

SUOMALAISTEN MUSIIKKITERAPEUTTIEN
KÄSITYKSIÄ TYÖNOHJAUKSESTA

Jouni Aavaluoma
Musiikkiterapian pro gradu-tutkielma
Jyväskylän Yliopisto
Humanistinen tiedekunta
Musiikin laitos
Musiikkiterapia
Kesäkuu 2011

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Humanistinen tiedekunta	Laitos – Department Musiikin laitos
Tekijä – Author Jouni Aavaluoma	
Työn nimi – Title Suomalaisten musiikkiterapeuttien käsityksiä työnohjauksesta	
Oppiaine – Subject Musiikkiterapia	Työn laji – Level Pro gradu -tutkielma
Aika – Month and year Kesäkuu 2011	Sivumäärä – Number of pages 87
Tiivistelmä – Abstract <p>Tässä laadullisessa tutkimuksessa selvitetään suomalaisten musiikkiterapeuttien käsityksiä ammatissa toimivien musiikkiterapeuttien työnohjauksesta ja musiikkiterapeuttien työnohjauksien (<i>professional supervision</i>) käytäntöjä. Tutkimuskysymykset olivat miten musiikkiterapian työnohjausta määritellään ja millaisia ovat musiikkiterapian työnohjauksen erityispiirteet. Tutkimusaineisto kerättiin haastattelemalla viittä kokenutta työnohjaajana toimivaa musiikkiterapeuttia. Tutkimusmenetelmänä oli sisällönanalyysi.</p> <p>Tutkimuksen kirjallisuuskatsauksessa tarkastellaan työnohjauksen määritelmiä, lähialueita ja työnohjauksessa tunnistettavia ilmiöitä. Musiikkiterapiakirjallisuudessa esiteltyjä kliinisen työnohjauksen (<i>clinical supervision, professional supervision</i>) erilaisia malleja esitellään omassa luvussaan. Aiempien tutkimusten valossa tarkastellaan kuinka musiikkiterapeuttien työnohjaus käytännössä on toteutunut.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittavat että musiikkiterapeuttien työnohjauksen määrittely noudatti muita yleisiä työnohjauksen määritelmiä. Selkeä erityispiirre musiikkiterapeuttien työnohjauksessa on musiikin eri merkitykset työnohjaustilanteessa ja työnohjaussuhteessa (asiakas-terapeutti-työnohjaaja). Musiikkiterapeutti on musiikkiterapiassa musiikin sisällä. Työnohjauksessa on aina mukana musiikillinen elementti. Musiikkiterapeutti on terapiamuodon luonteesta johtuen terapiatilanteessa omien tunteidensa kanssa hyvin avoimena musiikin kautta. Tämän johdosta musiikkiterapeutin työnohjaus on vaativaa moniin rinnakkaisaloihin verrattuna.</p>	
Asiasanat – Keywords musiikkiterapia, musiikkiterapeutti, työnohjaus	
Säilytyspaikka – Depository Jyväskylän yliopisto, Musiikin laitos	
Muita tietoja – Additional information	

TAULUKOT

TAULUKKO 1	Musiikkiterapeuttien osallistuminen työnohjaukseen vuosina 2004-2006	39
TAULUKKO 2	Musiikkiterapeuttien työnohjauksen muoto	39
TAULUKKO 3	Työnohjauksen tiheys	39
TAULUKKO 4	Työnohjaajan ammatti	40
TAULUKKO 5	Työnohjaajana toimiminen	42
TAULUKKO 6	Luokittelun kulku	54
TAULUKKO 7	Pelkistetyistä ilmaisuista alaluokkaan	55
TAULUKKO 8	Alaluokista yläluokkaan	55
TAULUKKO 9	Yläluokista pääluokkaan	56
TAULUKKO 10	Teoriaohjaavuus päättelyketjussa	57
TAULUKKO 11	Erytyspiirteiden luokittelu	65

SISÄLLYS

JOHDANTO	4
1 TYÖNOHJAUKSEN MÄÄRITELMIÄ JA TUTKIMUSTIETOA	6
1.1 Ilmiöitä työnohjauksessa	9
1.2 Näkökulmia vuorovaikutuksen tarkastelemiseen työnohjauksessa	13
1.3 Työnohjauksen muotoja	15
1.4 Työnohjauksen lähialueita	18
1.5 Työnohjauksen vaikutus tutkimusten perusteella	19
2 MUSIIKKITERAPEUTIN TYÖNOHJAUKSESTA	21
2.1 Millaista musiikkiterapeuttien työnohjaus on?	23
2.2 Käyvätkö musiikkiterapeutit työnohjauksessa ja mitä he ajattelevat työnohjauksesta?	31
3 TUTKIMUSKYSYMYKSET	41
4 MENETELMÄT	43
4.1 Teemahaastattelusta	44
4.2 Sisällönanalyysistä	45
4.3 Fenomenografiasta	46
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	48
5.1 Tutkimusaineiston hankinta	49
5.2 Tutkimusaineiston analyysi	51
6 TYÖNOHJAAJINA TOIMIVIEN MUSIIKKITERAPEUTTIIEN KÄSITYKSIÄ TYÖNOHJAUKSEN MÄÄRITELMISTÄ, TAVOITTEELLISUUDESTA JA VAIHEISTA	56
6.1 Työnohjauksen määrittelystä	58
6.2 Työnohjauksen tavoitteellisuudesta	61
6.3 Työnohjauksen vaiheista	62
7 MILLAISIA OVAT MUSIIKKITERAPEUTTIIEN TYÖNOHJAUKSEN ERITYISPIIRTEET?	65
7.1 Musiikin merkitys ohjauksessa	66
7.2 Vuorovaikutuksen syventyminen	67
7.3 Edut ja rajoitukset musiikkiterapeutin toimiessa musiikkiterapeutin työnohjaajana	69
7.3.1 Edut	70
7.3.2 Rajoitukset	71
8 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA	72
8.1 Tulokset	72
8.2 Pohdinta	76
LÄHTEET	79
LIITEET	86

JOHDANTO

Kansainvälisessä kirjallisuudessa musiikkiterapeuttien työnohjauksesta on julkaistu kaksi kirjaa ja suomalaisissa julkaisuissa musiikkiterapeuttien työnohjausta käsitellään muutamassa artikkelissa. Musiikkiterapeuttien työnohjausta on tutkittu hyvin vähän, joskin työnohjauksen tutkimus sinällään on laajentunut vasta 2000 luvun alusta alkaen (Hyrkäs 2010, 5-7).

Työnohjaus on musiikkiterapeuteille velvoite, niin ammattieettisissä ohjeissa (SMTY 2003) kuin Kelan avokuntoutuksen standardissa (KELA 2010). Säännöllinen työnohjaus varmistaa musiikkiterapeutin antaman terapian laatua (Ala-Ruona, Saukko & Tarkki, 2009, 4). Aavaluoma (2007) kartoitti, kuinka suomalaiset musiikkiterapeutit olivat käyttäneet työnohjausta 2003-2006. Tämä laadullinen tutkielma jatkaa tästä eteenpäin tutkien musiikkiterapeuttien työnohjauskäsitteitä ja käytänteitä viiden kokeneen työnohjaajina toimivan musiikkiterapeutin teemahaastattelujen pohjalta. Tutkimusaineiston analyysimenetelmänä käytettiin laadullista sisällönanalyysia.

Tutkimus pyrki siis selvittämään miten musiikkiterapeutin tutkinnon jälkeistä, musiikkiterapian ammattilaisten työnohjausta määritellään ja millaisia ovat ammatissa toimivien musiikkiterapeuttien työnohjauksen erityispiirteet. Tutkimus osoitti, että musiikkiterapian työnohjaus määriteltiin samalla tavoin kuin työnohjausta yleisesti määritellään. Selkeä erityispiirre musiikkiterapeuttien työnohjauksessa on musiikin eri merkitykset työnohjaustilanteessa ja työnohjaussuhteessa (asiakas-terapeutti-työnohjaaja). Musiikkiterapiassa musiikkiterapeutti on musiikin sisällä. Hän ei voi seurata musiikkia vierestä, vaan on esimerkiksi soittaessaan luomassa sitä asiakkaansa kanssa. Tässä musiikkiterapia eroaa esimerkiksi verbaalipsykoterapiasta tai kuvataideterapiasta. Musiikkiterapeutti on musiikin kautta esillä ja avoimena suhteessaan asiakkaaseen. Musiikkiterapeutin pitää säilyttää neutraliteettinsa terapiatilanteessa, myös soittaessaan. Tähän liittyy terapeuttien noudattama abstinenssi-sääntö, mikä tarkoittaa pidättäytymistä omien asioiden kertomisesta, ei edes musiikin kautta, asiakkaalleen. Musiikki on vahva väline ja musiikin kautta heijastuvat asiat ovat hyvin tulkinnallisia. Terapeutin muusikkous ei koskaan voi olla

täysin neutraalia, mutta pyrkimys neutraliteettiin on terapeutin ohjenuorana koko terapiaprosessin ajan.

Tutkielman alkuosan kirjallisuuskatsauksessa tuodaan esiin erilaisia määritelmiä työnohjauksesta, kerrotaan työnohjauksen lähialueista, pohditaan työnohjauksessa tunnistettavia ilmiöitä. Musiikkiterapiakirjallisuudessa esiteltyjä kliinisen työnohjauksen (*clinical supervision, professional supervision*) erilaisia malleja esitellään omassa luvussa. Työhön on koottu tietoa aiemmista tutkimuksista kuinka musiikkiterapeuttien työnohjaus käytännössä on toteutunut.

Työnohjaus on tavoitteellinen, kokemuksellinen oppimistilanne, jota toteutetaan luottamuksellisessa ja avoimessa ilmapiirissä. Työnohjaus voi vahvistaa työntekijän itsetuntoa ja tukee voimakkaasti hänen ammatti-identiteettiään, etenkin jos työnohjaajana toimii musiikkiterapeutti. Työnohjaus tukee ammatillista kasvua. (Keski-Luopa 2001, 24-43; Dileo 2001, 19-24; Tiuraniemi 2005, 110; Milne 2007, 437-447.)

Dreyfus S. & Dreyfus H. (1980) kuvaavat ammatillisen kasvun vaiheita viisiportaisessa mallissaan noviisista asiantuntijaksi. Viisiportaiset vaiheet ovat noviisi, edistyvä aloittelija, osaava tekijä, taitava tekijä ja asiantuntija. Tämän mallin mukaisesti voi tarkastella musiikkiterapeutin ammatillista kasvua. Palaan malliin tulosten tarkastelun yhteydessä. Musiikkiterapia-alan kirjoittajista Lehtonen (1996, 129-134) on kuvannut myös musiikkiterapeutin asiantuntijuuden kehittymistä artikkelissaan Musiikkiterapeutin eksperttiyden kehittyminen, jossa hän soveltaa Berlinerin teoriaa viisiportaisesta asiantuntijuuden kehityksen vaiheista, jotka ovat noviisi, kehittynyt aloittelija, osaava suorittaja, taitava suorittaja ja ekspertti.

Työnohjaus on erittäin monimuotoista. Kaiken keräämäni materiaalin jälkeen, paluu konkretiaan tulee selkeästi esille yhden informantin ajatuksesta, mitä on työnohjauksen ydin:

” - - työnohjattava on itsensä opettaja, mutta työnohjaaja voi antaa sille impulsseja siihen suuntaan että ala sä miettii tai hanki tietoa ja tavallaan sitä käsitellään sitä kokemus tietoo jota syntyy sen jälkeen tai siinä prosessissa - - ”

1 TYÖNOHJAUksen MÄÄRITELMIÄ JA TUTKIMUSTIETOA

Työnohjaus on käsitteenä monitahoinen. Englanninkielisessä kirjallisuudessa suomalaista työnohjauskäsitettä lähinnä on käsite clinical supervision (CS) ja musiikkiterapian osalta myös professional supervision, kun puhutaan tutkinnon jälkeisestä, ammatissaan toimivien musiikkiterapeuttien työnohjauksesta. Työnohjauksen juuret ovat diakonia- ja sosiaalityössä, sekä psykoterapian piirissä. Eri kirjoittajat toteavat, ettei työnohjausta voida määrittää yksiselitteisesti ja kaikenkattavasti. Hyrkäs (2010) toteaa työnohjauksen määritelmien olevan tiukempia maissa joissa työnohjaus tai työnohjauskoulutus on alkutaipaleella. Kun työnohjaustoiminta, työnohjaustutkimus ja työnohjauksen systemaattinen arviointi on vakiintunut, määritelmät muuttuvat tieteellisemmiksi (Hyrkäs 2010, 5). Lukemani perusteella yhteistä kaikille työnohjauksen määritelmille on keskittyminen työssä herääviin kysymyksiin, yhteistyötaitoihin, oppimiseen, henkilökohtaiseen kasvuun ja ammatillisuuteen. Työnohjauksessa noudatetaan eettisiä periaatteita, jotka ovat hyvin samankaltaisia terapiatyön eettisten ohjeiden kanssa. (*Liitteessä 1. on Suomen työnohjaajat ry:n eettiset periaatteet*). Dileo (2001, 19-38) on kirjoittanut eettisistä kysymyksistä musiikkiterapeuttien työnohjauksessa.

Suomalainen työnohjaustutkimuksen uranuurtaja Paunonen-Ilmonen (2001) toteaa työnohjauksella olevan useita määritteitä, jolloin kaiken kattavaa, tarkkaa määritettä ei ole olemassa. Myös Paunonen-Ilmonen mukaan työnohjaus on mahdollista määrittellä ohjattavan oman työn ja oman itsen tarkasteluksi ja tutkimiseksi. (Paunonen-Ilmonen 2001, 11; 28.)

Työnohjauskäsitettä tutkinut Lyth (2000) toteaa työnohjauksen (clinical supervision) olevan tukimuoto, jossa työnohjattava voi jakaa turvallisessa paikassa luottamuksellisesti tunteitaan ja kokemuksiaan kliinisestä työstään, organisaatiostaan ja omasta kehityksestään toisen ammattilaisen kanssa. Tämä prosessi lisää työnohjattavan tietoisuutta omasta vastuullisuudesta ja auttaa työnohjattavaa reflektoimaan omaa toimintaansa. (Lyth 2000, 728.)

Työnohjaajien yhdistys, Suomen Työnohjaajat ry, määrittelee työnohjausta seuraavasti:

”Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä. Työnohjauksessa ohjattava pohtii suhdettaan työhönsä. Ohjaaja ja mahdolliset muut osallistujat auttavat ohjattavaa näkemään itsensä ja työnsä entistä tarkemmin ja selvemmin. Työnohjaus on vuorovaikutusta, jossa sekä ohjaaja että ohjattavat oppivat toisiltaan.” (STORY 2010.)

