella kielellä ei ollut todellinen vaara. Sen lisäksi kirkon työnohjausta ei ole tutkittu aikaisemmin tästä näkökulmasta. Toinen kysymys koskee teorian kehittelyn merkitystä: *”Slutligen handlar bedömningen om teoritillskottets vikt. Har man lyckats bidra med ett avgörande tillskott eller bara bidragit med en anteckning i marginalen.”* (Larsson 2005, 26.) Tässä työskentelyvaiheessa tutkimusprosessi on niin lähellä, että kysymykseen on vaikea, lähes mahdoton vastata. Kriteerin arviointi voi tuskin muulloinkaan tapahtua pelkästään tutkijan itsearviona, vaan teoreettisen tuotoksen painoarvo nähdään tulevien tutkijoiden työssä sekä myös tutkimuksen tekijän omissa jatkotutkimuksissa. Siinä mielessä tutkimuksen eksploratiivinen luonne on mahdollisesti luonut lähtökohtia myös jatkotutkimuksille.

8.1.3 Validiuskriteerit

Larsson tarkastelee validiuskriteereitä tietyistä näkökulmasta. Hän painottaa tulosten validiutta ja haluaa erottaa siitä tulosten esittämisen laadun. Raja on häilyvä, ja jos tutkijan tekstejä käsitellään kertomuksina muiden joukossa, raja häviää kokonaan. Larsson pyrkii kuitenkin vetämään tämän rajan ja pitämään sen yllä validiuskriteereissä, joita ovat diskurssikriteerit, heuristinen arvo, empiirinen ankkurointi, johdonmukaisuus ja pragmaattinen kriteeri. (Larsson 2005, 26-33.)

3a) Diskurssikriteerit

Tutkimuksen validiuden arvioinnissa keskitytään useimmiten vain yhden tutkimuksen arviointiin. Keskustelu jää silloin kapeaksi. Kuitenkin muodostamme käsityksiämme vuorovaikutuksessa, joka vaatii myös argumentaatiota. Diskurssikriteeri tarkoittaa sitä, miten tutkimukseen sisältyvät väittämät ja argumentaatiot pätevät keskustelussa, jossa tuodaan esiin kaikki mahdolliset muut väitteet ja argumentit. Dialogissa opposition kanssa, tutkimuksen puolustamisessa sekä tiedeyhteisön vakuuttamisessa tutkimuksen arvo selkiytyy entisestään ja saa julkisen hyväksynnän. (Larsson 2005, 26-27.) Olen esitellyt työtäni muun muassa Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen, Suomen Työnohjaajat ry:n ja Metanoia-instituutin järjestämässä työnohjauskongressin tutkimus-työpajassa, jonka johtajana toimi sosiaalityön professori Synnöve Karvinen-Niinikoski. Lisäksi olen esitellyt alkuvaiheen suunnitelmia uskonnonpedagogiikan jatko-opiskelijoiden seminaareissa. Useat hahmotelmani ovat herättäneet kriittistä keskustelua ja olen saanut tältä osin nauttia tiedeyhteisön konfrontaatiosta. Varsinainen diskurssikriteerien käsittely tapahtuu kuitenkin vasta väitöstilaisuudessa.

3b) Heuristinen arvo

Kvalitatiivisen tutkimuksen tulokset on tarkoitus nähdä systematisoivana löytönä. Uuden tiedon lisääminen tapahtuu tuloksista luodun jäsenyyksen avulla, joka auttaa hahmottamaan kokonaan uutta sekä uusia tapoja ajatella tuttuja ilmiöitä. Tällöin tulosten esittämisen tapa tulee tärkeäksi: lukijan on tavoitettava tutkimuksen tekijän sanoma ja ajattelutapa tiivistetyssä muodossa, joka kuitenkin auttaa näkemään todellisuuden jonkin arvon uudella tavalla. (Larsson 2005, 27-28.) Kysymys on Glaserin ja Straussin (1967) sanoin formaalista siirrettävyydestä, Stake (1986) puolestaan kutsuu sitä ”luonnolliseksi yleistämiseksi”. Tutkimus on kohdannut todellisuuden, siitä on luotu abstraktioita, mutta jälleen on aika palata todellisuuteen ja auttaa näkemään sitä uudessa valossa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen validius-kriteerinä on pidetty myös sen siirrettävyyttä (transferability), joka voi olla luonteeltaan substanssia koskevaa tai formaalista, jäsenystä koskevaa siirrettävyyttä. Koska kyseessä on tapaustutkimus (näin myös Larsson 2005, 27-28), kysymys tapaustutkimuksen merkityksestä muille alan toimijoille ja tutkijoille on

tärkeä. Tapaustutkimus antaa mahdollisuuden tilanteiden vertailuun, auttaa näkemään vaikeapääyisiä konteksteja ja tarjoaa ennen kaikkea mahdollisuuden sijaisoppimiseen: toisten tutkijoiden tai toimijoiden ei tarvitse kokeilla kaikkea itse, ja tapaustutkimus antaa turvallisen tilaisuuden myös vaikeiden kysymysten käsittelyyn.

Tämän tutkimuksen heuristista arvoa koeteltiin jossain määrin käytännössä kun työnohjauksen, kun kesällä 2006 järjestettiin neuvottelut kirkon työnohjaajien kanssa 12.6.2006 Lahdessa. Tavoite psykiatrian yhdyshenkilöiden tapaamisesta jäi lopulta puhelinkeskustelujen varaan organisaation nimeämien yhdyshenkilöiden kanssa. Keskusteluisa selvitettiin esimerkkien avulla sitä, olenko osannut suojata tarpeeksi hyvin haastateltavien henkilöllisyyttä ja miten he katsovat tulosten vastaavan omia kokemuksiaan työnohjaajana olemisen todellisuudesta. Nämä näkökulmat on tarpeen myös sen vuoksi, että tutkimuksen toteuttamisesta on kulunut aikaa ja osa työnohjaajista on vaihtunut. Pyrin siis lisäämään tutkimukseni face-validiteettiä (Tuomi & Sarajärvi 2002) neuvottelemalla alan tuntijoiden ja toimijoiden kanssa. Koska haastatteluaineiston keruusta on jo näin kauan, en olisi suostu muuttamaan tekstiä, jos työnohjaaja olisi nyt väittänyt toisin. Työnohjaajien käsitykset on esitetty haastatteluhetkellä.

3c) Empiirinen ankkurointi

Tässäkin kriteerissä on kysymys todellisuuden ja tulkinnan vastaavuudesta. Larsson ei halua puhua korrespondenssista, koska siinä sallitaan todellisuudesta vain yksi tulkinta. Kvalitatiivisen tutkimuksen tekijät lähtevät useimmiten ”multiple realities” –ajatukselta, johon ei kuitenkaan sisälly eri tulkintojen arvottamista. Erilaisia tulkintoja on tavoiteltu triangulaation avulla. Triangulaatio-termi on Larssonin mukaan merenkäynnin sanastoa. Triangulaation avulla saa selville sijaintinsa suhteuttamalla asemansa useampiin pisteisiin maastossa. Triangulaation systeeminen käyttö lisää merkittävästi tulkintojen uskottavuutta. Ongelmiakin esiintyy: samat sisällöt eri lähteissä antavat erilaisia vastauksia. Kysymys ei kuitenkaan ole totuudesta ja vääristymistä, vaan todellisuuden erilaisista tulkinnoista, joista saadaan eri versioita. Toinen ongelma koskee sitä, että tutkija joutuu kuitenkin aina viime kädessä valitsemaan todellisuudesta ne katkelmat, joita tutkitaan tarkemmin ja lähemmin. (Larsson 2005, 29-31.)

Tämän tutkimuksen empiirinen ankkurointi on toteutettu ottamalla esiin suoria lainauksia (näytteitä) tutkimusaineistosta sekä tiivistämällä haastateltavien puheenvuoroja myös tutkijan omin sanoin. Vertailuaineiston käyttäminen lisäsi tulosten luotettavuutta nostamalla esiin erilaista heijastuspintaa, johon kirkon työnohjauksen ominaisuuksia ja käsitteitä voitiin verrata. Empiiristä ankkurointia olisi voitu lisätä pyytämällä toista tutkijaa arvioimaan, millaisia käsitteitä muodostuu esimerkiksi valitusta ominaisuuksien listasta. Tällöin olisi saatu esiin rinnakkaisluokittelijan kanta. Mikäli se olisi ollut samansuuntainen kuin varsinaisen tutkijan esittämä muotoilu, tulos olisi vahvistunut. Jos taas uusi tulkinta olisi sisältänyt erilaisia tuloksia, nekin olisi kannattanut ottaa huomioon, sillä ne voivat sisältää jotain uutta tietoa ja jäsentelyä, jotka tutkija ei ole ottanut huomioon. Tutkijan ja rinnakkaisluokittelijan tulosten vertaaminen olisi ollut myös osa sitä diskurssikriteerin toteuttamista, mihin aikaisemmin viitattiin. Tätä lähestymistapaa ei kuitenkaan ole käytetty tässä tutkimuksessa, sillä ei ole kovin helppoa löytää rinnakkaistutkijaa, joka luokitelisi ominaisuudet nimenomaan työnohjauksen kontekstissa ja jolla olisi riittävästi esitietoja siitä, mitä hänen tehtäviinsä kuuluu. Tutkimusprosessin kesto muuttuu tältä osin eduksi: tutkimuksen tekijä pystyy itse toimimaan uusintaluokittelijana ja arvioimaan saamiensa tulosten yhteyttä kokemaansa empiiriseen todellisuuteen.

3d) Johdonmukaisuus

Johdonmukaisuus on hermeneutiikan ydin: tulkinta rakennetaan osien ja kokonaisuuden välisistä suhteista. Osista muodostuu kokonaisuuden sisältö, ja samalla jokaisen osan sisältö riippuu kokonaisuuden sisällöstä. Hermeneuttinen kehä auttaa ymmärtämään, mitä tapahtui, ja se osoittaa myös, millainen tulkinnan tulee olla. Kuitenkaan osia ja kokonaisuutta ei voi aina liittää saumattomasti yhteen: jos tutkittava todellisuus on pirstaleista, atomistista tai koostuu monista alakulttuureista, yhtenäisen tulkinnan luominen tekee väkivaltaa tutkittavalle ilmiölle. Tulkinta päättyy tällöin pakostakin ”joko-tai” –asetelmaan tai ”sekä – että” – integrointiin. Kokonaisperiaatteen toteuttaminen on vaikeaa aineistosta, jossa on mahdollisesti jännitteitä empiirisessä ankkuroinnissa. Kyseessä on näiden, keskenään ristiriitaisten vaatimusten optimoinnista: yritetään päästä mahdollisimman pitkälle niin, että molemmat kriteerit toteutuvat. (Larsson 2005, 31-32.)