Ensimmäisen musiikkiterapian työnohjauskirjan toimittanut Forinash (2001) toteaa myös, ettei työnohjausta voida määritellä yksiselitteisesti. Työnohjauksessa keskitytään työntekijän työhön. Työnohjaus on vuorovaikutussuhde jossa ohjaaja ja ohjattava aktiivisesti työskentelevät ohjattavan ammattitaidon kehittämisessä. Työnohjaaja ei ole kaikkivoipa tietäjä, kuten työnohjattavakaan ei ole osaamaton ammattilainen. Pyrkimyksenä on mahdollisimman suuri tasavertaisuus. Molemmat tuovat oman näkökulmansa työnohjaustilanteeseen lisätäkseen ymmärrystä käsittelyssä olevasta asiasta. Työnohjauksella on useita viitekehyksiä joiden sisällä työnohjausta toteutetaan. (Forinash 2001, 1-3.)

Keskinen (2006) tiivistää työnohjauksen olevan ammatillista toimintaa, jossa ohjaustyöhön kouluttautunut työnohjaaja yhdessä ohjattavansa kanssa dialogisessa suhteessa keskustellen työstää ohjattavan tapaa tehdä työtään. Työnohjaus voidaan määritellä monella erilaisella tavalla. Keskinen määrittelee työnohjauksen työn tutkimiseksi ja siitä oppimiseksi, jossa olennaista on työnohjaajan kouluttautuneisuus tunnistamaan aikuisen oppimisen lainalaisuuksia, työtoimintaa sääteleviä tekijöitä, ryhmädynaamisia ilmiöitä, organisaatiokulttuurin vaikutuksia ja ihmisen ja työn välisen vuorovaikutuksen elementtejä. (Keskinen 2006, 34-35.)

Työnohjauksen sisältö ja toiminnan luonne kuvataan määritelmässä vuorovaikutus-, oppimis- ja ongelmanratkaisuprosesseina, joka on sidottu ohjattavan työhön. Ohjauksen toteuttajana kuvataan usein ohjattavan oman ammattialan edustaja, joka on

ohjattavaa ammatillisesti ja tiedollisesti kokeneempi. Osassa määritelmistä ohjaajaksi esitetään myös ihmissuhdeasiantuntijaa. (Paunonen-Ilmonen 2001, 32.)

Työnohjaaja, kouluttaja ja psykoterapeutti (VET) Tiuraniemi (2005) määrittelee työnohjauksen kokeneemman ja nuoremman asiantuntijan sopimukseen perustuvaksi tavoitteelliseksi yhteistyöksi, joka toteutetaan säännöllisenä ja määräaikaisena ja jossa käsitellään ohjattavan työhön liittyviä ilmiöitä ja jonka yleistavoitteena on ohjattavan ammatillinen oppiminen, kasvu ja kehitys sekä työssä jaksaminen. Työnohjaus voidaan toteuttaa yksilö- tai ryhmätyönohjauksena. (Tiuraniemi 2005, 110.)

Työnohjaus vai superviisus -kirjassaan Keski-Luopa (2001) painottaa työnohjauksessa uuden oppimiskäsityksen ymmärtämistä: tieto muokkautuu oppijan omassa mielessä, oppija käsittelee hänelle tarjottavan tiedon suhteessa siihen tietoon mitä hänellä on ennestään. Näin työnohjaajan tehtävä on luoda oppimisen edellytyksiä. Nimi työnohjaus ei kuvaa hänen mielestään työnohjaustapahtumaa ymmärrettävällä tavalla. Työnohjauksen tarkoitus on tukea työntekijää työssään. Erilliset nimikkeet kuten hallinnollinen työnohjaus, potilaskeskeinen työnohjaus, työntekijäkeskeinen työnohjaus ovat osittain keinotekoisia. Työnohjauksessa on aina mukana hallinnollinen elementti, sitoutuuhan työnohjaaja ohjattavansa organisaatioon ohjausprosessin ajaksi. (Keski-Luopa 2001, 24-43.)

Työnohjaajalla on hyvä olla työnohjauskoulutus, jotta uuden oppimiskäsityksen mukainen oppiminen olisi mahdollista. Psykoterapeuteilta ei vaadita erillistä työnohjauskoulutusta, joka sisältää kolme ongelmallista seikkaa: kykeneekö ohjaaja erottamaan psykoterapeutin ja työnohjaajan roolin, onko ohjaajan oma kokemus työnohjauksesta koulutustyönohjaus, jossa painotus on tavalliseen työnohjauksen verrattaessa erilaista ja pedagogisten valmiuksien puute. Tämä viimeinen seikka koskee kaikkia, joilta puuttuu pedagogisia valmiuksia. (Keski-Luopa 2001, 40.)

Kärkkäinen (2010) määrittelee työnohjauksen olevan muutoshalukkuutta omaan työhön liittyvissä vuorovaikutuksen kysymyksissä. Kärkkäinen näkee työnohjauksen prosessina, johon niin työnohjattava kuin työnohjaaja ovat sitoutuneet. Tässä luottamuksellisessa ja turvallisessa prosessissa ymmärretään myös muutokseen liittyvät ristiriitaiset tunteet. (Kärkkäinen 2010, 16.)

Milnen (2007) työnohjauksen määritelmä syntyi hänen tutkiessaan erilaisia työnohjausmääritelmiä. Hänen näkemyksensä mukaan työnohjausta toteuttaa kokenut terveydenhuolto- tai muun vastaavan alan asiantuntija intensiivisessä lämpöä ja empatiaa sisältävässä vuorovaikutussuhteessa, joka on luottamuksellinen ja sopimuksen perustuva. Työnohjaus sisältää oppimista ja harjoittelua, kuten ongelman ratkaisua ja eri näkökulmien etsintää. Työnohjaus on tapauksiin keskittyvää ja siinä ohjataan, opastetaan ja tuetaan ohjattavan työtä. (Milne 2007, 437-447.)

1.1. Ilmiöitä työnohjauksessa

Työnohjauksen taustalla on erilaisia viitekehyksiä. Suurin osa näistä viitekehyksistä soveltaa psykoterapiasta lähtöisin olevia teorioita, toteaa Hyrkäs (2010, 5) viitaten Weerhamin (2002) tutkimukseen. Vuorovaikutusprosessissa näkyviksi tulevia ilmiöiden tutkiminen on psykoterapiassa merkityksellistä. Työnohjauksessa näiden vuorovaikutusilmiöiden tunnistaminen edistää työskentelyä.

Artikkelissaan Vuorovaikutusilmiöt työnohjauksessa Tiuraniemi (2005) tuo esille psykoanalyttisen perinteisen lähestymistavan perusteella vakiintuneet käsitteet vastustus, täydentävät tunnereaktiot, paralleeliprosessi, transferenssi ja vastatransferenssi sekä projektiivinen identifikaatio. Hän toteaa näiden käsitteiden kuvaavan vuorovaikutuksen perusilmiöitä, jotka liittyvät yleensä työnohjaukseenkin. (Tiuraniemi 2005, 111.)

Vastustus

Tiuraniemen mukaan vastustus on vuorovaikutuksellinen ilmiö, joka ilmenee kahden henkilön välisessä tilassa. Vastustus ei liity pelkästään henkilöön. Työnohjauksessa voidaan tunnistaa *validoinnin vastustus*, missä ohjattava toimii niin, että työnohjaaja saa päinvastaisen kuvan tilanteesta, esimerkiksi korostamalla työhön liittyviä vaikeuksia ilman niiden tarkempaa tarkastelua, pyrkimys saada aikaan negatiivisia tunteita työnohjaajassa - ”tämä ei onnistu”, emotionaalisen etäisyyden ylläpito ja epäsuora vetoaminen johonkin toiseen henkilöön - ”tämän työongelman ratkaisun muualla kuin työnohjauksessa”. Tällöin keskeistä on luoda riittävän turvallinen

ilmapiiri, jossa haavoittuvuuden ja osaamattomuuden tunteita voidaan käsitellä. Toinen tunnistettava vastustuksen muoto on *muutoksen vastustus*, mikä ilmenee usein kielteisen minuuden kokemuksen ylläpitämisenä. Tällöin henkilö voi olla ahdistuneen valittava kykenemättä tarkastelemaan omaa olotilaansa negatiivisen tilan jatkuessa. Henkilö voi ylläpitää, välttää tai kompensoida jotain toimintakokonaisuutta, mikä ilmentää muutoksen vastustamisen perusmuotona. Ohjattava saattaa kääntää hankalan teeman tai asian päinvastaiseksikin. Uuden asian tuoma riippuvuuden uhkan työnohjattava voi kääntää pakonomaiseksi yksin toimeen tulemiseksi. *Moraalinen vastustus* ilmenee täyttymysten kautta, kuten epärealistisena ajatuksena ”pysyn aina rauhallisena tilanteesta riippumatta” tai ”suoritan tehtäväni aina moitteettomasti vaikka olisin uupunut”. Ohjattava voi miettiä joutuneensa uhrin asemaan tai kokevansa moraalisen epäonnistumisen. Pahan olon syy voidaan nähdä itsessä (toivottomuus) tai muiden väärässä toiminnassa (vihaisuus). Nämä tunteet voivat vuorotella. Työnohjaajan tulisi olla herkkä aistimaan ohjattavan ylisuuret tavoitteet ja toivottomat tunteet. Neljäs tunnistettava vastustuksen muoto on *depressiivinen vastustus*. Tämä ilmenee siten, että työnohjattava keskittyy pakonomaisesti menetyksien tai negatiivisten asioiden vattvomiseen, eikä pyri mielihyvään. Näin hän pyrkii menetysten välttämiseen tulevaisuudessa: kun keskittyy negatiivisiin asioihin, työnohjattava kuvittelee välttävänsä jonkin uuden negatiivisen asian aiheuttaman kivun. (Tiuraniemi 2005, 112.)

Keskeistä työnohjauksessa on työskentely ammatillisen toiminnan realististen tavoitteiden hahmottamiseksi. Samalla pyritään tukemaan ohjattavan ammatillista itsetuntoa. Vastustus on luonnollinen osa kahden asiantuntijan vuorovaikutuksessa. Työnohjaajan on kyettävä tunnistamaan vastustukseen liittyvät ilmiöt toimiakseen tilanteessa adekvaatilla tavalla. Mikäli työnohjaaja ei tunnista vastustusta, hän saattaa reagoida henkilökohtaisesti esimerkiksi loukkaantumalla, jolloin ohjattavan henkilökohtaisen kehittymisen mahdollisuudet tässä tilanteessa käytännössä katoavat. (Tiuraniemi 2005, 112.) Vastarinta kuuluu elämään tietoisesti tai tiedostamatta silloin kun on kysymys muutoksesta. Uuden oppiminen edellyttää vanhojen käsitysten kyseenalaistamista, niistä luopumista ja tilan antoa uusille näkökulmille. Muutoksen mahdollistaminen vaatii ahdistuksen sietämistä. Työnohjaajan voi vaikuttaa ohjattavansa sisäiseen tunnetilaan vain luomalla edellytyksiä turvallisen ilmapiirin syntymiselle ja näin ennalta ehkäistä ohjaussuhteeseen liittyvän vastarinnan syntyä.

Aito välittäminen, kunnioitus toista kohtaan ja kiinnostus hänen sisäisiä kokemuksiaan kohtaan luo kannattelevaa ilmapiiriä. Työnohjauksessa työnohjaajan toimiminen ahdistuksen kantajana eli säiliönä toimiminen on tavallisesti riittävä keino säädellä ohjattavan ahdistusta ja vähentää vastarintaa. Työnohjaajan on oltava tarkkana myös oman vastarintansa suhteen. Koska vastarinta ilmiö ei yleensä ilmenee suoraan, on se vaikeasti tunnistettavissa. Vastarinta voi syntyä myös työnohjaajan ja ohjattavan yhteisenä ilmiönä, jolloin tämä rajoittava käyttäytyminen palvelee molempien tiedostamatonta etua, joka sisällöltään voi olla erilainen. Keski-Luopa viittaa Siltalan (1993) esimerkkiin vastarintaliitoista, joissa aito työliitto ei voi toteutua. Näitä ovat yliminä-liitto, jossa työnohjaaja ja ohjattava vaativat toisiltaan liikaa persoonallisuutta näivettäen, ja syntipukki-liitto, jossa paha ja hankaluudet sijoitetaan liittoutuneiden ulkopuolelle. (Keski-Luopa 2001, 424-430.)

Täydentävä tunnereaktio

Psykoanalyttisessä kielessä täydentävä tunnereaktio tarkoittaa työnohjaajan välitöntä reaktiota työnohjattavaan vuorovaikutustilanteessa (Tähkä 1997, 238-244). Työnohjaaja voi saada tietoa täydentävän tunnereaktion pohjalta erityisesti siitä, mikä työnohjattavan tunnetila sillä hetkellä on (Tiuraniemi 1994). Työnohjaajalla voi esimerkiksi herätä tunne suojata ohjattavaansa joltain asialta ja jättää asia käsittelemättä, ettei ohjattava suutu.

Paralleeli-ilmiö

Ohjattavan työtilanteen ilmiön siirtyessä työnohjaustilanteeseen on se paralleeli-ilmiö. Esimerkiksi terapiassa asiakas poukkoilee todella impulsiivisesti asiasta toiseen ja tämä alkaa ahdistaa terapeuttia. Vastaavasti terapeutti voi työnohjaustilanteessa käyttäytyä vastaavalla tavalla hyvin poukkoilevasti työnohjaajaa kohtaan, jolloin työnohjaajalla aktivoituvat samantyyppiset reaktiot kuin terapeutilla asiakkaansa kanssa. (Tiuraniemi 2005, 113; Austin & Dvorkin 2001, 225; Virtaniemi 2001, 26.)