Johdonmukaisuutta uhkaavat tekijät eivät olleet kovin keskeisessä asemassa tässä tutkimuksessa. Joitakin tällaisia näkökulmia, kuten ”psykiatrian työnhajaajat eivät käytä kristillisiä tulkintoja”, oli otettu jo tutkimuksen lähtökohdiksi. Oletukset siitä, että kirkon ja psykiatrian työnhajauksia yhdistävät teoreettiset lähestymistavat ovat humanistinen ja eksistentiaalinen teoria, eivät toteutuneet, koska kumpaakaan teoriasuuntausta ei esiintynyt aineistossa. Sen sijaan tulokset toivat esiin sen mielenkiintoisen näkökulman, että nykyään kasvatustieteissä ja psykologiassa vallalla oleva konstruktivismi eri suuntauksineen oli täysin vieras noin kolme vuotta myöhemmin haastatelluille kirkon työnhajaajille. Tämä ei kuitenkaan merkitse sitä, että konstruktivismin aika olisi mennyt ohi. Myös kristillisten tulkintojen vähyys kirkon työnhajauksessa oli yllättävä havainto, vaikka pastoraalipsykologia nousikin vahvasti esiin haastatteluista.

Larssonin kuvaama ajatus kokonaisuuksista ja osista näyttää kantavan sisällään kuvaa harmonisesta kokonaisuudesta, harmonisista osista ja niiden välisistä harmonisista suhteista. Empiriaan perustuvat, johdonmukaisuuden rikkovat tulkinnat ovat siten harmillisia ja haitallisia, eikä vähiten epäesteettisiä. Kuitenkin on pakko hyväksyä ajatus moni-ilmeisestä ja epäharmonisesta todellisuudesta, jolloin on kyse siitä, miten toimitaan esimerkiksi rinnakkain elävien, keskenään ristiriitaisten alakulttuurien suhteen. Voidaanko kokonaiskuvaan siirtää jotain niiden erilaisuudesta ja ristiriitaisuudesta ja ennen kaikkea niiden kohteista, jotta kokonaiskuva käsittelisi rosoisuudessaankin samoja teemoja eri näkökulmilta?

3e) Pragmaattinen kriteeri

Pragmaattinen kriteeri koskee kvalitatiivisen tutkimuksen seurauksia. Kyseessä on Howen ja Eisenhartin sanoin ”the so what question”, jonka vastaus punnitsee tutkimuksen ulkoisen arvon. Kyse on osittain informatiivisuudesta ja kyvystä välittää tutkimuksen tuloksia alan toimijoille. Habermasin (1972) tiedonintressien mukaan praktis-hermeneuttinen intressi viittaa kommunikaation parantamiseen tulkinnoilla ja maailmankuvilla, jotka luovat tilaa ihmisten väliselle ymmärrykselle. Emansipatorinen intressi paljastaa ja purkaa yhteiskunnan tilaa ja ihannetta koskevia myyttejä. Emansipatorisen tiedonintressin pragmaattinen kriteeri on tutkimuksen ja tutkimustulosten kyky paljastaa myyttejä. Toinen näkö-

kulma koskee sitä, onko analyysi tarpeeksi oikea ja luotettava, jotta sen varaan voidaan rakentaa toimintaa ja tekoja. (Larsson 2005, 32-33.)

Tämän tutkimuksen tiedonintressi on ennen kaikkea praktis-hermeneuttinen. Vähäisenä vivahteena esiintyy myös emansipatorinen intressi, joka onnistuessaan johtanee niin työnohjaajat kuin työntekijätkin entistä tietoisempaan toimintaan. Teoreettisten lähestymistapojen ja niiden esiintymisen kuvailu antaa myös tietoa, jonka avulla pystytään hallitsemaan ja ehkä ennustamaankin tiedonkehitystä ja sen suuntauksia. Tätä ”so what” – kysymystä on syytä pohtia erityisesti alan toimijoiden ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Sekä kirkon työnohjaajien että ainakin psykiatrisen tulosryhmän yhdyshenkilöiden kanssa pidettävät neuvottelut kertovat siitä, miten empiirisesti ankkuroituneita tekemäni tulkinnat ovat ja vastaavatko ne toimijoiden todellisuutta. Samalla ne selvittävät myös sitä, missä määrin tutkimukseni ja sen tulokset rakentavat keskustelufoorumeita ja voimaannuttavat työnohjaajia tarpeelliseen toimintaan (ks. psykiatrisen työnohjaajien kokemukset puuttuvasta työnohjauskulttuurista ja sen kehittämisestä). Jos pragmaattisuus on onnistunut, kehittämis- ja jatkotutkimusaiheita syntyy myös työnohjaajien esittäminä. Tarkoituksena on parantaa keskinäistä ymmärrystä ja kehittää yhteistä tehtävää, työnohjausta, toiminnan ja tutkimuksen vuorovaikutteisilla keinoilla.

8.2 Jatkotutkimusaiheita ja muita johtopäätöksiä tutkimustuloksista

Pitkin tutkimusraporttia on mainittu mahdollisia jatkotutkimusaiheita, joten niitä löytyy lähes jokaisesta raportin luvusta. Kokoan seuraavassa keskeisimmät aihepiirit, jotka perustuvat erityisesti tutkimustuloksiin. Jatkotutkimusaiheet liikkuvat toisaalta kohti syvempää teoreettista näkökulmaa, toisaalta kohti työnohjauksen konkretiaa.

1) Laajempi selvitys kirkon työnohjauksen teorioista

Edellä on todettu, että työnohjaajien teoreettisista lähestymistavoista olisi voitu tehdä myös laaja empiirinen tutkimus, jossa työnohjaajia olisi lähestytty kyselylomakkeen avulla. Koska aihe oli sekä tutkimaton että suhteellisen arka työnohjaajille, pidettiin kuitenkin

perusteltuna selvittää asiaa ensin kahdenkeskisten yksilöhaastattelujen avulla. Tutkimuksessa luotu käsitteistö ja määritellyt ominaisuudet voisivat toimia kvantitatiivisen tutkimuksen käsitelmäärittelyjen ja operationalisointien apuna. Näin saataisiin aiheesta laajaa yleistietoa. Oma merkityksensä on kuitenkin sillä, että työnohjausta tutkitaan samantapaisella menetelmällä kuin tutkimuskohdetta toteutetaan, siis joko yksilö- tai ryhmähaastatteluna. Näen tämän asetelman noudattavan sisällön logiikka- ja johdonmukaisuuskriteereitä. Sosio-konstruktionismiin perustuvassa työnohjauksessa oli tehty tietoinen ratkaisu siitä, että työnohjausta toteutetaan samoilla menetelmillä kuin terapiaa, lisäksi teorian rakentaminen ja työnohjaajan oma työnohjaus liittyivät tähän toiminnan johdonmukaisuus-periaatteeseen.

2) Työnohjauksen taustaoletusten määrittely

Työnohjauksen teoreettisia lähestymistapoja analysoitiin tässä tutkimuksessa työnohjaajien esittämien tulkintojen perusteella; luvussa 4 oli esitetty lyhyet selvitykset teorioiden keskeisistä sisällöistä orientaatioksi tutkimusaineistoon ja sen käsittelyyn. Teoreettisten lähestymistapojen sisällöt tulivat siten ennen kaikkia työnohjaajilta itseltään, olihan myös tutkimuksen tarkoituksena ”selvittää työnohjaajien toiminnan taustalla olevia teoreettisia lähestymistapoja sellaisina kuin he itse ne ilmaisevat” (luku 4). Jatkotutkimuksissa olisi syytä päästä näiden työnohjaajien tulkintojen taakse ja selvittää teoreettisesti saman aineiston pohjalta työnohjauksen taustaoletuksia: ihmiskäsitystä, kasvu- ja oppimisenäkemyksiä, ohjausnäkemystä ja käsityksiä vallitsevista olosuhteista (käsitykset työstä, kirkosta ja yhteiskunnasta).

3) Kirkon työnohjaus: teologisten perusteiden auki kirjoittaminen

Kirkon työnohjaajat mainitsivat kirkon työnohjauksen teologisia perusteita vain ohimennen, eikä niitä tällöinkään yleensä selvitetty. Työnohjauksen teologiset perusteet on esitetty ”eri kielellä” kuin muut teoreettiset lähestymistavat. Tämä lienee yhteydessä toiminnallisten menetelmien painottumiseen kirkon työnohjauksessa ja työnohjaajakoulutuksessa. Myös pastoraalipsykologian mukaan uskonnollinen kieli pukeutuu symboleihin ja myytteihin, joita on sitten osattava lukea tarkoitettulla tavalla tai joista kukin osallistuja voi

muodostaa oman tulkintansa. Työnohjaajat ovat omaksuneet pastoraalipsykologisen ihmisen kokonaisvaltaisen kasvun näkökulman.

Edellä on esitetty myös ehdotus siitä, että kirkko voisi toteuttaa profeetallista tehtäväänsä analysoimalla ja kyseenalaistamalla omia taustaoletuksiaan ja muuta vallitsevaa keskustelua. Kirkon omien taustaoletusten tarkistaminen suhteessa työnohjaukseen vaatii jatkuvaa uudelleentulkintaa, ja muun vallitsevan keskustelun analyysi avointa keskustelua ympäristön kanssa. Kirkon työnohjauksen teoreettisille lähestymistavoille oli tämän tutkimuksen mukaan ominaista työnohjaussysteemien avoimuus ja dialogihakuisuus – yhteisöllisyyden painoarvo on muutenkin tällä hetkellä keskeinen (Caldwell 2006; Valters Paintner 2006). Keskeinen yhteistyökumppani aikuiskasvatustieteen puolelta voisi olla kriittinen pedagogiikka, joka pyrkii yhdistämään psykoanalyysin ja ideologiakritiikin korjataksaan vääristymiä ja epäkohtia sekä yksilöllisellä että yhteiskunnallisella tasolla (esimerkiksi Suoranta 2005).

4) Kirkon työnohjauskulttuurin ja -perinteen dokumentointi

Tutkimustulokset osoittivat, että kirkon työnohjaajat ovat hyvin perehtyneitä ja sitoutuneita kirkon työnohjausperinteeseen. Osa perinteestä on kirjallista ja ilmenee esimerkiksi Kirsti Aallon toimittamassa teoksessa ”Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain” (1984). Osa perinteestä näkyy myös valtakunnallisten työnohjaajien neuvottelupäivien aiheissa ja mahdollisesti talletetuissa esitelmissä ja ryhmätyökoosteissa. Myös aikaisemmat tutkimukset sekä artikkelit ammattilehdissä ja tieteellisissä aikakauskirjoissa ovat osa tätä dokumentoitua perinnettä – valitettavasti niitä on varsin vähän.

Näiden ja vastaavien lähteiden lisäksi kirkon työnohjausperinnettä voidaan analysoida tutkimalla esimerkiksi kirkon työnohjaajakouluttajien, muiden työnohjaaja-vaikuttajien ja työnohjaajien puheita ja kirjoituksia – kuuluuhan kirkon työnohjausperinteeseen, että auktoriteetit eivät luo teoriaa, vaan että jokainen työnohjaaja luo sitä työssään ja sen analyysissä sekä näiden kokemustensa jakamisessa esimerkiksi kirkon työnohjaajien neuvottelupäivillä. On lukuisia perinteeseen kuuluvia asioita, joita on vaikea sanoittaa, ennen kuin ne törmäävät vastakohtiinsa tai ”ei-kirjoittamattomiin” sääntöihin ja niiden todellinen merkitys tulee esiin. Kysymys on samasta ilmiöstä, jota on tutkittu organisaatiokulttuureissa ja niiden sisäistämisessä tai niihin perehtymisessä.

5) Autenttisen työnohjausprosessin keskusteluanalyysi

Kirkon työnohjauksessa – toisin kuin psykiatrian työnohjauksessa – käsiteltiin kysymystä vallasta ja erilaisista jännitteistä työnohjausprosessissa. Ne ovat välttämättömiä kasvuun kuuluvia prosesseja, jotka ainakin kriittisen oppimisteorian mukaan ovat nimenomaan uudistavan oppimisen lähtökohtia ja avaimia (esimerkiksi Mezirow 1991, 2000). Mutta mitä näiden asioiden ympärillä oikein tapahtuu? Kirkon haastateltava kertoi, että ohjattavat tunnistavat myös itse regressionsa eli hoidon tarpeensa ja aikuisuutensa välisen ristiriidan ja yrittävät etsiä siinä tasapainoa. Miten tämä ilmenee konkreettisesti työnohjauksessa? Palataanko asiaan usein ja millaisia puheenvuoroja käytetään? Tai miten työnohjaaja käsittelee kysymystä omasta auktoriteetistaan suhteessa ohjattavien aikuisuuteen ja ammattitaitoon?

Näihin kysymyksiin voidaan vastata yksityiskohtaisesti tutkimalla autenttista työnohjausprosessia ja siinä käytettyjä puheenvuoroja. Keskusteluanalyysi tunkeutuu syvälle empiriaan ja ottaa huomioon sekä verbaalisen että non-verbaalisen vuorovaikutuksen, siinä määrin kuin viimeksi mainittua on mahdollista tallettaa ääninauhalle. Menetelmässä on luotu tarkat merkintätavat erilaisille ilmaisun sävyille, joten sen avulla päästään pitemmälle kuin pelkän puheen analyysissä. Myös puheen analyysi on syvempää kuin esimerkiksi alkuperäisen kontekstin rikkova sisällön analyysi, sillä keskustelupuheenvuoroja tutkitaan omassa kontekstissään: Millainen oli edellinen puheenvuoro? Entä seuraava? Millaisia ovat niiden suhteet kulloinkin analysoitavaan puheenvuoroon? Keskusteluanalyysin avulla tutkitaan muun muassa terapiaistuntoja (Vehviläinen) ja parhaillaan on toiminnassa Vehviläisen johtama pro gradu –ohjauskeskustelujen analyysiryhmä.

6) Teorian ja empirian vuorovaikutus ja sisäkkäisyys

Kohdissa 1-4 on esitetty sekä teoreettisia että empiirisiä jatkotutkimusaiheita ja kehittämisideoita. Kaikkein mielenkiintoisinta olisi kokeilla samaa teoreettista lähestymistapaa johdonmukaisesti ohjattavan perustyössä, työnohjauksessa, työnohjaajan työnohjauksessa ja teoreettisessa kehittämisessä. Edellä on jo mainittu sosio-konstruktionismi kirkon työnohjaukseen hyvin soveltuvaksi lähestymistavaksi. Sille on ominaista myös mainitun kal-

tainen sisäkkäisyys, jossa teoreettinen lähestymistapa toteutetaan kaikilla tasoilla ja jolloin saadaan käytännön toiminnasta edelleen viitteitä teoreettiselle kehittämiselle.

Toinen tapa yhdistää teoriaa ja empiriaa on tutkia työnohjauksessa käytettäviä teoreettisia lähestymistapoja samantapaisesti kuin tässä tutkimuksessa ja liittää niihin työnohjaajien omia käyttöteorioita. Tässä versiossa voitaisiin mukaan ottaa myös työnohjaajan aikaisemmat, vastaavanlaiset tai ehkä myös täysin erilaiset kokemukset sekä hänen itsensä kehittämät periaatteet, joiden mukaan hän toimii työnohjaajana. Joka tapauksessa tarkoitus on saada tiedostettujen teoreettisten lähestymistapojen ja käyttöteorioiden integrointi näkyväksi työnohjaajan ajattelusta ja reflektiosta joko työnohjausprosessin aikana (reflection-in-action) tai sen jälkeen (reflection-on-action; termit Schön 1984).

7) Työnohjaajan ammatillisuus ja asiantuntijuus

Psykiatrian työnohjauksessa puhuttiin työnohjaajan ammatillisuudesta, joka merkitsee rajojen asettamista työlle potilaiden hoitotavoitteiden mukaisesti. Päätetyissä rajoissa pysyminen merkitsee työnohjaajan jaksamista työssään. Puheenvuoroista ei selvinnyt, miten tämä ajattelutapa sopi yhteen ”kokenut vanha hoitaja” –ideaalin kanssa. Kirkon työnohjauksessa ei puhuttu ammatillisuudesta, vaikka ilman muuta lähdettiin siitä, että työnohjaaja on saanut asianmukaisen koulutuksen ja että hänellä on pätevyys tehtävänsä.

Asiantuntemus ja asiantuntijuus ovat nykyään keskeisiä termejä, joita käytetään esimerkiksi erilaisten korkeakoulutusten tuloksista niin tiede-, taide- kuin ammattikorkeakouluissakin. Se, millaista asiantuntijuutta työnohjaajalle on kertynyt koulutuksensa, mutta myös työ- ja elämäkokemuksensa myötä, olisi syytä dokumentoida. Tämä tehtävä liittyy läheisesti ajatukseen työnohjaajien käyttöteorioista ja niiden auki kirjoittamisesta. Tehtävä vaatii jossain määrin projektiiivisiä menetelmiä, esimerkiksi eläytymismenetelmin hankittuja kirjoitelmia asiantuntevasta/asiantuntemattomasta työnohjaajasta tai ryhmähaastatteluja aiheesta ”Mitä vastuunsa tunteva kirkon työnohjaaja ei koskaan tekisi?” Tutkimusaiheen tematiikka sopii hyvin ammattikasvatuksen alueelle, jossa voitaisiin myös testata erilaisten asiantuntijuusteorioiden soveltamista työnohjaukseen ja työnohjaajien työhön.

8) Ohjaajuuden muutos ja ohjaajan tehtävät

Työnohjaajan tehtäviä on tarkasteltu esimerkiksi CPE-traditioon perustuvan työnohjauksen funktioiden jaottelun perusteella (Pohly 1977; Andriessen 1978; Virtaniemi 1984b). Koska funktioiden määrittely vaihtelee aika ajoin, myös työnohjaajan tehtävät muuttuvat tai ainakin painottuvat uusien suuntauksien mukaan. Erilaiset työnohjaustyypit vaativat työnohjaajalta erilaisia tehtäviä, kuten Pahkalan (1990) työnohjauksen päättökirjoituksessa tulee selvästi esiin: esimerkiksi ohjattavakeskeisen ja konsultatiivisen työnohjauksen painopisteet ovat aivan eri asioissa.

Onnismaa on väitöskirjassaan (2003) tarkastellut ohjaajuuden ja ohjausasiantuntijuuden muutosta makrotasolla ja aikalaisdiagnoosin avulla. Näistä näkökulmista katsottuna ohjaajan tehtävä ovat muuttuneet kaiken tietävästä valistajasta kohti entistä epävarmempaa ohjaajuutta. Onnismaa onkin otsikoinut väitöskirjansa ”Epävarmuuden paluu”. Modernin ajan ohjaaja oli vielä hallitsemansa asiantuntijatiedon välittäjä, sen sijaan postmodernin ajan ohjaaja on astunut alas jalustaltaan ja myöntänyt epävarmuutensa joistakin/monistakin ohjaajuusasiantuntijuuteen sisältyvistä näkökulmista. Ohjattava tekee identiteettityötään ohjaajan kannustamana. Ohjaaja ei johda ohjattavaa valmiiseen lopputulokseen ohjauskeskustelun avulla, vaan hän asettuu ohjattavan rinnalle keskustelemaan aidosti tietämättä itsekään lopputulosta. Siinä missä modernin ajan ohjaaja perusti työnsä realismiin, postmodernin ajan ohjaaja etsii mahdollista. Kun modernin ajan ohjaaja keskittyi nykytilan väistämättömiin seurauksiin, postmodernin ajan ohjaaja tähyilee nimenomaan ei-väistämättömiä mahdollisuuksia, joita ei ole suoraan johdettavissa edellisistä työ- ja elämänvaiheista, vaan jotka toteuttavat ehkä aidommin ohjattavan omia pyrkimyksiä. Niitä kohti häntä ei aja pakko, vaan mieltymys ja mahdollisuus. (Onnismaa 2003.)