Transferenssi

Transferenssi voidaan määritellä omasta henkilöhistoriasta kumpuavien tunteiden, viettien ja asenteiden kokemisena toisessa henkilössä, vaikka nämä eivät todellisuudessa liitykään häneen (Luostarinen 2008, 39-42). Psykodynaamisesti orientoituneessa psykoterapiassa transferenssi voidaan pääosiltaan käsittää prosessina,

missä introjisoidut objektipresentaatiot aktivoituvat ja ulkoistuvat uudelleen mielikuvaan toisesta henkilöstä (Tähkä 1997, 297). Transferenssi tässä suppeassa merkityksessä tarkoittaa siis sitä, että henkilö sekoittaa mielessään menneisyyttä nykyhetken vuorovaikutussuhteeseensa. Työnohjaustilanteessa työnohjaaja voi saada ohjattavan mielessä ominaisuuksia, joiden kokemista hän ei ole aiheuttanut. Tapahtuu juuttumista varhaisemman kehitysvaiheen tapaan kokea asioita. Ohjaajan on tällöin pohdittava miten tilanteen voi ratkaista hienotunteisesti puhumalla esim. että ohjattavan mielessä on ohjaajan liittyen jotain sellaista mitä ohjaaja ei ymmärrä. Työnohjaajan on muistettava kuitenkin ilmiön olevan tässä hänen oma tulkintansa ja pohdittava samalla onko hänen oma käytöksensä vaikuttanut transferenssi-ilmiön esiintuloon. Molempien kokemusta on siis tutkittava rauhallisesti yhdessä. Työnohjaajan riski toistaa omia kasvukokemuksiaan työnohjaussuhteessa on Keski-Luopan mukaan mahdollista, mikäli työnohjaaja ei ole tutkinut omaa kehityskaartaan ja oppinut syvemmin tuntemaan omia motiiveitaan ja merkityksenantojaan. Työnohjaajan eettinen vastuu on tutkia huolella omaa käyttöteoriaansa, käyttäytymistään ja motiivejaan kasvattajana ja sen vaikutusta työnohjattavaansa. Laajassa mielessä transferenssi tarkoittaa työnohjattavan luontaista tapaa orientoitua ympäristöön ja tapaa asettua suhteeseen työnohjaajan kanssa. (Keski-Luopa 2001, 419-422.) Kognitiivisen terapian näkökulmasta transferenssi tarkoittaa terapiasuhteessa aktivoituneita merkityksellisiä vuorovaikutuskeemoja (Tiuraniemi 2005, 113).

Vastatransferenssi

Klemelän (1999) mukaan vastatransferenssi on kaksitahoinen vuorovaikutusilmiö, työnohjaajan ja työnohjattavan tiedostamattomien kohtaaminen ja heijastuminen työnohjaajan mielessä (Klemelä 1999, 106). Laajassa mielessä vastatransferenssillä tarkoitetaan työnohjaajan asianmukaista asennoitumista ohjattavan kehitystarpeille. Tämän käsityksen mukaisesti voidaankin puhua kehitystransferenssista ja sille sopivasta vastatransferenssista. Työnohjaajan menettelyiden voidaan odottaa olevan tietoisia, sekä ammatillisesti ja eettisesti. Täsmen täen voi todeta työnohjaajan asennoitumisen ohjaajan rooliin tarkoittavan työnohjaajan vastatransferenssia ohjattavan kehitystarpeisiin ja ohjattavan ohjaajansa suuntaamien kehitystarpeiden tarkoittavan kehitystransferenssia. (Keski-Luopa 2001, 422-424.)

Keski-Luopan (2001, 419; 422) mukaan transferenssi- ja vastatransferenssi-käsitteitä käytetään nykyisin yläkäsitteinä, jolloin transferenssilla tarkoitetaan potilaan/kasvatettavan/ työnohjattavan asennoitumista ja vastatransferenssilla terapeutin/kasvattajan/ työnohjaajan asennoitumista vuorovaikutussuhteessa. Tiuraniemi (2005, 113) katsoo transferenssi-ilmiöiden tarkoittavan työnohjauksessa vuorovaikutusprosesseja, jotka ovat luonteeltaan täydentäviä. Näin sekä työnohjaaja että ohjattava voivat hyödyntää itsessään aktivoituneita tunteita, uskomuksia ja merkityksiä informaation lähteenä.

Projektiivinen identifikaatio

Projektiivinen identifikaatio (*sijoittava samaistuminen*) on sekä ihmisen sisäinen, että ihmisten välinen ilmiö. Se pitää sisällään sekä yksilön kyvyn lohkoa pois tietoisuudesta isoja alueita siitä, mitä psyykkisesti on rekisteröity, että psykologisen prosessin, jossa henkilö tiedostamattomattaan luo paineita yrittäessään vapautua omista fantasiaistaan ja ongelmista jotka on lohkottu pois tietoisuudesta. (McDougall 1999, 269.) Tiuraniemen (2005) mukaan terapeutin samaistuessa potilaaseen terapatilanteessa mahdollistaa myös projektiivisen identifikaation, jolloin potilas sijoittaa itsessään olevaa vierasta terapeuttiin mikä voi johtaa terapeutin toimimaan potilaan haluamalla tavalla potilaan kontrolloidessa sijoittavaa samaistumista. Projektiivinen identifikaatio on vuorovaikutuksellinen ilmiö, jossa ovat mukana kahdensuuntaiset tunteet, fantasia ja mielikuvat. Työnohjauksessa tulisi pyrkiä tunnistamaan näitä ilmiöitä, joita ohjattava on omassa työssään kohdannut. Toisaalta työnohjauksessa voivat samat ilmiöt aktivoitua ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutuksessa. (Tiuraniemi 2005, 113).

1.2. Näkökulmia vuorovaikutuksen tarkastelemiseen työnohjauksessa

Systeemisyy

Hämäläistä ja Saarista (2004, 3) mukaillen systeemisessä ajattelussa oletetaan kaikkien systeemin osien vaikuttavan kaikkeen, se on siis prosessiajattelua, joka kohdistuu systeemin kokonaisuuteen kuuluvien osien välisiin vuorovaikutussuhteisiin. Totto (2007) mukaan työnohjauksessa on aina mukana vähintään viisi elementtiä ohjaaja, ohjattava, ohjattavan asiakas, työkonteksti ja organisaation, työyhteisön

systemi. Useimmin vain ohjaaja ja ohjattava ovat konkreettisesti paikalla työnohjauksessa. Työnohjaustilanteeseen muut kolme osiota tulevat ohjattavan mukana joko tietoisesti tai tiedostamattomana tunnetilana. Välillisesti nämä voidaan tuoda työnohjaukseen ääni- tai kuvataallenteena, kerrotussa tai kirjoitetussa raportissa tai toiminnallisten menetelmien välittämänä. (Totro 2007.)

Saaren (2002) mukaan keskeistä systeemiteoriassa Bertalanffyn (1969) ajattelun mukaan oli se, *“että yksittäisinä tarkastellen erilaiset ilmiöt voivat näyttää toisistaan riippumattomilta, mutta tarkastelemalla niiden välisiä suhteita, voidaan niiden havaita olevan osia laajemmasta kokonaisuudesta ja kunkin osan funktio on vain osa koko laajemman järjestelmän funktiota”*. (Saari 2002, 33.)

Reflektointi

Reflektointi tarkoittaa tietoista huomion kiinnittämistä omiin assosiaatioihin ja ajatuskulkuihin erilaisten tapahtumien yhteydessä. Työnohjaajan tehtävänä oppimisen edistäjänä on tukea ja rohkaista työnohjattavaa reflektoimaan (*seuraamaan ajatuksenkulkuaan*) sekä tutkimaan ja tarkistamaan asioille antamia merkityksiä. Näin työnohjattava oppii aktiivisesti seuraamaan miten tieto hänessä syntyy. Samalla hän oppii suhtautumaan siihen kriittisesti eli tarkistamaan käsityksiään. (Keski-Luopa 2001, 85.)

Reflektion kohde vaihtelee tarkasteltavien asioiden tai lähestymistavan perusteella. Työtilanteen tai suoritettava tehtävän ollessa tarkastelun kohteena perustuu reflektio yleiseen tietouteen tarkasteltavasta ilmiöstä. Vuorovaikutuksellista reflektointia toteutetaan suhdetason tarkastelussa, jolloin työnohjaajan reflektio työnohjattavaan perustuu tunnereaktioihin tai toimintaan. Työnohjaaja perustaa toimintansa itsereflektioon joko välittömästi tilanteessa tai kokemuksen kautta välittyneesti. Välittömässä itsereflektiossa työnohjaaja tarkastelee tilanteessa virinneitä omia ajatuksiaan, tunteitaan ja mielikuviaan tunnistaakseen esillä olevan ilmiön. Työnohjaajan voi tunnistaa työnohjattavan työtilanteessa kohtaamat ilmiöt myös kokemuksensa perusteella. (Tiuraniemi 1994 ja 2002, 26.)

Dialogisuus

Dialogin avulla on mahdollista yhdistää opetus- ja oppimistilanteissa ohjaajan systemaattista tietämystä oppijan ei-systemaattiseen tietoon. Dialogisessa suhteessa molemmat vuorovaikutuksen osapuolet ovat subjekteja, jotka pyrkivät yhdessä selvittämään opittavaa asiaa. Dialogioppimisessa on siis kyse ensi sijassa ohjaajan ja oppijan välisestä yhteistyöstä. (Sarja 2003.) Dialogisuuden toteutumisessa keskeisintä on kuuntelu. Työnohjaajan tulisi erityisesti kuunnella sitä mitä toiset ihmiset haluavat sanoa, eikä niinkään sitä, mitä itse haluaa tietää. Kuuntelun tavoitteena on työnohjattavan oma ymmärrys työstään ja itsestään. (Holm 2006.) Dialogilla fenomenologisena käsitteenä on tunnusomaista joka suuntaan etenevä avoimuus. Työnohjauksessa ollaan samalla avoimia suhteessa toiseen ja suhteessa itseen. Painopiste on vuorokuuntelussa, jossa erilaiset näkökulmat ovat vaihtoehtoina haastaen omien tulkintojen tutkimiseen. (Keski-Luopa 2001, 207-210.)

Tarinallisuus

Tarinallisuutta voidaan pitää olennaisena inhimillisiä tapahtumia koskevan ymmärryksen muotona. Tarinallinen ajattelu tarkoittaa sitä miten ihminen tulkitsee elämäänsä hyödyntäen kulttuurin tarjoamia tarinallisia malleja. Sisäisessä tarinassa on kyse prosessista jossa yksilö tulkitsee elämänsä tapahtumia sekä situaationsa mahdollisuuksia ja rajoja sosiaalisesta tarinavarannosta omaksumiensa tarinallisten mallien avulla. Sisäisessä tarinassa voidaan nimetä kolme tasoa: alkuperäinen, reflektiivinen ja meta-reflektiivinen. Alkuperäisessäkin tarina näyttäytyy tulkittuna tietyllä tavalla. Reflektiivinen sisäisen tarina on kielelliseen muotoon saatettua sisäistä puhetta. Tämä on tarpeen tarinan merkityksenantojen vaatiessa pohdintaa. Metareflektiotasolla eritellään tietoisesti omaa sisäistä tarinaa tietoisena siitä että se on tarina. Tätä pohdintaa voi tapahtua esimerkiksi työnohjauksessa. (Hänninen 2003, 16-23.)

1.3 Työnohjauksen muotoja

Yleensä puhutaan toteuttamistavan mukaan joko yksilö- tai ryhmämuotoisesta työnohjauksesta. Työnohjausmuodon lajittelussa saatetaan lisätä selvennyksiä, jonkinlaista tavoitteiden avaamista myös kuten yksilötyönohjaus (*terapiasuhteen*,

oman ammatillisen kasvun), ryhmä/parityönohjaus (*musiikkiterapeuttien ryhmä, muu ryhmä*), työryhmän työnohjaus (*moniammatillinen tiimi, osasto*), tilannetyönohjaus (*kriisityönohjaus, arviointitilanteen ohjaus, tietyn menetelmän ohjaus*), hallinnollinen työnohjaus (*organisaatioon liittyvät asiat*) ja konsultaatio (*määritellyn ongelman selvittely*) (HUS 2009). Tällä jaottelulla pyritään määrittelemään mitä työnohjaus on, ainakin rakenteidensa puolesta. Toteuttamistavan tai sisällöstä kautta voidaan työnohjaus jakaa useampaan muotoon, joista osaa voidaan toteuttaa joko yksilö- tai ryhmämuotoisena. Tässä alaluvussa tarkastellaan työnohjauksen erilaisia toteuttamistapoja, joita yleisesti on käytössä. Eri menetelmien ja toteuttamistapojen keskellä on olennaista muistaa, että työnohjausprosessin sisältönä on ohjattavan työn ja oman itsensä tarkastelua työntekijänä (Paunonen-Ilmonen 2001, 29-36).

Työnohjauksessa käytettäviin menetelmiin on useita näkökulmia. Williams (2000) on kirjoittanut J.L. Morenon teorioihin pohjautuvasta toiminnallisista menetelmistä työnohjauksessa. Visuaalisessa ja toiminnallisessa työnohjauksessa haetaan uusia näkökulmia, merkityksiä ja sisältöjä sekä kokemuksellista ymmärrystä käsiteltävään asiaan. Visuaalisessa työnohjauksessa käytetään hahmoja, symboleja kuvaamaan työnohjaukseen tuotua asiaa. Toiminnallisessa työnohjauksessa työskennellään usein ryhmässä, jossa työnohjaukseen tuotavat tilanteet ja niiden herättämät tunteet työstetään toiminnallisilla menetelmillä. (Williams 2000, 167; 183-18; 208; 213-223.) Roolityöskentelyn käyttäminen työnohjauksessa edellyttää työnohjaajalta näiden menetelmien koulutusta. Valve-Mäntylä (1992) käsittelee pro gradu –tutkielmassaan Morenolaista rooliteoriaa ryhmän työnohjauksen viitekehyksenä. Virtaniemi (2001) kirjoittaa artikkelissaan toiminnallisten menetelmien käytöstä työnohjauksessa. Toiminnallisista menetelmistä ovat kirjoittaneet myös mm. Blatner (1997) Aavaluoma & Kyrölä (2003) ja Kopakkala (2005).

Vertaistyönohjauksella tarkoitetaan työnohjattavien keskinäistä, useimmiten ryhmämuotoista työnohjausta, jossa ei ole erillistä työnohjaajaa. Amerikkalaisessa käsityksessä vertaistyönohjausta pidetään toimivana työnohjauksena, etenkin harvaan asutuilla aluilla, jossa työnohjaajia on vähän saatavilla (Jackson 2008, 210). Myös Norjassa vertaistyönohjaus (*kollegaveiledning*) on melko yleistä, tähän liittyen Eckhoff ja Grøndahl (2006, 2008, 351-361) viittaavat norjalaisiin työnohjauskirjallisuuden auktoriteetteihin Handaliin ja Lauvåsiin (1990), joiden

(vertais)työnohjausmallia on toteutettu erityisesti kasvatusaloilla. Ahonen (2000, 14) pitää vertaistyönohjausta työnohjauksen lähialueena, ei työnohjauksena. Keski-Luopan (2006, 303) mukaan työnohjaajan tehtäviin kuuluu ammatillisen vertaisuuden lisäksi ohjattavalle kasvattajana ja kehitysobjektina toimiminen. Tämän perusteella voi todeta sen, että vertaistyönohjaus mahdollistaa osallistujilleen reflektiivisen keskustelufoorumin, mutta siitä puuttuvat koulutetun työnohjaajan vuorovaikutukseen tuomat kasvatukselliset ja kannattelevan kehitysympäristön elementit.