”Epävarma” ohjaaja on ohjattavalle malli siitä, miten tulevaisuutta ja työnohjauksessa erityisesti suhdetta työhön voidaan hakea aivan uudesta perspektiivistä. Ohjattava ei ehkä aluksi löydä näitä näköaloja, mutta silloin työnohjaus voi perustua mallioppimiseen: työnohjaajan pohtimat vaihtoehdot ja ”Entä toisaalta?” –kysymykset rohkaisevassa hengessä voivat auttaa avartamaan näkökulmia. Realismin korvaaminen mahdollisella laajentaa ohjattavan tilaisuuksia löytää etsimäänsä ja määritellä uudelleen sen luonnetta ja rajoja. Ei-väistämättömyys puolestaan vapauttaa ohjattavan usein itse kehittämistään kausaliitee-

teista ja avaa uusia mahdollisuuksia niissä käsitys- ja kokemusavaruuksissa, missä ohjattava ei ole vielä lainkaan liikkunut.

Kuten aina uusien painotusten tullessa esiin ja kun – kuten tässä – ero aikaisempaan on jyrkkä, on syytä selvittää, miten sekä työnohjaaja että ohjattava reagoivat näihin ajatuksiin. Onko työnohjaajan tehtävä opastaa ohjattavaa uusia toimintaperiaatteita, vai lähde-täänkö työnohjauksessa yksinkertaisesti toimimaan niiden mukaan? Miten työnohjaaja reagoi ohjattavan mahdollisiin vastalauseisiin tai reaktioihin, joiden avulla ohjattava sanoittaa omaa ja ehkä työnohjaajansakin torjuntaa liian epävarmassa tilanteessa. Vai ko-keeko ohjattava ennen näkemätöntä vapaudentunnetta: hän ei olekaan kohtaloonsa sidottu, maailma onkin avarampi kuin hän on luullut – suunnitellessaan tulevaisuuttaan hän on päässyt orjuudesta vapauteen. Sekä työnohjaajan että ohjattavan reaktiot olisi syytä saada näkyviin esimerkiksi keskustelunanalyysin keinoin, samoin niitä koskeva vuorovaikutus, vastustus, ihmetys ja arvioinnit. ”Epävarmuuden paluu” merkitsee uskallusta olla myös nöyrä ja tietämätön tässä menestyjien ja ansioituneiden työntekijöiden maailmassa. Se vetää puoleensa niitä työnohjaajia, jotka muutenkin etsivät hiljaisuutta, tilaa ja sallivuutta, kirkon työnohjauskulttuurin keskeisiä ominaisuuksia.

LÄHDELUETTELO

Painetut lähteet

- Aalto, K. (toim.) 1984. Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja.
- Aalto, K. 1984. Työnohjausjakson rakenne. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 79-95.
- Aalto, K., Kuusniemi, A., Viika, K. & Virtaniemi, M-P. 1984. Lukijalle. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 5.
- Aalto, M. 1988. Työnohjaus tänään. Teoksessa: Työnohjaus. Helsinki: Sairaalaliitto, 9-17.
- Aho, S. 1922. Kannattaako työnohjaus – työntekijän, työryhmän ja organisaation kehittäjänä? Teoksessa: S. Aho, A-M. Immaisi, K. Leikas & J. Myyrä (toim.): Takaisin tehtävään - työnohjauksen teoriaa ja käytäntöä. Turun yliopiston täydennyskoulutus: Sarja B: Raportit ja selvitykset 2, 188-198.
- Aho, S., Immaisi, A-M, Leikas, K. & Myyrä, J. (toim.) 1992. Takaisin tehtävään - työnohjauksen teoriaa ja käytäntöä. Turun yliopiston täydennyskoulutus: Sarja B: Raportit ja selvitykset 2.
- Ahteenmäki-Pelkonen, L. 1995. Itseohjautuvuus, autonomia, vapaa sivistystyö: Teoksessa: M-L Marjamäki & P. Rantanen (toim.): Tulemisen tilassa – näkökulmia työväen sivistystyöhön postmodernin kynnyksellä. Helsinki: Työväen sivistysliitto, 6-19.
- Ahteenmäki-Pelkonen, L. 1997. Kriittinen näkemys itseohjautuvuudesta – Systemaattinen analyysi Jack Mezirowin itseohjautuvuuskesityksistä. Diss. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen julkaisuja 157.
- Alasoini, T. & Halme, P. (toim.): Oppivat organisaatiot, oppiva yhteiskunta. Kansallisen työelämän kehittämisohjelman vuosikirja. Helsinki: Edita.
- Alasuutari, P. 1983. Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Als, R. 1995a. Esipuhe. Teoksessa: Artikkeleita johdon ja esimiesten työnohjauksesta. Helsinki-instituutin ensimmäisen johdon ja esimiesten työnohjaajien koulutusohjelman lopputyöt. Helsinki: Helsinki-instituutin julkaisuja, 2-3.
- Als, R. 1995b. Johdon ja esimiesten työnohjaus ja sen tavoitteet: Teoksessa: Artikkeleita johdon ja esimiesten työnohjauksesta. Helsinki-instituutin ensimmäisen johdon ja esimiesten työnohjaajien koulutusohjelman lopputyöt. Helsinki: Helsinki-instituutin julkaisuja, 5-12.

- Andriessen, H. 1978. Pastoral Supervision: Praxisberatung in der Kirche. München : Kaiser.
- Asetus 1247/90. Mielenterveysasetus.
- Berger, P.L.& Luckmann, T. 1994. Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Jälkisanat T. Aittola & V. Raiskila. Alkuteos: The social construction in reality Suomentanut ja toimittanut V. Raiskila. [Helsinki:] Gaudeamus.
- Brettschneider, G. 1983. Työnohjaus ja sen tavoitteet. Teoksessa: P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H. Makkonen & K. Ryselin (toim.): Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetus-työssä. Helsinki: Therapie-säätiö, Weilin+Göös, 10-18.
- Caldwell, J.A. 2006. Faith practices of shaping communities of welcome and justice. In: The Journal of Supervision and Training in Ministry. Vol 26, 21-34.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. 2000. Research methods in education. Fifth edition. London & New York: RoutledgeFalmer.
- Donmeyer, R. 2000. Generalizability and the single-case study. In: R. Gomm, M. Hammersley & P. Foster (ed.): Case study method. Key issues, key texts. London: Sage, 45-68.
- Elämä – usko – rukous: Rippikoulusuunnitelma. 2001. Helsinki: Kirkkohallitus, Kirkon kasvatusasiain keskus. Suomen ev.-lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 10.
- Eneroth, B, 1984. Hur mäter man ”vackert”? Grundbok i kvalitativ metod. Stockholm: Akademilitteratur.
- Engeström, Y, 1995. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia, haasteita. Helsinki[: Hallinnon kehittämiskeskus].
- Engeström, Y. 2003. Between school and work: new perspectives on transfer and boundary-crossing. Amsterdam: Pergamon Boston, Advances in learning and instruction series.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. (toim.). 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Porvoo: WSOY.
- Foskett, J. & Lyall, D. 1988. Helping the helpers. Supervision and pastoral care. New Library of Pastoral Care. London: Holy Trinity Church.
- Frisk, T. (toim.) 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa.
- Furman, B. (toim.), Forsman, H. & Saarela, T. 1995. Mielenterveysongelmat ja psykiatrian suuntaukset. Neljäs painos. Juva: WSOY.

- Gergen, K.J. 1982. *Toward transformation in social knowledge*. New York: Springer-Verlag.
- Gjems, L. 1996. *Handledning i professionsgrupper. Ett systemteoretiskt perspektiv på handledning*. Andra upplagan. Originalets titel: *Veiledning i profesjonsgrupper. Et systemteoreisk perspektiv på veiledning*. Översättning: Maud Jonsson. Lund: Studentlitteratur.
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. 1967. *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New York: Aldine Publishing Company.
- Habermas, J. 1972. *Knowledge and human interests*. Alkuteos: *Erkenntnis und Interesse (1968)* paitsi liite teoksessa: *Technik und Wissenschaft als Ideologie (1965)*. Käännös: T. McGarthy. London: Heinemann.
- Habermas, J. 1984. *Reason and the rationalization of society*. Alkuteos: *Die Theorie des kommunikativen Handelns I*. Käännös: T. McGarthy. London: Heinemann.
- Habermas, J. 1987. *The theory of communicative action. Volume II. Lifeworld and system: A critique of functionalist reason*. Alkuteos: *Die Theorie des kommunikativen Handelns II*. Käännös: T. McGarthy. Boston: Beacon Press.
- Hakala, P. 2000. *Learning by caring. A follow-up study of participants in a specialized training programme in pastoral care and counselling*. Diss. Helsinki : [P. Hakala].
- Harré, R. 1979. *Social being: a theory for social psychology*. Oxford: Basil Blackwell.
- Havighurst, R.J. 1982. *Developmental tasks and education*. New York: Longman.
- Heikkinen, H.L.T. 2001. *Toimintatutkimus, tarinat ja opettajaksi tulemisen taito: narratiivisen identiteettityön kehittäminen opettajankoulutuksessa toimintatutkimuksen avulla*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä studies in education, psychology, and social research 175.
- Helander, J. 2000. *Oppiminen ratkaisusuuntautuneessa terapiassa ja ohjauksessa*. Diss. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 169.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Holloway, I. & Wheeler, S. 1996. *Qualitative research for nurses*. Bournemouth University: Institute of Health and Community studies. Oxford: Blackwell Sciences.
- Hyrkäs, K. 2002. *Clinical supervision and quality care: examining the effects of team supervision in multi-professional teams*. Diss. Tampere: Acta Universitatis Tampereensis 869.

- Hänninen, V. 1999. Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Diss. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 696.
- Ihalainen, P. (toim.) 1990. Työnohjauksen mosaiikkia. Artikkeleita päivähoidon ja sosiaalityön työnohjauksesta. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Tutkimuksia ja selvityksiä 9/1990.
- Iija, A. 1996. Hoito- ja hoivatyöhön kasvaminen sosiaali- ja terveydenhuollossa. Teoksessa: A. Iija, S. Almqvist & U. Kiviharju-Rissanen: Mielenterveystyön perusteet hoitotyössä. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Itkonen, K. 2002. Työssäoppimisen laatukäsikirja. Helsinki: Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 91.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kalli, P. & Malinen, A. (toim.). 2005. Konstruktivismi ja realismi. Helsinki: Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen Tutkimusseuran vuosikirja 45.
- Karila, I. 1988, Työnohjaustapahtuma. Teoksessa: Työnohjaus. Helsinki: Sairaalaliitto, 19-38.
- Karvinen, S. 1991. Työnohjaus sosiaalityön ammatillisuuden vaalijana. Teoksessa: Sosiaalityö ja työnohjaus. Sosiaalityön vuosikirja 1991. Helsinki: Sosiaalityöntekijäin Liitto ja VAPK-Kustannus
- Karvinen, S. 1996. Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Diss. Kuopio: Kuopion yliopiston julkaisuja E, Yhteiskuntatieteet 34.
- Kauppi, A. 1993. Mistä nousee oppimisen mieli? Kontekstuaalisen oppimiskäsityksen perusteita. Teoksessa: A. Kajanto (toim.): Aikuisten oppimisen uudet muodot – kohti aktiivista oppimista. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 51-109.
- Keski-Luopa, L. 2001. Työnohjaus vai superviisaus: työnohjausprosessin filosofisten ja kehityspsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu: Metanoia instituutti.
- Kettunen, P. 1990. Ihmisolemuksen ongelma ja olemassaolon vaikeus. Ihmiskäsitys Suomen evankelis-luterilaisen kirkon sairaalasielunhoidon koulutuksessa vuosina 1960-1975. Diss. Helsinki: Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran julkaisuja 171.
- Kettunen, P. 1995. Pastoraalipsykologiassa yhdistyvät teologia ja psykologia. Esipuhe W. Zijlstran suomennetussa teoksessa: Kohti kokonaista ihmistä. Pastoraalipsykologian käsikirja. Helsinki: Gummerus, 13-20.
- Kilpeläinen, I. 1973. Osaammeko kuunnella ja auttaa: Lähimmäiskeskeisen sielunhoitomenetelmän opas. 4. painos. Porvoo: WSOY.

- Kirkkohallitus. 2003. Oppiminen ja ohjaus työelämässä. Opas seurakunnille. Helsinki: Suomen ev.lut. kirkon Kirkkohallituksen julkaisuja 2003:4.
- Knowles, M.S. 1980. The Modern practice of adult education: from pedagogy to andragogy. New York: Cambridge.
- Kuusinen, K-L. 2000. Kognitiivinen psykoterapia ohjauksen viitekehyksenä. Teoksessa: J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.): Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1: Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-Kustannus, 83-105.
- Kuusniemi, A. 1984. Työnohjauksen kulku. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 97-124.
- Kvale, S. 1989. To validate is to question. In: S. Kvale (ed.): Issues of validity in qualitative research. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. 1996. InterViews. An introduction to qualitative research interviewing. Thousand Oaks: Sage.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede (11) 1, 3-12.
- Käyhty, M-L. 1989. Systeemiajattelun sovelluksia työnohjaukseen. Teoksessa M. Esko, S. Häyrynen & M-P. Virtaniemi (toim.): Sielunhoidon aikakauskirja 2. Helsinki: Kirkon koulutuskeskus, Kirkon perheasiain keskus ja Kirkon sairaalasielunhoidon keskus, 108-130.
- Laaksonen, A. 1979. Kirkon työntekijöiden työnohjaus. Helsingin yliopisto, Teologinen tiedekunta, Käytännöllisen teologian laitos, pro gradu –tutkielma.
- Lahti, P. 1995. Mielenterveyden menu. Porvoo: WSOY.
- Lahti, R. 2000. Psykoanalyttinen näkökulma ohjaustyöhön. Teoksessa: J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.): Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus, 137-161.
- Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 2001. Muutoksista mahdollisuuksiin: ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos
- Laki 1116/90. Mielenterveyslaki 14.12.1990.
- Laki 785/92. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 1.3.1993.
- Lambert, P. & Iivonen, M-L. (toim.) Opettajat ja opiskelijat yhteisen tutkimuskohteen äärellä: kehittävää siirtovaikutusta koulun ja työn rajapinnoilla. Helsinki: Helia ammatillinen opettajakorkeakoulu. Helian julkaisusarja C: 6, 2003.

- Lamminen, A., Salminen, L. & Salminen, M. 1990. Päivähoidon toimivuus ja työnohjaus ekologisen kasvatuskäytännön pohjalta. Teoksessa: P. Ihalainen (toim.): Työnohjauksen mosaiikkia. Artikkeleita päivähoidon ja sosiaalitoimen työnohjauksesta. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Tutkimuksia ja selvityksiä 9/1990, 74-99.
- Lampela-Kivistö, L. 2001. Käytännöllinen teologia. Teoksessa P. Luomanen (toim.): Teologia – johdatus tutkimukseen. Helsinki: Edita, 149-171.
- Lampinen, O. (toim.) 1995. Ammattikorkeakoulut – vaihtoehto yliopistolle. [Helsinki;] [Espoo]: Gaudeamus, Otatieto
- Larsson, S. 1993. Om kvalitet i kvalitativa studier. Nordisk Pedagogik 13, 194-211.
- Larsson, S. 2005. Om kvalitet i kvalitativa studier. Nordisk Pedagogik 25, 16-35.
- Latvala, E. 1998. Potilaslähtöinen psykiatrinen hoito laitospäätöksissä. Diss. Acta Universitatis Ouluensis, D Medica 490.
- Lauvås, P. & Handal, G. 2001. Handledning och praktisk yrkesteorier. Andra upplagan. Originalet. Veiledning og praktisk yrkesteorier. Översättning: B. Nilsson. Lund: Studentlitteratur.
- Lehtonen, J. & Lönnqvist, J. 2001. Mielenterveys ja psykiatria. Teoksessa: J. Lönnqvist, M. Heikkinen, M. Henriksson, M. Marttunen & T. Partonen (toim.): Psykiatria. Toinen uudistettu painos. Helsinki: Duodecim, 13-20.
- Leppisaari, I. 2000. Aikuisen kasvu ja oppiminen kirkossa. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon käsitys aikuiskasvatuksesta, aikuisten oppimisesta ja opettamisesta vuosina 1958-1990 käydyn asiantuntijakeskustelun pohjalta. Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Lestinen, J. 1997. Skeemat kognitiivisessa psykoterapiassa. Päijät-Hämeen sairaanhoitopiiriin julkaisu A 2.
- Levinson, D.J. 1978. The seasons of a man's life. New York: Knopf.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. 2000. Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences. In: N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (eds.): Handbook of qualitative research. Second Edition. Thousand Oaks: Sage Publications, 163-188.
- Mannermaa, T. 1984. Työnohjauksen teologiset perusteet. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 255-262.
- Matikainen, J. & Manninen, J. (toim.). 2000. Aikuiskoulutus verkossa. Verkkopohjaisten oppimisympäristöjen teoriaa ja käytäntöä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, Oppimateriaaleja 93.
- Mattila, O. 1998. Tuomiokapituli seurakuntatyön tukijana ja kehittäjänä. Teoksessa:

- E. Kurronen & S. Toiviainen (toim.): Seurakunnan luottamushenkilön perustieto. Helsinki: Kirkkopalvelut, Kristillinen opintokeskus. Helsinki: Kirjapaja, 172-176.
- von Martens, G. 1984. Henkilökohtainen työnohjaus. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 127-140.
- Marttila, O. & Tamminen, H. (toim.) 2002. Hyvinvointi seurakuntatyössä. Seurakuntien työympäristö- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus; Jyväskylä: Gummerus.
- Matkalla: hengellisestä ohjauksesta ja matkakumppanuudesta. 2003. [Työryhmä: V. Fabrin, et al [Tampere:]] Tampereen hiippakunnan vuosikirja 55.
- Metsämuuronen, J. 2000. Maailma muuttuu – miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Sosiaali- ja terveysalan muuttuva toimintaympäristö ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Toinen, tarkistettu painos. Helsinki: Edita.
- Mezirow, J. 1990. Conclusion: Toward transformative learning and emancipatory education. In: J. Mezirow and Associates. San Francisco: Jossey-Bass, 354-376.
- Mezirow, J. 1991. Transformative dimensions of adult learning. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mezirow, J. [ed.] 2000. Learning as transformation: critical perspectives on a theory in progress. San Francisco: Jossey-Bass.
- Miettinen, R. 1996. Chicagon pragmatismien toimintakäsitys ja Chicagon sosiologia 1910-1930-luvuilla. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos, Toiminnan teorian ja kehittäväntutkimuksen yksikkö, Työpapereita 2.
- Moilanen, L. 1996. Oppiva organisaatio – tausta ja käsitteistö. 4. painos. Lisensiaatintutkimus. Jyväskylän yliopisto, Taloustieteellinen osasto, Julkaisuja 100/1996.
- Nevgi, A. & Tirri, K. 2003. Hyvää verkko-opetusta etsimässä. Oppimista edistävät ja estävät tekijät verkko-oppimisympäristöissä – opiskelijoiden kokemukset ja opettajien arviot. [Turku:] Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Niemi, H. 1991. Uskonnon didaktiikka: oppilaista elämän subjekteja. Helsinki: Otava.
- Nipkow, K.E. 1975a. Grundfragen der Religionspädagogik. Band 1 : Gesellschaftliche Herausforderungen und theoretische Ausgangspunkte. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus
- Nipkow, K.E. 1975b. Grundfragen der Religionspädagogik. Band 2: Das pädagogische Handeln der Kirche. Gütersloh: Gütersloher Verlagshaus
- Nipkow, K.E. 1982. Grundfragen der Religionspädagogik. Band 3: Gemeinsam leben und glauben lernen. Gütersloh: Mohn

- Niskanen, P., Sorri, P. & Ojanen, M. 1988. *Auta auttamaan – käsikirja työnohjauksesta*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Nurmi, K.E. 1996. Taidekasvatuksen tutkimuksesta. Teoksessa: L. Piironen & A. Salmi-
nen (toim.): *Kuvitella vuosisata*. Taidekasvatuksen juhlakirja. Helsinki: Taideteollinen
korkeakoulu, Taidekasvatuksen osasto, 142-149.
- Oikarinen, L. 1993. Ihmisen uskon kehitys – James W. Fowlerin teorian konsistenssin
analyysi. Helsinki: Suomalaisen Teologisen Kirjallisuusseuran julkaisuja 184.
- Ojanen, S. 1983a. Opettajien työnohjaus. Teoksessa: P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H.
Makkonen & K. Ryselin (toim.): *Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä*. Hel-
sinki: Weilin+Göös, 179-201.
- Ojanen, S. 1983b. Työnohjauksen teorit. Teoksessa: P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H.
Makkonen & K. Ryselin (toim.): *Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä*. Hel-
sinki: Weilin+Göös, 19-35.
- Ojanen, S. 1985. Opettajien työnohjaus kasvattajan tukena. Espoo Weilin+Göös.
- Ojanen, S. 1987. Opettajien työnohjausryhmien toiminnasta maassamme ohjaajan ja ohjat-
tavien kannalta. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja
selosteita 22/1987
- Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen: ohjausteorian kehittelyä. Helsinki: Palmenia,
Oppimateriaaleja/ Helsingin yliopiston tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia 91.
- Onnismaa, J. 1997a. Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä: näkökulmia ohjauksellisten
työtapojen erityispiirteisiin. Helsinki: Opetushallitus, Työelämän tutkimus 1998, 2.
- Onnismaa, J. 1997b. Ohjaavan koulutuksen laatu ja vaikuttavuus: ohjaus- ja neuvontatyön
instituutioimisen tarkastelua. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos, lisensiaatin-
tutkimus.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu: ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos.
Diss. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 91.
- Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenala-
na. Osa 1: Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus,
Opetus 2000.
- Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenala-
lana. Osa 2: Ohjauksen toimintakentät. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T. (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenala-
lana. Osa 3: Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, Opetus 2000.