Menetelmällisessä työnohjauksessa keskitytään kyseessä olevan menetelmän hallintaan ja syventämiseen. Tämä työnohjausmuodon käyttö on perusteltua muuttuvissa olosuhteissa tai kun terapeutti haluaa laajentaa toimintatapaansa ja omaksua uusia menetelmiä tai harjaannuttamismuotoja. Hallinnollisessa työnohjauksessa keskitytään toiminnan rakenteelliseen ja ulkoiseen kehittämiseen. Tällöin organisaation esimiehen osallistuminen työnohjaukseen on tärkeää. (Halonen 1999, 378.)

Työnohjauksen luonteinen konsultaatio puolestaan tarkoittaa tilannetta, jossa työskennellään työnohjauksen luonteisesti, mutta ammatilliseen kasvuun liittyvät tavoitteet eivät korostu. (Tiuraniemi 2005, 110.) Työnohjauksen työnohjauksella tarkoitetaan työnohjaajaan työnohjausta. Työnohjaaja on hyvä päästä pohtimaan työnohjauksen prosesseja omassa työnohjauksessaan. Näin näkökulmien laajuus säilyy, kyky kuulla ja kuunnella vahvistuu, omat voimavarat ohjaustyöhön riittävät paremmin ja laadun takaaminen työnohjausprosessissa säilyy. Young & Aigen (2010) kuvaavat artikkelissaan työnohjauksen työnohjausta, jossa käytettiin elävää, soitettua musiikkia työnohjauksen menetelmänä. Artikkelissa esitetään myös miten soittaminen tuottaa työnohjauksellista materiaalia. Musisoinnin aikana syntyvät samanaikais- eli paralleeliprosessien ilmentyminen työnohjaaja-työnohjattava prosessissa tuodaan kirjoituksessa hyvin esille. (Young & Aigen 2010.) Työnohjauksessa paralleeliprosessit ovat tärkeitä ohjauksen siirtymisessä käytännön työhön.

1.4 Työnohjauksen lähialueita

Työnohjausta voidaan määrittää myös sitä kautta, mitä sen ei oleteta olevan. Näitä työnohjausta lähellä olevia ohjauksen työskentelytapoja voidaan nimittää työnohjauksen lähialueiksi.

Konsultaatio

Tavoitteena ongelman selvittely ja selkeään ratkaisuun pyrkiminen. Suhde on lyhytkestoinen tai kertaluonteinen ja asiantuntijavaltainen. Sisällössä keskitytään rajattuun kysymykseen. Osallistujalla velvollisuus ottaa asiasta selvää, hakea neuvoja. Konsultoija on asiantuntija. (Paunonen-Ilmonen 2001, 34.) Tiuraniemen mukaan (2005, 110) konsultaatio on kertaluonteinen tapahtuma, jossa toinen asiantuntija kysyy toisen asiantuntijan mielipidettä omasta työtilanteestaan, tavallisemmin potilaan tai asiakkaan tilanteeseen liittyvästä asiasta.

Mentorointi

Paunonen-Ilmonen (2001) määrittelee mentorin olevan neuvonantaja, opastaja. Mentoroinnin tavoitteena uraroolimallin toteutuminen, sen nopeuttaminen, ohjauksen, tutkijan ja innoittajana avulla. Suhde on ammatillinen sopimuksenvarainen ja tarpeenmukainen. Sisältö on oppimis- ja opettamisprosessina neuvontaa, ohjaamista. Mentoroitava on mentoria nuorempi. Mentori on kokeneempi ammattilainen, mentoroitavaa innoittava ja tukeva. (Paunonen-Ilmonen 2001, 29; 36.) Tiuraniemi (2005, 110) määrittelee mentoroinnin olevan kokeneemman ja nuoremman asiantuntijan sopimukseen perustuvaa tavoitteellista yhteistyötä, joka toteutetaan vapaamuotoisena ja jossa yleistavoitteena on ohjattavan tukeminen erityisesti urakehityksen näkökulmasta sekä kokemuksen ja näkemyksen siirto ohjattavalle. Keskinen (2006, 34) toteaa mentoroinnin tarkoittavan kokeneemman ammattilaisen johdolla tapahtuvaa, keskustelun avulla etenevää yhteistyösuhdetta, jossa tavoitteena on kokemattomamman työntekijän työn kehittäminen, tukeminen, priorisointi ja jäsentäminen.

Perehdytys

Uuden työtavan, toimintaidean, uuden työpaikan opettaminen ja oppiminen (Paunonen-Ilmonen 2001, 35).

Sparraus

Sparraus on ratkaisukeskeistä neuvontaa, mikä edellyttää ohjaajalta aktiivista otetta, puuttumista ja myös ohjattavalta vahvuutta perustellusti ”vastustaa” ja pitää kiinni omista näkökulmistaan. Sparraaja tarvitsee ohjattavan alan, substanssiosaamisen vahvan tuntemuksen. (Keskinen 2006, 35.)

Coaching

Coachingilla tarkoitetaan ohjattavan potentiaalin esiin nostamista ja organisaation strategian suuntaisesti potentiaalin kehittämistä. Onnistuakseen coachaus edellyttää vahvaa organisaation visioiden ja toimialan tuntemusta kuten myös vahvaa perehtymistä ohjattavan yksilöllisiin voimavaroihin, vahvuuksiin ja heikkouksiin. Coaching -käsitettä käytetään kahdessa eri merkityksessä: esimiehen monista erilaisista rooleista yksi saattaa olla valmentava johtajuus, toisaalta coachingilla tarkoitetaan ulkopuolisen asiantuntijan käyttöä esimiehen toiminnan kehittämiseksi valmentavalla otteella (Keskinen 2006, 35.) Suomen Coaching-yhdistys ry (2011) mukaan ”*Coaching auttaa asiakasta fokusoimaan ajatteluaan ja toimintaansa, saavuttamaan tavoitteitaan sekä suunnittelemaan toimintastrategioita. Coaching antaa välineitä omissa rooleissa kasvamiseen ja intoa tavoitteiden saavuttamiseen. Coaching tähtää valmennettavan yksilön tai organisaation kokonaisvaltaiseen kehitykseen, kasvuun, tasapainoon ja ekologisuuteen parantamalla asiakkaan suorituskykyä ja toimintatapoja.*”

1.5 Työnohjauksen vaikutus tutkimusten perusteella

Arvidssonin, Lofgrenin & Frilundin (2001) tutkimuksessa tarkasteltiin kaksivuotisen työnohjausprosessin vaikutusta psykiatristen hoitajien kompetenssiin. Tutkimukseen osallistuneet kymmenen hoitajaa haastateltiin työohjauksen päättymisestä neljän vuoden jälkeen. Tuloksissa oli todettavissa työtyytyväisyyttä, oman tiedon ja taidon vahvistumista, varmuutta hoitotilanteissa, henkilökohtaisen kehityksen tuntemista, työnohjauksen arvon tunnistamista ja keskinäisen solidaarisuuden vahvistumista. Työohjaus oli tuottanut kestävän vaikutuksen hoitajien ammatillisessa kehittämisessä. Tällä tuloksella perusteltiin myös jatkuvan työnohjauksen arvoa psykiatrisessa

hoitotyössä. (Arvidsson B., Lofgren H. & Frilund B. 2001, 161-171.)

Hyrkäksen (2002) väitöstutkimuksessa tarkasteltiin työnohjauksen vaikutusta hoidon laatuun. Keskeiset tulokset olivat seuraavat: 1) henkilökunnalle kehittyi kollektiivinen ja jaettu toimintaa ohjaava tieto, 2) työarkeen kuuluva nopea ja jatkuva muutos vaikuttaa toiminnan laatuun positiivisesti ja negatiivisesti, 3) terveystalveluiden laadun tuottavat kaikki yhdessä ja siksi edellytyksenä ovat yhteisesti määritellyt ja sovitut toimintalinjat. Tutkimuksen tulokset rohkaisevat hyödyntämään terveydenhuollon organisaatioissa jo toteutettavaa työnohjausta entistä laajalaisemmin ja tehokkaammin hoidon laadun parantamiseen ja kehittämiseen. (Hyrkäs 2002, 130-134.)

Knudsen, Ducharme & Roman (2008) tutkivat työnohjauksen merkitystä ja vaikutusta päihdehuollon ohjaajille. Kokemus työnohjauksen laadusta on vahvasti sidoksissa ohjaajien kokemukseen itsenäisyydestä, oikeudenmukaisuudesta ja tasapuolisuudesta. Nämä kokemukset toimivat työuupumuksen ja työpaikan vaihtoaikomuksien vastapainoina. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta työnohjauksen antavan suojaa ja tukea päihdehuollon ohjaajille ja näin myös myönteistä vaikutusta työhyvinvointiin. (Knudsen, Ducharme & Roman 2008, 387–395.)

Hyrkäs (2010) viittaa Sloanin & Watsonin (2001) ja Berggrenin & Severinssonin (2006) sekä Cotrellin (2002) että Arvidssonin & Frilundin (2005) tutkimuksiin todetessaan sen, että työnohjaajan ohjaustyylistä ja työnohjaajan ominaisuuksista on tehty empiirisiä tutkimuksia. Työnohjaajan ohjaustyyli ja hyvän ohjaajan ominaisuudet vaikuttavat työnohjauksen tuloksiin ja ovat siksi olleet tutkijoiden kiinnostuksen kohteena. Tutkimuksiin perustuvaa näyttöä on saatu myös hyvän työnohjaajan ominaispiirteistä Hyvä työnohjaaja luo luottamuksellisen ja tukea antavan suhteen työnohjattavaansa, hän on sitoutunut ja hyvä kuuntelija. Kun työnohjauksen alkuvaiheessa on saavutettu selkeä, avoin ja hyvä yhteistyötä painottava tapa toimia, on vastarinta työnohjausta kohtaan vähäisempää. Erittäin merkityksellistä työnohjausprosessin kannalta on työnohjaajan tietoisuus omista heikkouksistaan ja vahvuuksistaan, kuten myös mahdollisuus saada itselleen työnohjauksen työnohjausta. (Hyrkäs 2010, 5; 2002, 12-13; Sloan 2005, 918-923 Tiuraniemi 2005, 114).

2 MUSIIKKITERAPEUTIN TYÖNOHJAUKSESTA

Musiikkiterapeuttien työnohjauksesta on kirjoitettu kaksi kirjaa, Michele Forinashin 2001 toimittama *Music Therapy Supervision* sekä Helen Odell-Millerin ja Eleanor Richardsin 2009 toimittama *Supervision of Music Therapy*. Ammatissaan toimivien musiikkiterapeuttien työnohjauksesta (*clinical supervision, professional supervision*) löytyy muutamia artikkeleita mm. seuraavissa kansainvälisissä julkaisuissa: *Journal of Music Therapy*, *Music Therapy* ja *Nordic Journal of Music Therapy*. Aiheen suomalainen käsittely on toteutunut musiikkiterapiakirjallisuuden sisällä muutamassa Halosen ja Lehtosen artikkelissa. Koulutuksen aikaisesta työnohjauksesta ja työhön opastuksesta on kirjoitettu Suomen musiikkiterapiayhdistyksen *Musiikkiterapia* -lehdessä.

Nygaard Pedersenin (2009:46) mukaan musiikkiterapeuteilla on kansainvälinen konsensus työnohjauksen tavoitteesta: se vahvistaa musiikkiterapeutin identiteettiä ja ammatillista kompetenssia. Dileo (2001) mukaan työnohjaus liittyy ammatilliseen kasvuun jo opiskelu vaiheessa, kun työnohjauksen avulla opetellaan oikeaa työskentelyä niin menetelmien käytössä kuin ammattieettisenä toimintana. Samoin työnohjaus edistää jo ammatissaan toimivien musiikkiterapeuttien kehittymistä terapeutteina ja tukee eritysmenetelmien käyttöä ja opiskelua. Tärkeää työnohjauksessa on musiikkiterapeuttien ammattietiikan toteutumisen seuraaminen. (Dileo 2001, 19.)

Musiikkiterapeutin työnohjausta voi tarkastella myös siten, missä vaiheessa työuraa ja ammatillista kasvua työnohjattava on. Nygaard Pedersen (2009) esittelee Stoltenberg, McNeil ja Delworthin 1998 julkaiseman työnohjauksen integroidun kehityksen mallin (*Integrated Developmental Model - IDM*), jossa työnohjausta tarkastellaan sen pohjalta, millä ammatillisella tasolla työnohjattava on. Tasoja on kolme; taso I (noviisi), taso II ja taso III. Näiden kehitystasojen sisällä tarkastellaan kuinka 1) tietoinen työnohjattava on itsestä ja toisesta, 2) millainen motivaatio hänellä on ja 2) mikä on työnohjattavan autonomia. Tasolla yksi työnohjattava on usein epävarma itsestään, keskittyy terapiatilanteen tekniikoihin, odottaa malleja ja uusia menetelmiä työnohjaajalta. Hän on motivoitunut saamaan pian taitoja ja oppivansa nopeasti

hyväksi terapeutiksi. Tällöin huomio asiakkaaseen saattaa jäädä vähäisemmäksi. Työnohjattava voi olla hyvin riippuvainen työnohjaajastaan. Tällä tasolla ohjattavan ymmärrys transferenssisuhteista ja paralleeliprosesseista on vähäistä. Tasolla kaksi työnohjattava on luottavaisempi ammattitaitoonsa, mutta on eräänlaisessa murrosvaiheessa jossa itsenäisyyden ja riippuvuuden välillä on vielä liikettä. Toisaalta hän on ammattilainen, mutta toisissa asioissa edelleen noviisi. Työnohjattava keskittyy ja kohdentaa työnsä voimakkaammin asiakassuhteeseen. Riski liian vahvaan asiakkaan identifiointiin voi johtaa voimakkaisiin vastatransferensseihin. Ohjattava ei välttämättä huomioi itseään tarpeeksi tai omia reaktioitaan asiakasta kohti. Ohjattava hakee omaa tapansa tehdä töitä ja ei halua työnohjaajansa liikaa häiritsevän. Työnohjaajan on tunnistettava nämä asiat ja pysyttävä riittävän joustavana ja kannustavana. Erilaisten näkökulmien tuominen esiin tukien ohjattavan omaa kasvua on tarpeen. Tässä vaiheessa on mahdollista varovaisesti selventää transferenssi- ja vastatransferenssi-ilmiöitä ja työnohjauksen (*asiakas-työnohjattava-työnohjaaja*) paralleeliprosessia. Kolmas taso saavutetaan useamman vuoden työkokemuksen jälkeen, jolloin työnohjattava on jo tietoinen omista reaktioistaan, ymmärtää monipuolisesti terapeutista prosessia ja hänen oma kykynsä empatiaan ja ymmärrykseen on vahva. Työnohjattava on tietoinen vastatransferenssi-ilmiöistä ja myös työnohjaajan työnohjattavan keskinäinen vuorovaikutus tasaveroisempaa. Tällöin terapiatyön ilmiöitä voidaan tarkastella syvällisemmin. (Nygaard Pedersen 2009, 48-49.)

Vastaavan tapainen tapa katsoa terapeutin ammatillisen kehityksen kaarta on Tiuraniemen (2005) kirjoituksessa, jossa hän mukailee Hawkins & Shohetin (1991) kuvausta psykoterapeutin ammatillisen kehityksen vaiheista. Ensimmäinen vaihe on noviisivaihe, toinen on asiakaskeskeinen vaihe ja kolmas on prosessikeskeinen vaihe ja neljäs ja viimeinen taitavan ammatillisen toiminnan vaihe. Noviisivaiheessa asiantuntija keskittyy itseensä ja voi pohtia ahdistuneena osaako työnsä. Hän saattaa olla riippuvainen ohjaajastaan ja odottaa ohjaustilanteessa struktuuria sekä positiivista palautetta. Asiakaskeskeisessä vaiheessa ohjattavan huomio keskittyy vaiheen nimen mukaisesti asiakkaaseen. Tällöin hän miettii, voiko auttaa asiakastaan. Toiminnassa vaihtelee liiallinen tukeutuminen ja korostettu autonomia, jotka toisaalta ilmaisevat emotionaalista tarvetta ohjauksessa ja toisaalta epäilyjä omasta osaamisesta. Tässä vaiheessa työnohjaukseen voi tulla kriisi, jolloin ohjattava epäilee myös

työnohjaajaansa, jonka näkee riittämättömänä omiin tarpeisiinsa nähden. Prosessikeskeisessä vaiheessa huomion kohteena on erityisesti yhteistyösuhde asiakkaan kanssa, jolloin ohjattava miettii asiakkaan, hänen ongelmansa ja tekniikoiden vuorovaikutusta. Tällöin kokonaisuuksien hahmottamisen kyky on myös kehittynyt. Työnohjaussuhteessa korostuu tässä vaiheessa kollegiaalisuus. Taitavan toiminnan vaiheessa asiantuntija kykenee keskittymään kokonaistilanteeseen, jolloin hän tarkastelee, miten työtilanteissa ilmenevät prosessit ovat suhteessa toisiinsa. (Tiuraniemi 2005, 116.)

2.1 Millaista musiikkiterapeuttien työnohjaus on?

Tässä alaluvussa tutustutaan eri kirjoittajia mukailleen siihen millaisia erityispiirteitä liittyy musiikkiterapian työnohjaukseen ja miten työnohjausta on toteutettu ammatissaan toimiville musiikkiterapeuteille, Aihe rajaus on toteutettu jättämällä yhteen metodiin, kuten esim. Guided Imagery and Music (GIM) liittyvien työnohjausten esittely pois. Myös ajatuksia siitä, miten musiikkiterapeutin työnohjaus on toteutunut eri ammattiryhmien toteuttamana esitetään.

Musiikkiterapian työnohjaaja on työnohjaajakoulutuksen saanut musiikkiterapeutti, jolla tulisi olla pitkäaikainen kliininen kokemus (Halonen 1999, 377). Usein työnohjaajana on kuitenkin muun ammattikunnan edustaja, työnohjauksen painottuessa psykoterapeuttisen terapiaprosessin syventämiseen esim. psykoterapeutin/analyytikon ohjauksessa. Tällöin musiikkiterapiaprosessin musiikilliset ilmentymät ja sitä kautta tulevat vuorovaikutuksen ilmiöt saattavat jäädä vähäisemmälle huomiolle (Austin & Dvorkin 2001, 219-220).

Musiikkiterapian eritysluonteen johdosta terapiatilanteessa tapahtuvan vuorovaikutussuhteen ymmärtämisessä on työnohjaajan musiikkiterapiakoulutus merkityksellistä (Frohne-Hagemann 2001, 234-235). Esimerkkinä tästä toiminee hyvin musiikkiterapiassa laajasti käytetyn kliinisen improvisaation, jota musiikkiterapiaa tuntematon voi kuvailla jopa joissain tilanteissa kakofoniaksi ja meluksi, ymmärtäminen. Työnohjattava voi olettaa, että työnohjaaja ymmärtää

työnohjaukseen tuodun kliinisen improvisaation mahdollisimman monipuolisesti, auttaa työnohjattavaa prosessoimaan terapiatilannetta.

Musiikkiterapian työnohjaajan pitää pystyä orientoitumaan työnohjukseen useasta eri näkökulmasta. Työnohjaajan laaja-alaisuus eri viitekehyksien ja työolosuhteiden ja rakenteiden tuntemisessa tukee monenlaisista lähtökohdista ja erilaisista koulutuslinjoista tulevia työnohjattavia näkemään työalueensa kokonaisuuksia ja oivaltamaan terapiaprosessia ja sen taustalla vaikuttavia tekijöitä. (Frohne-Hagemann 2001, 234-243.)

Musiikkiterapian työnohjaus asettaa työnohjaajalle erityisvaatimuksia, sillä hänen tulee riittävän psykoterapeuttisen tietämyksen lisäksi hallita tarpeeksi musiikkia, jotta ohjattavan ja ohjaajan yhteinen ymmärrys asiasta tai tilanteesta mahdollistuu. Musiikkiterapialle ominaisen psyykkisen ilmiökentän tuntemus takaa asioiden riittävän selkeän hahmottamisen. (Lehtonen 1989, 61-62.)

Analyttisesti orientoituneen Nygaard Pedersenin (2009, 46) mukaan musiikkiterapian työnohjauksen tavoitteet, jotka ovat vahvistaa musiikkiterapeutin identiteettiä ja ammatillista kompetenssia, sisältävät myös tiedostamattomien asioiden kohtaamisen ja käsittelyn asiakas-työnohjattava-työnohjaaja triadissa. Vastatransferenssin kuten muidenkin terapiasuhteessa ja työnohjaussuhteessa ilmenevien vuorovaikutusilmiöiden käsitteleminen kuuluu työnohjaukseen, samalla tavoin kuin muussakin psykoterapeuttisesti orientoituneessa työnohjauksessa (Nygaard Pedersen 2009, 46; Jahn-Langerberg 2001, 274-278).

Musiikkiterapeutti voi joutua tilanteeseen, jossa terapiatilanteessa ei ole konkreettisesti musiikkia lainkaan. Asiakas ei halua kuunnella musiikkia, ei suostu soittamaan tai laulamaan, leikkimään musiikilla. Uransa alkuvaiheessa olevalle terapeutille tämä voi olla hämmentävää. Tällöin terapiatilannetta voidaan tarkastella työnohjauksessa musiikin rakenteiden kautta (*esim. rytmi, dynamiikka, tempo*) ja etsiä musiikkia tilanteista, joissa sitä kuultavana ei ilmene. (Amir 2001, 201.)

Musiikkiterapeutin ammattietiikka edellyttää työnohjausta. Terapiatyön sisällä tapahtuu paljon asioita, joiden havaitsemiseen, oivaltamiseen, ymmärtämiseen ja

käsittelyyn tarvitsee työnohjausta. Asioiden ja tilanteiden reflektointi työnohjauksessa auttaa terapeuttia tekemään laadukasta työtä. Musiikkiterapian työnohjaus liittyy jo terapiaprosessin alkuvaiheeseen, musiikkiterapian arviointijaksoon (Ala-Ruona 2004, 40; 2007, 39; 41; 107).

Musiikkiterapeutti on usein ainoa ammattikuntansa edustaja työyhteisössään. Samoja asiakkaita saattaa käydä useammalla erityistyöntekijällä. Musiikkiterapeutti voi tehdä myös tiivistä yhteistyötä hoito-osaston kanssa. Tällöin työryhmän työnohjaukseen osallistuminen voi olla luonnollinen paikka saada työnohjausta (Laukkarinen 2005, 35).

Yksin työskentely voi kannustaa hakemaan muiden omalla maantieteellisellä alueella toimivien musiikkiterapeuttien vertaistukea. Yhteistoiminnan kautta saatetaan päättää vertaistyönohjausryhmän perustamisesta. Lehtonen (1989, 66) viittaa kirjoituksessaan 1980-luvulla virinneeseen tarpeeseen alueellisista työnohjausrenkaista, jossa vertaisohjausta oli toteutettu.

Vertaistyönohjauksella (*peer supervision*) tarkoitetaan työnohjattavien keskinäistä, useimmiten ryhmämuotoista työnohjausta, jossa ei ole erillistä työnohjaajaa. Kukin ryhmän jäsen voi olla vuorollaan ohjausvastuussa yhteisesti sovittujen työnohjauksen rakenteiden mukaisesti. Ryhmä voi toimia myös ilman varsinaista ohjausvastuun jakoa, niin että koko ryhmä kantaa vastuuta työnohjauksellisten asioiden toteutumisesta yhdessä. (Austin & Dvorkin 2001, 219-227; Baretta et al 2001, 181-194.) Eckhoff ja Grøndahl (2006, 2008) totesivat työnohjaustutkimuksessaan vuonna 2004 vertaistyönohjauksen olevan yleistä Norjassa, jossa pitkät välimatkat vaikeuttavat työnohjauksen saatavuutta. Siellä vertaistyönohjausta on kehitetty erityisesti kasvatusalalla (Eckhoff & Grøndahl, 2008, 351-361).

Työnohjauksen säännöllisyys ja prosessiluonne on vertaistyönohjauksessa vastaava kuin perinteisessä työnohjauksessa. Vertaistuki on erityisen tärkeää ammattiuran alkuvaiheessa. Soittaminen on hyvä tapa olla vuorovaikutuksessa ja tuoda asioita yhteiseen käsittelyyn vertaistyönohjauksessa, soittamalla pystyy ilmaisemaan asioita joita sanoilla on vaikea tavoittaa (Stephens Langdon 2001, 215; Austin & Dvorkin 2001, 221-224).

Musiikkiterapian erityisluonteen johdosta on keskustelujen lisäksi usein perusteltua käyttää terapiatilanteesta tallennettuja videonauhoja ja äänitteitä kliinisen tilanteen kuvaamisen tukena. Musiikki sisältää usein paljon asioita ja ilmiöitä joiden kuvaaminen vain sanallisesti olisi puutteellista. Käsittelyn kannalta on ohjaukseen tuotava materiaali valittava huolellisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Hankaluutena voi olla materiaalin muokkaamisen vaatima melkoinen työaika. Myös soittaminen ilmiöiden kuvaamisessa on työnohjaustilanteessa perusteltua. (Halonen 1999, 377-378.)

Oldfield (2009, 137-147) kannustaa käyttämään terapiatilanteista tallennettuja videoita musiikkiterapian työnohjauksessa. Näin mahdollistuu terapiatilanteen monipuolinen tarkastelu – ääni, liike, vuorovaikutus, interventiot, ilmeet ja eleet. Nykytekniikka on myös helpottanut videointia sekä materiaalin editointia ja näin nopeuttanut tämän välineen käyttöä. Kuvatallenteiden avulla autenttiseen tilanteeseen palaaminen ohjaan kanssa tuo uutta näkökulmaa reflektointiin.

Terapiatilanteessa äänitettyä musiikkia voidaan kuunnella työnohjauksessa, jolloin voidaan paneutua mm. asiakkaan soitinvalintojen ja musiikillisten ilmiöiden tarkasteluun, asiakkaan mielenmaailmoihin (energisyys, mielikuviutus, sensitiivisyys, tunteet, tunnelmat), terapeutin musiikillisiin valintoihin ja vastauksiin asiakkaalle, terapeutin terapiatilanteen mielenmaailmoihin tiedostamattomista (vastatunteet, omat asiat, projektiivinen identifikaatio) tietoihin (musiikillinen ilmaisu, terapeuteknikoiden käyttö, kuten tukeminen, motivointi, kannustus). (Amir 2001, 203; 2002.)

Davies ja Sloboda (2009) toteavat rajojen musiikkiterapiassa olevan erilaisia muuhun psykoterapiaan verrattuna: musiikkiterapiassa kliininen improvisaatio on asiakkaan ja terapeutin yhteinen tuotos. Tämä on huomiota herättävä ero, sillä verbaaliterapeutin ei tarvitse vastata asiakkaansa kysymyksiin välittömästi ja spontaanisti, kun taas musiikkiterapeutin tämä on tehtävä musiikillisesti esimerkiksi edellä mainitun kliinisen improvisaation sisällä. Musiikkiterapiassa musiikillinen vuorovaikutus on limittäistä, olennainen osa työskentelyä. Verbaaliterapiassa terapeutti on virittäytynyt empaattiseen kuuntelemiseen, sitä seuraavaan reflektointiin, tulkintaan ja

selventäminen. Musiikkiterapiassa näitä samoja ilmiöitä on mahdollista työstää musiikillisen ilmaisun sisällä ja tämän lisäksi myös sanallisesti. Musiikillisen aineksen tuominen työnohjaukseen voi olla terapeutille haastavaa, onhan hän paljaampana tässä esillä kuin vain kertomalla terapiatilanteesta. Työnohjattavan tuodessa työnohjaukseen otteen terapiatilanteesta soitetusta musiikista, voi työnohjaaja kuulla jotain uutta, ehdottaa tuoretta näkökulmaa asiakas-terapeutti suhteeseen. Näin voidaan tavoittaa ilmiöitä, joita muuten ei ole tullut esille työnohjauksessa. (Davies & Sloboda 2009, 155-156.)

Musiikkiterapeutin työnohjauksessa soittaminen voi toimia hyvin asiakkaan tilanteen käsittelemisessä. Soittamiseen liittyviä työskentelytapoja yksilötyönohjauksessa Amirin (2001) mukaan:

- Roolityöskentelyä käytettäessä työnohjattava voi asettua työnohjaajan pyynnöstä asiakkaan rooliin ja pyrkiä soittamaan kuin asiakas. Vapaan improvisaation kautta lähestytään todellista terapiatilannetta ja tunnelmaa.
- Työnohjattava voi kuvailla asiakastaan soittamalla, luoden näin työnohjaajan pyynnöstä musiikillisen ilmaisun asiakkaasta.
- Työnohjaaja voi kysyä mitkä ovat hänen tunnelmansa asiakkaan maailmasta tai tietystä asiasta. Työnohjattava voi soittaa tätä tunnelmaa. Improvisaation kautta päästään sanallista ilmaisua nopeammin tunnelmiin joiden kuvaileminen sanallisesti on vaikeaa tai joita työnohjattava ei välttämättä ole edes tiedostanut. Asia saadaan esiin työnohjaukseen ja sanallinen käsittely mahdollistuu.
- Ohjaaja saattaa kysyä työnohjattavalta miten hän on vastannut tai reagoinut musiikillisesti asiakkaan toimimiseen/musiikkiin. Soittamalla työnohjauksessa voidaan harjoitella musiikillisten vastausten antamista ja tarkastella niitä.
- Soittaminen työnohjaajan kanssa yhdessä voi olla myös työmenetelmänä työnohjaustilanteessa. Tällöin työnohjaaja voi toimia mm. tuplaajana, vastaajana, kaikuna. Näin pystytään vahvistamaan työnohjattavan oman tilanteen reflektointia. Yhteissoitto mahdollistaa myös mallintamista ja antaa tilaa toteuttaa roolinvaihtoja. (Amir 2001, 203-207.)