- Onnismaa, J. & Taskinen, L. 1994. Ohjaavan koulutuksen arviointia: rajankäyntiä aikuisopetuksen, sosiaalityön, lyhytterapian ja kuntoutuksen kesken. Helsinki: Opetushallitus: Arviointi ja seuranta 4.
- Onnismaa, J. & Viljamaa, H. 1999. Guidance and counselling in Finland: best practices and current policy issues. Helsinki: National Board of Education.
- Pahkala, A. 1990. Erilaisia työnohjauksia erilaisiin tarpeisiin? Teoksessa: P. Ihalainen (toim.): Työnohjauksen mosaiikkia. Artikkeleita päivähoidon ja sosiaalityön työnohjauksesta. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Tutkimuksia ja selvityksiä 9/1990, 1-11.
- Paunonen, M. 1988. Työnohjauksen vaikuttavuus terveydenhuollon työnohjaustutkimukseen osallistuneiden kokemana. Teoksessa: Työnohjaus. Helsinki: Sairaallaliitto, 77-94.
- Paunonen, M. 1990. Hoitotyön työnohjaus: empiirinen tutkimus työnohjauksen kehittämisohjelman käynnistämistä muutoksista. Diss. Kuopion yliopisto. [Helsinki:] Sairaanhoidtajien koulutussäätiö.
- Paunonen-Ilmonen, M. 2001. Työnohjaus: toiminnan laadunhallinnan varmistaja. Helsinki: WSOY.
- Peavy, R.V. 1999. Sociodynaaminen ohjaus: konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Alkuteos: Sociodynamic counselling. Suomennos: P. Auvinen. Helsinki: Psykologien kustannus, cop.
- Peavy, R.V. 2000. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Suomennos: P. Auvinen. Teoksessa: J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.): Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus, 14-40.
- Peavy, R.V. 2004. Sociodynaaminen näkökulma ja ohjauksen käytäntö. Englanninkielisestä käsikirjoituksesta The Sociodynamic Perspective and the Practice of Counselling lyhentäen suomentanut P. Auvinen. Teoksessa: J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.): Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus, 16-47.
- Perttula, Juha & Latomaa, Timo. (toim.). 2005. Tutkimuksen tutkimus: merkitys, tulkinta, ymmärtäminen. Helsinki: Dialogia.
- Petrelis, P. 2005. Sukupuoli ja subjektiivisuus sosiaalityössä: tulkintoja naistyöntekijöiden muistoista. Diss. Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä studies in education, psychology and social research 266.
- Piirainen, A. 2006. Asiakkaan ja asiantuntijan pedagoginen suhde. Fenomenologinen tutkimus fysioterapiatilanteista asiakkaiden ja fysioterapeuttien kokemana. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 207.

- Pohjola, A. & Jokiranta, H. 1991. Työnohjaus ja teoreettiset viitekehykset. Teoksessa: Sosiaalityö ja työnohjaus. Sosiaalityön vuosikirja 1991. Helsinki: Sosiaalityöntekijäin liitto, VAPK-kustannus, 76-97.
- Pohly, K.H. 1977. Pastoral Supervision. Inquiries into Pastoral Care I. Houston (Texas): The Institute of Religion, Texas Medical Center.
- Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi 2002.
- Purhonen, H. 1988. Muuttuva ihminen: Carl Rogersin filosofinen antropologia. Diss. Helsinki: Suomalainen teologisen kirjallisuusseuran julkaisuja 158.
- Pöntinen, H. & Totro, T. 2004. Kirkon ohjaajakoulutuksen lähtökohtia. Teoksessa: J. Onnismäe, J. & H. Pasanen & T. Spangar (toim.): Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 3: Ohjaustyön välineet. Jyväskylä: PS-kustannus, 254-274.
- Rauste-von Wright, M. 1997. Opettaja tienhaarassa: konstruktivismia käytännössä. [Jyväskylä], Atena 1997.
- Rintala, T. 1997. Sosiaali- ja terveydenhuolto muutoksen pyörteissä. Teoksessa: L. Simonen, M. Elovainio & H. Valtonen (toim.): Sosiaalitutkimuksen valossa. Helsinki: Stakes, 166-177.
- Rogers, C.R., 1951. Client-centered therapy: its current practice, implications, and theory. Boston: Houghton Mifflin, cop.
- Rogers, C.R., 1969. Freedom to learn. Columbus, O.
- Ruohotie, P., Honka, J. & Mustonen, L. 2000. Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Opettajakorkeakoulun julkaisuja D: 126.
- Ruohotie, P. & Grimmet, P.P. (eds.). 1996. Professional growth and development. Direction, delivery and dilemmas. University of Tampere, Simo Fraser University.
- Ruohotie, P., Tirri, H., Nokelainen, P. & Silander, T. 1999. Modern modelling of professional growth. Vol. 1. University of Tampere: Research centre for vocational education, Hämeenlinna.
- Ryökäs, E. 1992a. Vapaa mutta yksin: työntekijöiden hengellisen ohjauksen järjestelymallit Suomen evankelis-luterilaisessa kirkossa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Ryökäs, E. 1992b. Vapaus ja ohjattu vapaus: hengellisen ohjauksen järjestelymalleja eri kirkkoissa ja kirkkokunnissa. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus.
- Räsänen, A. 2002. Aikuisen uskonnollisuus: tutkimus Fritz Oserin uskonnollisen arvioinnin kehityksen teoriasta ja sen pätevyydestä aikuisilla suomalaisilla koehenkilöillä.

- Diss. [Helsinki: Helsingin yliopisto]. Elektroninen versio on luettavissa verkko-osoitteessa <http://ethesis.helsinki.fi>
- Räsänen, A. 2004a. Suomalaiset Belgiassa: belgiansuomalaisten sopeutuminen ja uskonnollisuus. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja 108.
- Räsänen, A. (toim.). 2004b. Teologia ja työelämä: Käytännöllisen teologian laitoksen vuosikirja. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja 107.
- Sainio, A. 1984. Sielunhoidollinen aines työnohjauksessa. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus ammatillisen kasvatuksen avain. Helsinki: Kirjapaja, 197-206.
- Salmi, P. 2001. Seurakunnan hengellistä työtä tekevien työmotivaatio. Helsinki: JTO-tutkimuksia sarja 14.
- Salminen, H. 2001. Suomalainen ammattikorkeakoulu-uudistus opetushallinnon prosessina: koulutussuunnittelu valtion keskushallinnon näkökulmasta. Diss. Helsinki: Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 81.
- Sandelin, S. (red.). 1987. Handledning i lärarutbildningen. Dokumentation från Pedagogiska fakulteten 28/1987. Föredrag vid det nordiska seminariet "Handledning kring undervisningsövningar" vid Pedagogiska fakulteten i Vasa 18-20.11.1985.
- Sandelin, S. 1986. Työnohjaus ihmissuhdeammateissa oppimisprosessina. Aikuiskasvatus (6), 2, 71-79.
- Sandelin, S. (red.) 1987. Handledning i lärarutbildningen. Föredrag vid det nordiska seminariet Handledning kring undervisningsövningar vid Pedagogiska fakulteten i Vasa 18-20.11.1985. Åbo Akademi: Dokumentation från pedagogiska fakulteten 28/1987.
- Sarala, U. & Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio. Oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopisto: Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- Sava, I. 1987. Työnohjaus ja opettajan tietoisuus. Teoriatietoa opettajien työnohjauksesta. Tapaustutkimus kahdesta työnohjausryhmästä. Helsinki: Gaudeamus.
- Scharfenberg, J. 2000. Johdatus pastoraalipsykologiaan. Alkuteos: Einführung in die Pastoralpsychologie (1985). Suomentos: M. Lehtilä. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja 98.
- Schmidbauer, W. 1984. Helfen als Beruf: die ware Nächstenliebe. Rowohlt: Reinbek bei Hamburg.
- Schön, D.A. 1984. The reflective practitioner: how professionals think in action. New York: Basic Books.
- Selander, S. & Selander, U-B. 1989. Professionell handledning. [Lund:] Studentlitteratur.