Amir (2001, 209; 2002) pitää musiikin käyttämistä musiikkiterapeutin työnohjauksessa merkittävänä asiana. Musiikilla tavoitetaan nopeammin työnohjaukseen asioita, jotka muuten jäisivät havaitsematta tai tiedostamatta.

Työnohjattava avaa terapiatyöhönsä uusia mahdollisuuksia soittamisen avulla. Soittamalla saa tukea ammatti-identiteettiin ja luottamusta omiin musiikillisiin taitoihin.

Stephens Langdon (2001) esittelee artikkelissaan kokemuksellisen musiikkiterapiaryhmän (*Experiential Music Therapy Group*) työnohjausmallina, jossa soittaminen on aktiivinen osa työnohjaustyöskentelyä. Ryhmässä on mahdollista kokemusten jakaminen, uusien ideoiden kokeilu sekä musiikillisen ja musiikkiterapeuttisen tuen saaminen. Ryhmässä voi olla osallisina eri ammattiryhmien edustajia, työnohjausmuotona se on erityisen sovelias musiikkiterapeuteille. Työskentelyn ajalliset raamit ovat samanlaiset kuin muussakin ryhmätyönohjauksessa. Työskentely alkaa ryhmän improvisoimalla musiikilla. Tämä mahdollistaa mielen avautumisen musiikille ja vapauttaa työskentelemään. Alkuimprovisoinnin jälkeen on sanallisen työskentelyn vaihe, jossa haetaan työnohjauskerran aihetta kunkin yksilön mietteiden ja ajatusten kautta. Verbalisointi voi johtaa myös musiikilliseen toimintaan, roolityöskentelyyn ja uudelleen sanallistamiseen. Koko ryhmäkerran ajan työnohjaaja on valmiina musiikillisille interventioille. Mikäli aikaan on jäänyt työnohjauskerran asioiden käsittelyn jälkeen, on ryhmä mahdollista päättää musiikilliseen loppuimprovisaatioon. Interventioiden muodot voidaan jaotella seuraavien esimerkkien mukaisesti :

1. sanallisesta – sanalliseen

Asia tuodaan työnohjaukseen sanallisesti ja se käsitellään ryhmässä keskustellen. Selkeiden ongelmien ratkaisussa tai täsmentämisessä tämä on mahdollista. Ryhmän päästessä verbaalisessa käsittelyssä loppuun, voidaan asian käsittelyä tarvittaessa laajentaa musiikilliseen ilmaisuun.

2. musiikista – sanalliseen

Työnohjattava voi tuoda omalla soitollaan käsiteltävän asiaan ryhmän ohjaukseen. Asia voi olla esimerkiksi asiakkaan pianoimprovisaatio, jonka terapeutti soittaa ryhmälle oman muistikuvansa mukaan, pyrkien mukailemaan asiakkaan esittämistapaa mahdollisimman tarkkaan. Työnohjattava voi verbalisoida asiaa soittonsa jälkeen. Asia työstetään ryhmässä keskustellen.

3. musiikista – musiikkiin

Työnohjattava tuo omalla soitollaan käsiteltävän asiaan ryhmän ohjaukseen. Työnohjaaja kannustaa työnohjattavaa jatkamaan soittoaan ja työstämään asiaa musiikillisesti.

4. sanallisesta – musiikilliseen

Työnohjattavan näkemystä tietyistä asiasta pyritään syventämään tai vahvistamaan musiikillisen ilmaisun kautta. Työskentelyyn voi liittyä liikettä.

(Stephens Langdon 2001, 211-217.)

Ahonen-Eerikäinen (2003) on toteuttanut ryhmäanalyttistä sovellusta musiikkiterapeuttien työnohjauksessa. Työskentely perustuu ryhmäanalyttiseen teoriaan. Frohne-Hagemann (2001, 231-245) kertoo vastaavanlaisesta psykoanalyttiseen taustaan pohjautuvasta työskentelytavasta, Balint-ryhmä improvisaatiosta, artikkelissaan integratiivisista tekniikoista musiikkiterapian työnohjauksessa. Ahonen-Eerikäisen (2003, 173-181) sovelluksessa ryhmässä toimitaan sisäpiirissä (pieni ryhmä) ja ulkopiirissä (suurempi ryhmä), jos ryhmän koko sallii tämän. Ulkopiiri toimii reflektioryhmänä. Työnohjauksen vaiheet ovat seuraavat:

1. Kuvailu

Sisäpiirissä työnohjaukseen asian tuova työnohjattava kuvailee tapaustaan n. 20 minuuttia ilman ennakkovalmistelua. Hän voi myös kertoa tapaukseen liittyvistä unistaan. Vapaa assosiaatio ja virtaus tuo tiedostamattoman tietoiseksi. Yleensä työnohjattava oivaltaa ymmärtävänsä tilanteestaan enemmän kuin aiemmin luuli.

2. Musiikillinen improvisaatio

Työnohjattava voi improvisoida (musiikillisesti) mitä haluaa. Sisäpiirin pieni ryhmä reflektoi hänen toimiaan. Yleensä improvisaatio käsittelee työnohjattavan tunteita, vastatransferenssia tai tarpeita. Improvisaatio voidaan nahoittaa myöhempää kuuntelemista varten.

3. Sisäpiirin prosessointi

(Tapauksen esittänyt työnohjattava ja reflektioryhmä kuuntelevat – he eivät saa kommentoida). Pieni ryhmä prosessoi esityksen aikana syntyneitä tunnelmia ja mielikuvia. Ryhmää rohkaistaan mahdollisimman avoimeen ilmaisuun. Tämän jälkeen ehdotetaan erilaisia ideoita ja ajatuksia, kuten esimerkiksi millaisia tunnelmia ja suhteita asiaan liittyi.

4. Keskustelu asian työnohjaukseen tuoneen kanssa

Mitä hän havaitsi terapeutisesta suhteesta? Mitä hän koki tai tunsi? Mitä asiakas odottaa häneltä? Mitä hän voi tai ei voi tarjota?

5. Reflektioryhmän musiikillinen improvisaatio

Mielikuvien ja tunteiden musiikillinen reflektointi. Improvisaatio voidaan nahoittaa myöhempää kuuntelemista varten.

6. Reflektioryhmän keskustelu

Reflektioryhmän ilmaisut rikastuttavat ja tuovat usein uusia näkökulmia asiaan. Tässä on yleensä enemmän objektiivisuutta ja etäisyyttä. Usein sisäpiirissä näkyväksi tullut terapeutinen suhde vahvistuu ulkopiirissä. Näin tapahtuu ikään kuin tuplapeilaamista.

7. Koko ryhmän keskustelu ja ryhmän päätös (Ahonen-Eerikäinen 2003, 173-181.)

Ahosen kehittämää sovellusta voivat käyttää ryhmäanalyysiin koulutautuneet työnohjaajat toimivat musiikkiterapeutit. Ryhmäanalyysin on kehittänyt S.H. Foulkes ja suomeksi siitä on kirjoittanut mm. Salminen (Salminen 1997, 9).

Suomessa vastavalmistunut musiikkiterapeutti joutuu näkemään paljon vaivaa työllistyäkseen. Musiikkiterapeutin toimia on harvoin auki. Tämä vaikuttaa melkoisesti siihen, että suuri osa musiikkiterapeuteista työskentelee yksityisinä ammatinharjoittajina. Tällöin instituutioiden tarjoamat työn rakenteet puuttuvat, ne pitää itse luoda omaan ammatinharjoittamiseen. Työnohjaukseen voi tulla tai sisällyttää tällöin paljon asioita, joita voidaan sisältönsä perusteella nimetä kuuluvaksi hallinnolliseen tai menetelmälliseen työnohjaukseen. Näiden asioiden käsitteleminen työnohjaustilanteessa riippuu työnohjaajan tavasta toimia ja työnohjaussopimuksessa luodusta tavoiteasettelusta. Asetelma on kansainvälinen, sillä niin Amir (2001, 196-210) kuin Oldfield (2009, 135-151) kuvailevat vastaavanlaisia tilanteita artikkeleissaan koulumaailmassa työskentelevien musiikkiterapeuttien työnohjauksesta.

Työnohjausta ei pitäisi sekoittaa muihin musiikkiterapeutin työtä tukeviin rakenteisiin, jotka tietyltä osin muistuttavat sitä prosessiluonteisuutensa ja rakenteellisuutensa kautta. Tällaisia ovat esimerkiksi työhön perehdyttäminen, erilaiset terapiatyöhön kuuluvat neuvottelut ja kokoukset ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus ja terapeutin oma terapia. (Halonen 1999, 378.)

Yksityisyrityksenä toimiva musiikkiterapeutti voisi harkita erillisen mentorin käyttämistä oman työnsä tukena ja mahdollistaa näin varsinaisen työnohjauksen painottumisen terapiasuhteisiin.

2.2 Käyvätkö musiikkiterapeutit työohjauksessa ja mitä he ajattelevat työohjauksesta?

Tässä alaluvussa tarkastellaan kuinka musiikkiterapeutit käyvät työohjauksessa, neljän eri tutkimuksen pohjalta. Alaluku painottuu siihen, miten suomalaiset musiikkiterapeutit osallistuvat työohjaukseen ja millaista heidän työohjauksensa on ollut.

Musiikkiterapeuttien koulutuksessa terapiaharjoitteluiden koulutustyönohjaus on iso osa työn oppimista (Lindvang 2010, 291), tällöin luodaan pohja työnohjauksen käytölle omassa terapiatyössä. Kansainvälisesti on tiedossa, että kaikissa musiikkiterapeutin ammattitutkintoon tähtäävissä koulutuksissa on työohjatut työharjoittelujaksot (Halonen 1999, 378; Jackson 2008, 192; Odell-Miller 2009, 14; Odell-Miller & Krueckberg 2009, 101-104; Oldfield 2009, 136-139; Nygaard Pedersen 2009, 45; Richards 2009, 23;31-32; Summer 2001, 69-71). Miten sitten työnohjausta käytetään ammattiin valmistumisen jälkeen, on maakohtaisesti erilaista.

Musiikkiterapeuttien työnohjauskäytäntöjä ovat kartoittaneet mm. Association of Professional Music Therapist (Odell-Miller 2008, 16-17), Eckhoff ja Grøndahl (2006, 2008), Aavaluoma (2007) ja Jackson (2008).

On mahdollista, että kansallisia tutkimuksia ammatissaan toimivien musiikkiterapeuttien työnohjauksesta saattaa olla muitakin. Tein tiedostohakuni Googlessa, Terveysportin tietokannoista, PubMed.org -tietokannasta, NELLI-portaalista, Voices -internetlehden sivustolta, Music Therapy Today e-magazine sivustolta, AMTA:n ja AAMT:n musiikkiterapia julkaisuista: Journal of Music Therapy (vuodet 1964-2002) ja Music Therapy (vuodet 1981-1996) hakusanoilla

'musiikkiterapia ja työnohjaus', 'clinical supervision and music therapy', 'professional music therapy supervision' ja 'handledning och musikterapi'.

Association of Professional Music Therapist (APMT) teki vuonna 1989 survey-tutkimuksen musiikkiterapeuttien työnohjauskäytänteistä ja työnohjaus tarpeista. Puolet yhdistyksen jäsenistä vastasi kyselyyn. Puolet vastanneista sai kyselyn ajankohtana jonkinlaista työnohjausta. Halukkuutensa työnohjaukseen ilmaisivat myös ne, jotka eivät kyselyhetkellä saaneet työnohjausta. Tavanomainen työnohjauksen muoto oli viikoittainen yksilöllinen ohjaus, mutta myös ryhmätyönohjausta ja yksilö- ja ryhmäohjauksen vuorottelua oli toteutettu. Musiikkiterapeuttien työnohjaajana toimi tällöin pääasiassa psykoterapeutit (42%), kun kaksikymmentä prosenttia työnohjaajista oli musiikkiterapeutteja. Työnohjausta kyselyhetkellä etsineistä suurin osa toivoi työnohjaajakseen musiikkiterapeuttia. Tarve työnohjausta antavista musiikkiterapeuteista tuli tutkimuksessa esille. (Odell-Miller 2008, 16-17.)

Eckhoff ja Grøndahl (2006) totesivat, että musiikkiterapian työnohjauksesta on vähän julkaisuja. He tekivät vuonna 2004 kyselytutkimuksen ammatissaan toimivien norjalaisten musiikkiterapeuttien työnohjauksesta kartoittaen missä laajuudessa norjalaiset musiikkiterapeutit käyttävät työnohjausta valmistumisensa jälkeen ja miten työnohjaus on järjestynyt. Samalla he tiedustelivat informanteiltaan millaisista työnohjausmenetelmistä heillä oli kokemusta ja minkälaisia odotuksia heillä oli työnohjauksen suhteen. (Eckhoff & Grøndahl 2006; 2008, 351-361.)

Eckhoffin ja Grøndahlin tutkimusasetelma oli laadullinen, mutta sisälsi myös määrällisiä elementtejä, joten näin ollen heidän tutkimusotteensa oli integroiva. Tutkimukseensa he saivat 87 vastausta, jonka he arvioivat olevan kolmannes ammatissaan toimivista musiikkiterapeuteista. Tutkijat arvelivat vastausprosentin pienuuden johtuvan siitä, etteivät monet norjalaiset musiikkiterapeutit käy työnohjauksessa valmistumisensa jälkeen. Tosin he epäilivät myös kyselytutkimukseen liittyvän vastustuksen vaikuttaneen vastausprosenttiin. Eckhoff ja Grøndahl pitivät tutkimuksensa kattavuutta ammattialan sisällä kuitenkin hyvänä suhteutettuna vastaajien ikärakenteeseen ja sukupuoleen. Vastaajien keski-ikä oli 41,5 vuotta ja 80 prosenttia heistä oli naisia. Tutkimukseen osallistuneet musiikkiterapeutit toimivat

hyvin laajalla kentällä. Suurimalla osalla musiikkiterapeuteista pääasialliset asiakasryhmät olivat lapsia ja nuoria, työskentelyalueen ollessa somaattisen ja psyykkisen kuntoutuksen eri alueilla. Kun tutkittavilta tiedusteltiin työhajauksessa käyntiä viimeisen vuoden (2004) aikana vastasi viisikymmentäkahdeksan (58) ettei heillä ole ollut työhajauksista, kun taas kahdellakymmenelläseitsemällä (27) oli työhajaus järjestynyt omalla työpaikalla. Suurin osa ilmaisi työhajaukseen osallistumisen olevan vapaaehtoista. (Eckhoff & Grøndahl 2006; 2008, 351-361.) Stige (2001, 167-168) toteaa norjalaisten musiikkiterapeuttien saaneen artikkelinsa kirjoittamisajankohtana ja aiemmin vähän työhajauksista toiselta musiikkiterapeutilta tai muun ammattikunnan edustajalta, pohtien sen johtuvan pitkistä etäisyyksistä ja toimimisena ainoana ammattinsa edustajana alueellaan.