- Senge, P.M. 1994. *The fifth discipline, The art & practice of the learning organization*. New York: Doubleday.
- Siltala, P. 2004. Työnohjauksen välineet. Teoksessa: J. Onnismaa, J. & H. Pasanen & T. Spangar (toim.): *Ohjaus ammattina ja tieteenalana, osa 3: Ohjaustyön välineet*. Jyväskylä: PS-kustannus, 241-253.
- Siltala, P. 1983. Yksilöllisen hoitosuhteen työnohjaus. Teoksessa: Teoksessa: P. Siltala, K. Kauttu, H. Majava, H. Makkonen & K. Ryselin (toim.): *Työnohjaus terveydenhuollossa ja opetustyössä*. Helsinki: Therapiea-säätiö, Weilin+Göös, 56-77.
- Siljander, P. 2002. *Systemaattinen johdatus kasvatustieteeseen*. Toinen painos. Helsinki: Otava.
- Sippo, M. 2000. *Sairaalasielunhoitajan ammatti-identiteetti*. Diss. Suomalaisen Kirjallisuusseuran julkaisuja 225. Helsinki: Suomalainen Teologinen Kirjallisuusseura.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 1983. *Työnohjaustyöryhmän muistio*. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Stake, R.E. 1995. *The art of case study research*. Thousand Oaks: Sage.
- Stake, R.E. 2000. *The case study method in social inquiry*. In: R. Gomm, M. Hammerley & P. Foster (eds.): *Case study methos*. London: Sage, 19-26.
- Stakes 1995: Pylkkänen, K. Pöllänen, R. & Upanne, M. *Psykoterapia Suomessa*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, Oppaita 29.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1991. *Basics of qualitative research. Grounded theory procedures and techniques*. Fifth printing. Newbury Park: Sage.
- Suoranta, J. 2005. *Radikaali kasvatustieteet: kohti kasvatuksen poliittista sosiologiaa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Sutinen, P. 2005. *Vanhempänä ja aikuisena uusperheessä*. Diss. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 203.
- Tammilehto, M. 2003. *Ammatillinen koulutus ja osaamisen alueellinen kehittäminen*. Teoksessa: J. Manninen, A. Kauppi, A. Puurula & S. Kontiainen (toim.): *Aikuiskasvatus tutkijoiden silmin – tutkimusta 2000-luvun taitteessa*. Helsinki: Kansanvalistusseura, Aikuiskasvatuksen tutkimusseura, 167-187.
- Tamminen, K. 1982a. *Uskonnonpedagogiikka*. Teoksessa: P. Korhonen (toim.): *Johdatus teologisiin oppiaineisiin*. Helsinki: Gaudeamus, 99-109.

- Tamminen, K. 1982b. Uskonnonopetus historiallisissa ja nykypäivän yhteyksissään. Uskonnondidaktiikka. Teoksessa: K. Tamminen & L. Vesa: Miten opetan uskontoa. Helsinki: Kirjapaja, 17-40.
- Tikkanen, T. 1998. Psykoterapiaopas: monta tietä itsetuntemukseen ja iloon. Helsinki Media.
- Tirri, K. 1998. Koulu moraalisen yhteisönä. Helsingin yliopisto, Opettajankoulutuslaitoksen julkaisuja 187.
- Tirri, K. 2003. Miten uskontoa opitaan? Teologinen Aikakauskirja 108 (2), 102-106.
- Toivola, K. 2006. Tarvitseeko lääkäri työnohjausta – eikö konsultaatio riitä? Lääkärilehti 61 (6): 693-598.
- Toskala, A. 1991. Kognitiivisen psykoterapian teoreettisia perusteita ja sovelluksia. [Jyväskylä:] Jyväskylän koulutuskeskus.
- Totro, T. 1984a. Työnohjaajakoulutus. Teoksessa: Kirsti Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 153-174.
- Totro, T. 1984b. Työnohjauksen kasvatuksellinen viitekehys. Teoksessa: Kirsti Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 231-253.
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi-Gröhn, T. & Engeström, Y. (toim.) 2001. Koulun ja työn rajavyöhykkeellä: uusia työssä oppimisen mahdollisuuksia. Helsinki: Yliopistopaino.
- Tuomisto, J. 1993. Aikuiskasvatuksen perusaineksia. Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskus, Julkaisusarja B2/92.
- Turunen, R. (toim.). 2001. Johtaminen seurakunnassa. Helsinki: Edita.
- Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena: konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä 1999.
- Tähkä, V. 1982. Psykoterapian perusteet psykoanalyttisen teorian pohjalta. Kolmas painos. Porvoo: WSOY.
- Uusikylä, K. & Atjonen, P. 2000. Didaktiikan perusteet. Porvoo: WSOY.
- Valters Paintner, C. & Wyatt, A, 2006. Creativity as a Christian spiritual practice: Foundation and Explorations for Ministry. Vol 26, 77-90.
- Vartiainen, M. 1994. Työn muutoksen työvälineet: muutoksen hallinnan sosiotekniset

menetelmät. [Espoo:] Otatieto.

Vehviläinen, S. 1999. Structures of counselling interaction: a conversation analytic study of counselling encounters in career-guidance training. Diss. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos.

Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Vermasvuori, J. 1997a. Uskonnonpedagogiikan monimuoto-opiskelun kokemuksia ja tuloksia : tutkimuksia avoimen yliopiston opiskelijoista ja toimintakäytännöistä. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja 89.

Vermasvuori, J. 1997b. Uskonnonpedagogiikkaa avoimessa yliopistossa : tutkimus monimuoto-opiskelun asemasta elämänsuunnittelussa ja opiskelussa Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitoksen julkaisuja 88.

Vienola, V. 1995. Systemiteoriaan pohjautuva kaksivuotinen työnohjaajakoulutus - toimintatutkimuksellinen tapaustutkimus. Diss. Joensuu: Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 23.

Viika, K. 1984. Työnohjauksen kehitys kirkossa. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 67-78.

Virkkunen, J. 1999. Muutoslaboratorio: uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Työministeriö, Raportteja / Kansallinen työelämän kehittämisohjelma, 6.

Virtaniemi, M-P. 1984a. Mitä työnohjaus on. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 9-29.

Virtaniemi, M-P. 1984b. Työnohjauksen tavoitteet. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 31-62.

Ward, M.F. 1988. Psykiatrinen hoitosuunnitelma. Alkuteos: The nursing process in psychiatry. Suomentos: E-L. Kortelainen. SHKS. Juva: WSOY.

Weckroth, T. 1984. Suora työnohjaus perheneuvonnan koulutuksessa. Teoksessa: K. Aalto (toim.): Työnohjaus – ammatillisen kasvun avain. Helsinki: Kirjapaja, 177-195.

Williams, A. 2000. Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Roolit, tavoitteet ja menetelmät. Alkuteos: Visual and Active Supervision. Roles, Focus, Technique. Suomentos: V. Vainikainen. Tampere: Resurssi.

Zijlstra, W. 1995. Kohti kokonaista ihmistä: pastoraalipsykologian käsikirja. Alkuteos: Seelsorge-Training: clinical pastoral training. Käännös: M. Kuusniemi. Helsinki: Kirjapaja.

Painamattomat lähteet

- Ahteenmäki L. 1984. Työnohjaaja koulutettavan tukena. Kirkon koulutuskeskuksen järjestämän työnohjaajakoulutuksen (1982-1984) päättötyö. Painamaton moniste.
- Elovainio, M. 1988. Sosiaalinen tuki, työnohjaus ja työtyytyväisyys. Helsingin kaupungin lastensuojelulaitosten hoitohenkilökunnasta. Helsingin yliopisto, Sosiaalipsykologian laitos, pro gradu –tutkielma.
- Haanpää, M. 1985. Seurakuntasisarten työnohjaukseen osallistuminen. Helsingin yliopisto; Kasvatustieteen laitos, syventävien opintojen tutkielma.
- Haring, A. 2004. Valtaistava sosiaalityö mielenterveyskuntoutujien ja työntekijöiden puheissa. Helsingin yliopisto, Valtiotieteellinen tiedekunta, Sosiaalityön pro gradu –työ.
- Huhtinen, A. 1988. Työnohjaus ammattipersonan tukena. Tampereen yliopisto: Kansanterveystieteen laitos. Pro gradu –tutkielma.
- Hukkanen, E-R. 1996. Opettajien työnohjaus - Kuusankosken peruskoulun ja lukion opettajien käsityksiä työnohjauksesta. Helsingin yliopisto, kasvatustieteen laitos, kasvatustieteen pro gradu -tutkielma.
- Hämäläinen, T. & Piirainen, K. 1998. Sairaanhoidtajaopiskelijoiden työnohjaus hoitotyön harjoittelussa psykiatrisella osastolla – työnohjausta antavien sairaanhoitajien kokemuksia. Lahden ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysalan laitos, Hoitotyön suuntautumisvaihtoehto, Tutkintotyö.
- Ihamäki, M. 1996. Työnohjaajan käsityksiä työnohjauksesta: kohderyhmä seitsemän Espoon päivähoiton työnohjaajaa. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos, pro gradu –tutkielma.
- Keski-Luopa, L. 2001. Avausesitelmä Suomen Työnohjaajat ry:n, Tampereen yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen ja Metanoia-Instituutin järjestämässä ensimmäisessä kotimaisessa työnohjaajien kongressissa Hattulan Tyrvännössä 21.8.2001. Muistiinpanot tekijän hallussa.
- KK 2010. Kirkon koulutuskeskuksen strategia vuosille 2006-2010. Painamaton moniste.
- Koivisto, K. 2002. Pappi ja työnohjaus - tutkimus seurakuntapappien osallistumisesta työnohjaukseen arkkihiippakunnan alueella. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitos, syventävien opintojen tutkielma.
- Laaksonen, A. 1979. Kirkon työntekijöiden työnohjaus. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitos, tutkielma.
- Lehmuslaakso, H. 1994. Mistä ei saa vaieta, siitä on puhuttava: sosiaalityöstä arjen vaikuttajana ja työnohjauksesta sosiaalityön arkisuhteen tulkkina. Helsingin yliopisto, Sosiaalipolitiikan laitos, lisensiaatintutkimus.