Eckhoff ja Grøndahl totesivat kirjallisuudesta saamansa tiedon perusteella norjalaisessa työhajausperinteessä vertaistyöhajauksella olleen merkittävä rooli. Se on ollut suosituin työhajautapa kasvatusalalla. Myös musiikkiterapeuttien osalta vertaistyöhajaus oli käytetyin työhajauksen muoto, jonka jälkeen tulivat yksilöllinen työhajaus ja ryhmätyöhajaus. Tutkijat pohtivat kuitenkin otoksensa kapeuden estävän yleistyksen kaikkiin norjalaisiin musiikkiterapeutteihin. (Eckhoff & Grøndahl 2006; 2008, 351-361.)

Tutkijat kysyivät myös minkä ammattialan edustaja on ollut työhajauksista saaneiden (27 henkilöä) musiikkiterapeuttien työhajaja. Yhdellä kolmasosalla, yhdeksällä (9) työhajauksista saaneista työhajajana oli musiikkiterapeutti. Kahdella kolmasosalla työhajaja oli muun ammattialan edustaja, psykologin ollessa useimmissa tapauksissa työhajajan perusammatti. Norjassa musiikkiterapeutit ovat usein maantieteellisesti kaukana toisistaan ja usein ainoita ammattikunta edustajia työpaikoissaan. Tutkijat pohtivat myös sen vaikuttavan, että harvat musiikkiterapeutit yleensä tarjoavat työhajauksista. Työhajauksista saaneet musiikkiterapeutit olivat erittäin tyytyväisiä saamaansa työhajaukseen. Yhteenvedon tutkijat totesivat harvojen norjalaisten musiikkiterapeuttien käyvän työhajauksessa. Kyselyyn vastanneista osalle työhajaus oli toive, joka ei ollut toteutunut. Työhajaus nähtiin kuitenkin ammatillisen kasvun mahdollistajana, parempien terapeuttisten interventioiden löytämisenä, tukena ja apuna työhön ja omien mahdollisuuksien ja rajoitusten ymmärryksen lisääjänä. (Eckhoff & Grøndahl 2006; 2008, 351-361)

Jackson (2008) kirjoitti artikkelissaan Professional Music Therapy Supervision musiikkiterapiaopiskelijoiden saavan kattavasti työnohjausta työmenetelmien harjoittelun ja kliinisen harjoittelujakson aikana. Mutta koulutuksen jälkeen työnohjauksen määrä ja laatu putoaa dramaattisesti useiden eri syiden johdosta. (Jackson 2008, 192.)

Jackson toteutti laajan survey-tutkimuksen siitä, kuinka amerikkalaiset ammatissaan toimivat musiikkiterapeutit käyvät työnohjauksessa (*professional music therapy supervision*). Tutkimukseen valittiin sertifikoitujen (Certification Board for Music Therapists, *lyh.* CBMT) musiikkiterapeuttien joukosta satunnaistetusti 2000 vastaajaa, joille tutkija lähetti kysymyksensä sähköpostitse. Kysymykset oli laadittu yhteistyössä kyselytutkimuslaitoksen kanssa ja testattu etukäteen ammatissaan toimivien musiikkiterapeuteilla ryhmällä. (Jackson 2008, 196-198.)

Tutkija sai vastauksen 812 musiikkiterapeutilta vastausprosentin ollessa neljäkymmentäyksi. Vastaajista 135 ilmoitti, etteivät he tee tällä hetkellä musiikkiterapiaa, joten lopulliseksi vastaajajoukoksi tutkija sai 677 henkilöä. Vastaajajoukko kattoi neljäkymmentäyhdeksän Amerikan yhdysvaltojen osavaltiota, lisäksi vastauksia tuli myös U.S. Virgin Islands'ista, Meksikosta ja Puerto Ricosta. Vastaajista yhdeksänkymmentäyksi prosenttia oli naisia ja laajin joukkio oli työskennellyt musiikkiterapeutina yhdestä viiteen vuoteen. Alemman tason musiikkiterapiatutkinnon (Bachelor of Arts, *lyh.* BA) suorittaneita oli myös merkittävä osa vastaajista. Suurin osa tutkimukseen osallistuneista käytti työssään laajasti erilaisia musiikkiterapian menetelmiä. Tutkimuksessa kysytty kliininen työnohjaus (*clinical supervision*) oli määritelty musiikkiterapeutin antamaksi työnohjaukseksi, johon sisällytettiin vertaistyönohjaus (*peer supervision*). (Jackson 2008, 198-204.)

Kliinistä työnohjausta oli saanut 36 prosenttia vastaajista, kun 62 prosenttia ilmoitti, etteivät he ole saaneet kliinistä työnohjausta. Näiltä, jotka eivät olleet saaneet tutkimuksessa määriteltyä kliinistä työnohjausta, kysyttiin saadusta muusta työnohjauksesta. Heistä 288 (69%) kertoi etteivät ole osallistuneet lainkaan työnohjaukseen ja 132 vastaajaa (31%) ilmoitti saavansa työnohjausta lähialalta,

kuten esimerkiksi taideterapian, draaman, erityisopetuksen, toimintaterapian, fysioterapian, hoitotyön, sosiaalityön, psykiatrian, päihdetyön työntekijöiltä tai psykologeilta. Muuhun työnohjaukseen osallistuneista musiikkiterapeuteista 85 (61%) oli tyytyväisiä samaansa ohjaukseen. Tyytyväisyydestä muuhun työnohjaukseen toimi esimerkkinä moniammatillisessa tiimeissä työskennelleet musiikkiterapeutit jotka tiimien työnohjauksen kautta olivat saaneet paremmin selkeyttä omalle työlleen ja löytäneet paikkansa yhteisössä. Muulta alalta samaansa työnohjaukseen tyytymättömät, (47 henkilöä eli 35%) ilmaisivat suurimmaksi syyksi tyytymättömyyteensä olevan työnohjaajaan puutteelliset tiedot ja ymmärrys musiikkiterapiasta. Jackson toikin esimerkin tästä, todeten psykologin antavan varmasti hyvää ohjausta terapisuhteen transferenssien merkityksen ymmärtämisessä, mutta esimerkiksi musiikkiterapeuttisten keinojen löytäminen asiakkaan vastustustilanteessa saattaisi psykologille olla liian haastavaa ja anti musiikkiterapeutille vähäistä. (Jackson 2008, 198-204; 211.)

Jackson selvitti syytä siihen, miksi suuri osa musiikkiterapeuteista ei käynyt työnohjauksessa. Työnohjaukseen osallistumattomista vastaajista lähes 44 prosenttia (139 henkilöä) ilmoitti syyksi vaikeudet päästä työnohjaukseen, usein vastaajat viittasivat alueellisiin työnohjausmahdollisuuksien puutteisiin. Pitkät välimatkat isossa maassa ovat realismia. Toisaalta tässä työnohjaukseen osallistumattomien joukosta merkittäväällä osalla oli tapana konsultoida tai keskustella työstään musiikkiterapeutti kollegansa kanssa. Jackson pitää tätä selkeästi vertaistyönohjauksen muotona, jota informantit itse eivät olleet omalla kohdalla huomioineet. Jackson totesikin amerikkalaisessa musiikkiterapiakulttuurissa työnohjauksen määrittelyn selkeyttämiseksi olevan aihetta. Muita merkittäviä syitä työnohjauksessa käymättömyyteen olivat ajan puute, ja vähäiset taloudelliset resurssit. Pieni osa vastaajista ilmoitti, etteivät he tunne tarvetta työnohjaukselle. (Jackson 2008, 198-204; 210.)

Jackson pohti myös koulutustason ja kokemuksen mukanaan tuomaa vaikutusta siihen, miten informantit suhtautuivat työnohjaukseen. Pääosa vastaajista oli työuransa alkutaipaleella olevia musiikkiterapeutteja. Suuri osa vastaajista oli suorittanut alemman tason (BA) tutkinnoin musiikkiterapiasta. Työnohjaukseen osallistumattomista terapeuteista iso osa oli myös alemman tutkinnon suorittaneita,

mutta jo yli kuusi vuotta kokemusta hankkineita. Tämä sai tutkijan hämmästelemään vähentääkö kokemus työnohjauksen tarvetta, unohtavatko nämä informantit ammatillisen kasvun ja kehittymisen. Tutkija havaitsi ylemmän koulutustason (Master of Arts, *lyh.* MA) musiikkiterapeuttien arvostavan työnohjausta, tämän johdosta hän pohti myönteisesti koulutukseen suhtautuvien ymmärtävän ilmeisesti myös työnohjauksen mukanaan tuoman jatkuvan oppimisen mahdollisuuden. (Jackson 2008, 210-213.)

Tutkimuksessa selvitettiin myös mihin musiikkiterapeutit hakevat työnohjausta. Suurin osa vastaajista haki työnohjausta ymmärtääkseen paremmin omaa kliinistä työtään, vuorovaikutussuhteiden kirjoa ja omaa tapaansa toimia terapiatilanteessa. Myös vaikeiden työtilanteiden käsittely, prosessointi työnohjaajan kanssa nähtiin merkittäväksi. Oma kasvu asiakastyössä mainittiin työnohjauksen asiaksi myös. Kuulluksi tulemisen tärkeyttä ja oman työskentelyn luovuuden säilymiseksi oli myös tarve työnohjaukselle. (Jackson 2008, 201.)

Tutkija kysyi myös informanttien mielipidettä työnohjauksen merkityksestä. Hän käytti Likert-asteikkoa, jossa 1 oli merkityksetöntä ja 5 kaikille klinikoille tarpeellista. Tulokseksi tuli neljä piste kaksitoista (4.12) , jota voi pitää keskimääräistä korkeampana, olihan vastaajina niin työnohjausta käyttäviä kuin työnohjaukseen osallistumattomia. Yleisesti ottaen musiikkiterapeutit arvostavat työnohjausta (*professional supervision*). (Jackson 2008, 211.)

Jopa kaksi kolmannesta tutkimukseen osallistuneista terapeuteista ei käy työnohjauksessa. Tutkija totesi American Music Therapy Association'in (AMTA)¹⁾ työnohjauksen käytön ohjeiden olevan väljemmät verrattuna kanadalaisiin tai eurooppalaisiin ohjeisiin. (Jackson 2008, 192-196.) Tämä on sinällään yllättävää, sillä amerikkalainen Certification Board for Music Therapists (CBMT)²⁾ vaatii myös musiikkiterapeutin etsivän ja hyödyntävän työnohjausta ammatilliseen kasvuunsa. Kanadalaisten musiikkiterapeuttien (CAMT)³⁾ eettinen ohjeistus sisältää myös veloitteen työnohjaukseen. Jackson huomauttaakin eurooppalaisen käytännön olevan selkeämpi, velvoite työnohjaukseen on vahvempi, kuin CBMT:n sanat etsiminen ja hyödyntäminen. The European Music Therapy Confederation (EMTC) koodissa (3.4.) todetaan, ”*musiikkiterapeutin on ylläpidettävä ja laajennettava tietojaan ja taitojaan*

asianmukaisella täydennyskoulutuksella ja työnohjauksella”. (Jackson 2008, 195-196.) Euroopan musiikkiterapeuttien konfederaation (EMTC)⁴⁾ eettinen ohjeistus sisältää selkeästi työnohjausveloitteen ja Euroopan musiikkiterapeuttirekisterissä (EMTR)⁵⁾ on vaatimus toteutuneesta työnohjauksesta. Niin suomalaisten (SMTY)⁶⁾ kuin myös brittiläisten musiikkiterapeuttien (APMT)⁷⁾ eettinen ohjeistus sisältää veloitteen työnohjaukseen.

Suomenkielisessä kirjallisuudessa musiikkiterapeuttien työnohjauksesta ei ole monta artikkelia. Useimmat viittaukset liittyvät suoraan tehtävään terapiatyöhön ja ovat vahvasti sitoutuneet terapian viitekehykseen työnohjauksen toteutuksen ollessa tapausselostuspohjaista. Suomalaisille musiikkiterapeuteille velvoite käydä työnohjauksessa on selkeästi määritelty Kelan standardissa (KELA 2010) ja musiikkiterapeuttien ammattieettisissä ohjeissa (SMTY 2003)⁶⁾.

Aavaluoma (2007) teki työnohjauskoulutuksensa lopputyönään kartoituksen siitä, kuinka suomalaiset musiikkiterapeutit käyttävät työnohjausta. Kartoitus toteutettiin kyselytutkimuksena Suomen musiikkiterapiayhdistyksen ammattilaisjäsenille joulukuussa 2006. Suuri osa suomalaisista musiikkiterapeuteista kuuluu Suomen musiikkiterapiayhdistykseen, jossa ammattilaisjäsenyyttä voivat hakea vain musiikkiterapeutin ammatillisen tutkinnon suorittaneet henkilöt. Kyselyn tavoitteena oli tuottaa tietoa musiikkiterapeuttien työnohjauksen nykytilasta, siksi aikarajaukseksi oli laitettu vuodet 2004-2006. Kyselyssä oli valittavia vastausvaihtoehtoja ja vapaasti täydennettäviä kysymyksiä. Ensimmäisessä kysymyksessä tiedusteltiin oliko vastaaja ollut työnohjauksessa kyseisenä ajankohtana. Mikäli vastaaja ei ollut ohjauksessa, tutkija pyysi kertomaan miksi tilanne oli näin. Toinen kysymys liittyi työnohjauksen muotoon. Vastausvaihtoehtoina olivat yksilötyönohjaus (*terapiasuhteen, oman ammatillisen kasvun*), ryhmä/parityönohjaus (*musiikkiterapeuttien ryhmä, muu ryhmä*), työryhmän työnohjaus (*moniammatillinen tiimi, osasto*), tilannetyönohjaus (*kriisityönohjaus, arviointitilanteen ohjaus, tietyn menetelmän ohjaus*), hallinnollinen

Musiikkiterapeuttien eettiset ohjeet ja muu työnohjausvelvoite:

1) <http://www.musictherapy.org/ethics.html>

2) http://www.cbmt.org/CBMT_Scope_of_Practice.pdf

3) <http://www.musictherapy.ca/docs/official/codeofethics99.pdf>

4) <http://www.emtc-eu.com/>

5) http://www.emtc-eu.com/EMTR_Commission.htm

6) www.musiikkiterapia.net/

7) <http://www.apmt.org/TheAPMT/CodeofEthics/tabid/79/Default.aspx>

työnohjaus (*organisaatioon liittyvät asiat*) ja konsultaatio (*määritellyn ongelman selvittely*). Nämä työnohjausmuodot ovat yleisesti käytössä, siksi tutkija päätyi näihin vaihtoehtoihin. Kolmas kysymys liittyi työnohjauksen tiheyteen ja kestoon sekä kuinka pitkään vastaaja on käynyt samalla työnohjaajalla. Neljäs kysymys käsitteli työnohjaajan ammattia, johon vastausvaihtoehtoiksi tutkija oli ottanut musiikkiterapeutti, psykoterapeutti, psykologi, lääkäri ja muu, jossa oli tyhjä rivi johon vastaaja pystyi täydentämään työnohjaajan ammatin. Työnohjaajan työnohjauskoulutusta ei kysytty erikseen. Tämän kysymyksen sisällä oli lisäkysymys, johon vastaajalla oli mahdollisuus kertoa mitä etuja ja/tai rajoituksia hän on/oli kokenut työnohjaajan ollessa musiikkiterapeutti. Kysymys kokonaisuudessaan oli seuraava: ”Jos työnohjaajasi on/on ollut musiikkiterapeutti. Mitä etuja koet/koit tästä? Mitä rajoituksia koet/koit tästä?” Viidenteen kysymykseen vastaaja saattoi kirjoittaa mitä työnohjaus on hänelle merkinnyt. Kuudes kysymys kartoitti vastaajan itsensä toimimista työnohjaajana. Seitsemäs kysymys toimi täydentävänä kysymyksenä jossa vastaajalla oli mahdollisuus kirjoittaa mitä muuta hän haluaa sanoa työnohjaukseen liittyen. (Avaluoma 2007.)