- Nikkanen, M-L. 1990. Ala-asteen opettajien työnohjausryhmien toiminnasta. Helsingin yliopisto, Opettajankoulutuslaitos, Syventävien opintojen tutkielma.
- Näsi, K. 2004. Teemoja työnohjauksesta. Työnohjauksen teoreettiset viitekehykset, tavoitteet ja arviointi työnohjaajien kuvaamina. Helsingin yliopisto, Käyttäytymistieteellinen tiedekunta, Opettajankoulutuslaitos, Erityispedagogiikan pro gradu –tutkielma.
- Pajala, H. 1998. Hoitotyön työnohjaajan ammattietiikka. Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos, pro gradu –tutkielma.
- Päijät-Hämeen sairaanhoitopiiri. 1999. Visiot ja strategiat vuoteen 2005.
- Päijät-Hämeen sairaanhoitopiiri. 2000. Päijät-Hämeen sairaanhoitopiirin Henkilöstöopas.
- Päijät-Hämeen sairaanhoitopiiri: Psykiatrian tulosryhmä. 1994. Psykiatrian tulosryhmän henkilöstön työnohjauksen periaatteet 9.12.1994.
- Päijät-Hämeen sairaanhoitopiiri: Psykiatrian tulosryhmä. 1999. Psykiatrian tulosryhmän henkilöstön työnohjauksen periaatteet 9.2.1999.
- Päijät-Hämeen sairaanhoitopiiri: Psykiatrian tulosryhmä. 2000. Päijät-Hämeen sairaanhoitopiirin psykiatrisen erikoissairanhoidon strateginen suunnitelma vuoteen 2005.
- Rouvinen-Kemppinen, K. 1993. Työ ja työnohjaus muuttuvassa yhteiskunnassa: lastentarhanopettajien kuvailua ja käsityksiä työstään ja saamastaan työnohjauksesta 1990-luvun alkupuolella. Helsingin yliopisto, Kasvatustieteen laitos, syventävien opintojen tutkielma.
- Ryhänen, T. 1985. Teologian ylioppilaiden teologiharjoittelu: evankelisluterilaisissa paikallisseurakunnissa suoritetun perehtymisjakson työtehtävät, työnohjaus, ohjaajien arvioinnit sekä opiskelijoiden kokemukset harjoittelusta. Helsingin yliopisto, Käytännöllisen teologian laitos, pro gradu –tutkielma.
- Swanljung, S, 1995. Hoitotyön työnohjaus työnohjaajina toimivien sairaanhoitajien koekemana. Tampereen yliopisto, Hoitotieteen laitos. Terveystieteiden opettajan koulutusohjelma. Pro gradu –tutkielma.
- Tammi, O. 1994. Työnohjaus aikuiskasvatuksena. Joensuun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta, pro gradu –tutkielma.
- Suomen työnohjaajat ry., Esite [s.a]
- Virolainen, M-L. 1991. K.E. Nipkowin uskonnonpedagogisen teorian kehitys vuosina 1960-1975 uskonnonopetuksen näkökulmasta. Helsingin yliopisto, Teologinen tiedekunta, Uskonnonpedagogiikan pro gradu –tutkielma.

Virolainen, M-L. 2006. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys K. E. Nipkowin uskonnonpedagogisen teorian kehityksessä 1960-1990. Helsingin yliopisto, Teologinen tiedekunta, Uskonnonpedagogiikan väitöskirjan käsikirjoitus.

Henkilökohtaiset tiedonannot

Juntumaa, R. 15.9.2005. Psykoanalyttikko, Espoo.

Katajamäki, E. 14.6.2003. KL, THM Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveystieteiden laitoksen koulutusjohtaja.

Pyykkö, U. 23.1.2006. Kirkon koulutuskeskus, kurssisihteeri.

Rikala, K. 21.6.2004, 22.8.2005. Psykiatrian erikoislääkäri, LKT, Helsinki.

Soittu, S. 4.10.2005. Päijät-Hämeen kuntayhtymän sairaanhoitopiirin Psykiatrian tulosryhmän hallinnon sihteeri.

Internet-lähteet

Helsingin yliopiston Kasvatustieteen laitoksen Kasvatustieteiden (yleinen ja aikuiskasvatustiede) koulutukset: <http://www.helsinki.fi/ktl/opiskelu/koulutukset.htm>. Luettu 27.7.2005.

Joensuun yliopiston Kasvatustieteen laitoksen Oppilaan- ja opinto-ohjaajan koulutus (Career counsellor education programme). Opinto-opas: http://www.ohjaus.joensuu.fi/oppilaan_ja_opinto-ohjaajan.pdf. Luettu 24.7.2005.

Joensuun yliopiston Kasvatustieteen laitoksen Oppilaan- ja opinto-ohjaajan koulutus (Career counsellor education programme), Tutkimuksen painopisteet. <http://ohjaus.joensuu.fi/ohjaajat/tutkimusymparisto.htm> Luettu 24.7.2005.

Kirkon koulutuskeskuksen järjestämä seurakuntatyön työnohjaajakoulutus. <http://www.evl.fi/kkh/to/kk/srkto2004.shtml> Luettu 30.9.2005.

Kirkon koulutuskeskuksen järjestämä sielunhoidon työnohjaajakoulutus. <http://www.evl.fi/kkh/to/kk/shto2005.shtml>. Luettu 30.9.2005.

Kirkon koulutuskeskuksen koulutustarjonta vuonna 2005: Teologiain ja kanttoreiden harjoittelunohjaajakoulutus (1 ov). <http://www.evl.fi/kkh/to/kk/kokale2005/joht1.shtml>. Luettu 28.7.2005.

Kirkon koulutuskeskuksen koulutustarjonta vuonna 2005: Sielunhoidon kliininen koulutus (17 ov; useita järjestäjätahoja). <http://www.evl.fi/kkh/to/kk/kokale2005/shpn2.shtml>. Luettu 28.7.2005.

Kirkon koulutuskeskuksen koulutustarjonta vuonna 2005: Oppilaitostyön erityiskoulutusohjelmaan (35ov; järjestäjinä Kirkon koulutuskeskus ja Kirkon kasvatus- ja nuorisotyön keskus). Osoitteessa: <http://www.evl.fi/kkh/to/kk/kokale2005/kasv2.html>. Luettu 28.7.2005.

Länsi-Pohjan seudullinen työnohjausmalli. Osoitteessa: [http://72.14.203.104/search?q=cache:-LBrUSxYsBuj:http://www.harava.net/files/seud tyon](http://72.14.203.104/search?q=cache:-LBrUSxYsBuj:http://www.harava.net/files/seud+tyon)): Luettu 31.3.2006.

Partanen & Perälä. 1997. Menetelmien arviointi hoitotyössä, Kansallisen ja kansainvälisen tutkimuksen systemoitu kirjallisuuskatsaus. <http://www.stakes.fi/finohta/raportit/007/r007f.html>. Luettu 30.7.2005.

Roine 1999: Systemaattiset kirjallisuuskatsaukset terveydenhuollon menetelmien arvioinnissa. <http://www.stakes.fi/finohta/raportit/011/r011f.html>). Luettu 30.7.2005.

Tampereen hiippakunnan vuosikirja. Holopainen, J. (toim.) 2003. Matkalla – hengellisestä ohjauksesta. http://www.tampereenhiippakunta.fi/pastoraalitoimi/hengellinen_ohjaus/vuosikirja_matkalla/ Luettu 3.9.2005.

Varonen ym. 1999. Tieteestä käytäntöön. Systemaattiset kirjallisuuskatsaukset terveydenhuollossa” (Varonen ym, 1999; <http://www.stakes.fi/finohta/raportit/011/r011f.htm>) Luettu 30.7.2005.

LIITE

KUTSUKIRJE HAASTATTELUUN KIRKON TYÖNOHJAAJILLE

Lahti 31.7.2002

Arvoisa työnohjaaja!

Olen löytänyt nimesi ja yhteystietosi Tampereen hiippakunnan työnohjaajien luettelosta, ja otan Sinuun yhteyttä pyytääkseni Sinua haastateltavaksi kirkon työnohjausta koskevaan tutkimukseen. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää työnohjaajien käsityksiä työnohjauksen merkityksestä kirkon työssä. Haastattelun sitä varten n. 10 työnohjaajaa Lahden seudulta. Haastateltavat työnohjaajat on valittu harkinnanvaraisesti siten, että mukaan tulisi eri työaloja - näin pyritään saamaan esiin sisällöllistä monipuolisuutta kvalitatiiviselle tutkimukselle ominaiseen tapaan.

Siksi on tärkeää, että kertoisit haastattelussa nimenomaan omista työnohjausta koskevista käsityksistäsi. Tutkimukseen ei odoteta oppikirjamaisia vastauksia, vaan sitä, mitä olet itse työnohjaajana ajatellut ja kokenut. Haastattelut ovat luonnollisesti luottamuksellisia, eikä haastattelunauhoja kuuntele lisäkseni kukaan muu. Luottamuksellisuus koskee myös mahdollisesti mainitsemiasi käytännön esimerkkejä työnohjaustilanteista.

Olen itsekkin työnohjaaja ja suorittanut kirkon työnohjaajakoulutuksen vuosina 1982-1984. Olen koulutukseltani teologian maisteri ja aikuiskasvatustieteen dosentti. Vakituinen virkani on Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksella aikuiskoulutuksen lehtorina, mutta toimin 31.7.2003 saakka tutkijana Lahden ammattikorkeakoulun Sosiaali- ja terveysalan laitoksessa.

Tutkimuksestani on tarkoitus tulla uskonnonpedagogiikan väitöskirja. Sitä ohjaa Helsingin yliopiston käytännöllisen teologian laitoksella professori Kirsi Tirri. Olen saanut merkittävää tukea tutkimuksen valmisteluun myös kouluttaja, TL Matti-Pekka Virtaniemeltä Kirkon koulutuskeskuksesta. Olen saanut tutkimustani varten kaksi kertaa Kirkon tutkimuskeskuksen apurahan, mutta tässä vaiheessa teen tutkimusta työn ohella.

Olisin iloinen, jos voisit varata kalenteristasi noin 1 - 1,5 tunnin mittaisen ajan haastattelua varten elo- tai syyskuun aikana. Voisimme ehkä tavata rauhallisissa tiloissa työpaikallasi, tai olet toki tervetullut myös minun työpaikalleni, Hoitajankatu 3 (Päijät-Hämeen keskussairaalan vieressä). Otan Sinuun yhteyttä lähiaikoina saadakseni tietää vastauksesi ja sopiaksemme mahdollisesta (ja toivottavasti toteutuvasta!) haastatteluajankohdasta. Voit myös halutessasi tavoittaa minut joko p. 050 - 305 1028 tai sähköpostitse. Jos mieleesi tulee jotain kysyttävää tutkimuksesta, älä epäröi ottaa yhteyttä. Toivottavasti voimme edistää yhteistä asiaa, työnohjausta, myös Sinun panoksesi avulla!

Ystävällisesti tervehtien

Leena Ahteenmäki-Pelkonen
dosentti, työnohjaaja
Tutkija
Lahden ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan laitos
Hoitajankatu 3, 15850 Lahti
p. 050 - 305 1028
leena.ahteenmaki-pelkonen@lpt.fi