Tutkimus toteutettiin sähköpostikyselynä kaksi kertaa marraskuussa 2006 Suomen musiikkiterapiayhdistys ry:n 124 ammattilaisjäsenelle. Lisäksi tietoa kerättiin Suomen musiikkiterapiayhdistys ry:n syysseminaarissa Turussa 17.-19.11.2006. Tutkija sai vastauksia sähköpostitse 69, yhden perinteisellä postilla ja seitsemäntoista Turun seminaarin yhteydestä. Kaikkiaan vastauksia oli 87, joista tutkija saattoi käyttää 85 vastausta työssään. Kokonaismääräksi muodostui 134 henkilöä, joten vastausprosentti oli 63,4. Ensimmäiset neljä ja kuudennen kysymyksen tuoma data oli määrällistä. Kysymyksiä neljä (lisäkysymykset), viisi ja seitsemän tuoma aineistoa oli laadullista. (Avaluoma 2007.)

Kyselyyn vastanneista 81 eli 95% on ollut työnohjauksessa 2004-2006. Vain neljä vastaajaa ei ollut ko. aikana työnohjauksessa (taulukko 1). Kolme näistä vastaajista ei ollut tehnyt musiikkiterapiaa tänä aikana. Tästä johtuen tutkija pohti olisiko kyselyyn rohjenneet vastata pääasiallisesti vain he, jotka käyvät työnohjauksessa. Toisaalta kysely toistettiin kahteen kertaan, eikä näiden toistojen yhteydessä tullut esille erilaisia vastauksia työnohjauksessa käynnin suhteen ensimmäiseen kyselykertaan verrattuna. (Avaluoma 2007.)

Taulukko 1 Musiikkiterapeuttien osallistuminen työnohjaukseen vuosina 2004-2006

Työnohjaus vuosina 2004-2006	<i>Lukumäärä</i>	<i>Prosenttia</i>
Käyn tai olen ollut työnohjauksessa	81	95%
En ole ollut työnohjauksessa.	4	5%

Pääasiallinen työnohjauksen muoto oli yksilötyönohjaus (taulukko 2). Verrattuna aiemmin mainittuihin tutkimuksiin peräti 75% suomalaisista kävi tai oli käynyt yksilötyönohjauksessa. Sekä yksilö- että ryhmätyönohjaus oli samanaikaisesti rinnakkain yhdeksällä vastaajalla. Kahdeksan vastaajaa kävi sekä yksilötyönohjauksessa että työryhmän työnohjauksessa rinnakkain. Useilla vastaajilla oli kokemusta työnohjauksesta sekä yksilö- että ryhmämuodossa. (Aavaluoma 2007.)

Taulukko 2 Musiikkiterapeuttien työnohjauksen muoto

Työnohjauksen muoto					
Yksilö-työnohjaus	Ryhmä/pari-työnohjaus	Työryhmän työnohjaus	Tilanne-työnohjaus	Hallinnollinen työnohjaus	Konsultaatio
64	32	10	1	2	5

Yleisin työnohjauksen tiheys oli kerran kuussa, vastaajista 45 % kävi tai oli käynyt työnohjauksessa kuukauden välein. Ohjauk käynti kahden tai kolmen viikon välein tai harvemmin oli jakautunut vastaajien kesken tasaisesti. Osalla vastaajista oli yksilötyönohjaus 2 viikon välein ja ryhmätyönohjaus kerran kuukaudessa. Työnohjauksen tiheyttä esitetään seuraavassa taulukossa (taulukko 3). (Aavaluoma 2007.)

Taulukko 3. Työnohjauksen tiheys

Työnohjauksen tiheys			
2vk välein	3vk välein	kerran kuussa	x kertaa/vuosi
21	18	38	15

Musiikkiterapeuttien työnohjaajana oli pääasiallisesti musiikkiterapeutti (57 %) tai psykoterapeutti (48 %) (taulukko 4). Kuuden vastaajan työnohjaajina toimivilla musiikkiterapeuteilla oli myös psykoterapeutin pätevyys. Psykoterapeuteilla oli peruskoulutuksena lääkärin (6) tai psykologin (9) tutkinto. Työnohjaajien työnohjauskoulutusta ei tiedusteltu, mutta vastaajista seitsemän mainitsi työnohjaajallaan olevan työnohjaajakoulutus. (Aavaluoma 2007.)

Taulukko 4 Työnohjaajan ammatti

Työnohjaaja				
musiikkiterapeutti	Psykoterapeutti	psykologi	lääkäri	muu
48	41	16	13	13

Neljännän kysymyksen lisäkysymyksissä tiedusteltiin mitä etua ja rajoituksia vastaaja oli kokenut työnohjaajan ollessa saman ammattikunnan edustaja. Vastajat olivat kokeneet etuina ammatti-identiteetin vahvistumisen, yhteisen kielen, ymmärryksen musiikin käytöstä ja musiikkiterapiasta, menetelmällisen työnohjauksen mahdollistumisen sekä syvän terapiasuhteiden ymmärryksen. (Aavaluoma 2007.)

Seuraavia asioita pidettiin myönteisinä puolina, kun työnohjaajana toimi musiikkiterapeutti. Erityisesti työuransa alussa olevat terapeutit olivat kokeneet musiikkiterapeutin lähes välttämättömäksi oman ammatti-identiteettinsä kannalta. Tällöin korostuivat niin terapiatyön arkikäytäntöihin, hallinnollisiin kysymyksiin kuin musiikin käyttöön ja vuorovaikutussuhteisiin liittyneet asiat. Vastajat korostivat yhteisen kielen tärkeyttä työnohjaustilanteessa. Yhteinen kieli tarkoittaa tässä yhteydessä musiikkiterapeutin ajattelun ja musiikin käytön kuin myös mielenmaailman ilmiöiden ymmärtämistä. Tällöin menetelmällinen työnohjaus voi toteutua myös tavallisen ohjaustilanteen sisällä. (Aavaluoma 2007.)

Seuraavia asioita pidettiin rajoitteina, kun työnohjaajana toimi musiikkiterapeutti: psykoterapeutin tietämyksen suppeus, näkökulman kapeus ja samankaltaisuus, oman kasvuprosessin tuen vähäisyys ja musiikkiterapeuttien pienet piirit. Yhteisen ammattitaustan mukana tulee osasta asioita itsestään selvyiksiä, jotka eivät saisi olla itsestään selvyiksiä. Osa vastaajista ei ollut kokenut mitään rajoituksia työnohjaajan ollessa musiikkiterapeutti. (Aavaluoma 2007.)

Työnohjaus on ollut merkittävää vastaajalle. Useissa vastauksissa painotettiin oppimista, omaa kasvua, ammatillista kasvua, työssä jaksamista johon työnohjaus on ollut avuksi. Työnohjausta pidettiin edellytyksenä terapiatyön tekemiselle. (Aavaluoma 2007.)

Pääosa vastaajista ei ollut toiminut työnohjaajana. Vain 29 % vastaajista toimii työnohjaajana (taulukko 5). Tutkija ei tiedustellut kyselyssään musiikkiterapeutin

kouluttautumista työnohjaajaksi. Muutama vastaaja oli silti todennut, ettei voi toimia työnohjaajana, koska ei ole käynyt työnohjauskoulutusta. Samoin myös muutama vastaaja kirjoitti suorittaneensa työnohjauskoulutuksen. (Aavaluoma 2007.).

Taulukko 5 Työnohjaajana toimiminen

Työnohjaajana toimiminen	<i>Lukumäärä</i>	<i>Prosenttia</i>
Toimin työnohjaajana	25	29 %
En toimi työnohjaajana	55	65 %
Ei vastausta	5	6 %

Kyselytutkimuksen viimeinen osa oli avoin, ”Mitä muuta haluaisit sanoa työnohjaukseen liittyen?” Vahvoina teemoina vastauksissa olivat työnohjauksen merkityksen tiedostaminen, henkilökohtaisuus, luottamuksellisuus ja säännöllisyys sekä työnohjauskoulutus. Vastauksissa korostettiin työnohjauksen merkitystä työssä jaksamiseen. Hyvän työnohjaajan löytäminen koettiin vaikeaksi. Työnohjaajan vaihtamista sopivan ajan välein pidettiin myös tärkeänä, ettei uraudu näkökulmissa ja unohdu tuttuihin kuvioihin. Pohdittiin myös missä määrin musiikkiterapeutit käyvät työnohjauksessa, työnohjausvelvoitteesta *) huolimatta. Pohdintaa herätti myös työnohjauskäsitteen kirjavuus, oletettu käsitteen määrittelyn laaja-alaisuus. (Aavaluoma 2007.)

**) Huomautus: Musiikkiterapeuttien ammattieettiset ohjeet ja KELA*

3 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Kuten jo aiemmin todettiin, on työnohjauksen määrittely hyvin laaja-alaista. Myös työnohjauskäsite on hyvin monimuotoinen. Hyrkäs (2010) toteaa työnohjauskäsitteen tutkimusta ja työnohjauksen systemaattista analysointia toteutetun Euroopassa 2000 luvulla mm. Lythin ja Tveitin toimesta. Samalla hän kuitenkin kirjoittaa, ettei ole olemassa konsensusta työnohjauskäsitteestä tai kansainvälisesti hyväksyttyä työnohjauskäsitteen määritelmää (Hyrkäs 2010, 5).

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työnohjaajina toimivien musiikkiterapeuttien käsityksiä työnohjauksesta. Oletan, että musiikkiterapeuttien käsitys työnohjauksesta muodostuu koulutuksen aikana opitusta työnohjauksesta, mikä sisältää niin

menetelmäopintojen kuin oman kliinisten harjoittelujaksojen työnohjauksen sekä aiheeseen perehtymisen kirjallisuuden ja luentojen perusteella. Myös erillinen työnohjauskoulutus, jota sinällään musiikkiterapeuteille suunnattuna ei Suomessa ole toteutettu, vaikuttaa henkilön työnohjauskäsitteeseen. Musiikkiterapeuttien Sumuke-kriteerien mukaiseen koulutukseen kuuluu kiinteästi työnohjaus ja työn opetus. Näin on myös musiikkiterapiakoulutuksissa ympäri maailmaa. Musiikkiterapiakirjallisuudessa työnohjausartikkelit ovat keskittyneet opiskelujen aikaiseen työnohjaukseen. Varsinaisesta ammatissa toimivien musiikkiterapeuttien työnohjauksesta – professional music therapist supervision – on kirjoitettu kansainvälisessä musiikkiterapiakirjallisuudessa harvinaisen vähän.

Mielenkiintoni kohteena oli, miten kokeneet musiikkiterapian työnohjaajat, jotka itse ovat myös musiikkiterapeutteja, määrittelevät työnohjauksen ja minkälaisia käsitteitä he käyttävät työnohjauksesta. Olin myös halukas kuulemaan työnohjaajien ajatuksia musiikkiterapian työnohjauksen erityispiirteistä ja käytetyistä menetelmistä. Tiedustelin myös onko erityisesti musiikkiterapeutin antamasta työnohjauksesta musiikkiterapeutille jotain etua tai onko siinä mahdollisesti jotain rajoittavaa.

Tutkimuskysymysten muodostuminen on vienyt aikaa sillä olin pohtinut musiikkiterapeuttien työnohjauksen tutkimista jo muutaman vuoden. Perusajatuksena oli tuottaa tietoa suomalaisten musiikkiterapeuttien työnohjauksesta, jota on tutkittu niukasti, kuten myös musiikkiterapeuttien käsityksiä työnohjauksesta. Tutkimuksen alussa kysymykset olivat työnohjaajina toimivien musiikkiterapeuttien käsityksiä työnohjauksesta ja heidän ajatuksensa musiikkiterapian työnohjauksen erityispiirteistä ja käytetyistä menetelmistä. Aineistoon paneutumisen ja aineiston analyysin aikana kysymykset kiteytyivät seuraaviksi:

Tutkimuskysymykset

1. Miten musiikkiterapian työnohjausta määritellään?
2. Millaisia ovat musiikkiterapian työnohjauksen erityispiirteet?

4 MENETELMÄT

Tutkimukseni on laadullinen ja aineistohankinta toteutettiin teemahaastatteluna. Tutkimusorientaationi oli fenomenografinen, eli laadullisen tutkimuksen suuntaus, jossa keskitytään käsitysten eroavaisuuksien tutkimiseen ilmiöiden täydessä laajuudessa (Tervakari 2005; Rissanen 2006; Kakkori & Huttunen 2010, 8-10). Tutkimusaineiston analyysi toteutettiin sisällönanalyysinä abduktiivista päättelyä toteuttaen. Tässä luvussa esitetään tutkimuksen menetelmien teoreettinen perusta.

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka toteavat laadullisesta tutkimuksesta seuraavaa: se sisältää lukuisia erilaisia traditioita, lähestymistapoja ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä ihmisen ja hänen elämänsä tutkimiseksi. Näin ollen laadullinen tutkimus ei ole minkään tietyn tieteenalan tutkimusote tai vain yhdenlainen tapa tutkia. Elämään liittyvien asioiden tutkiminen on yhteistä koko laadullisen tutkimuksen eri puolille. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Alasuutarin mukaan laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta: havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisen hän jakaa kahteen osaan: 1) tarkastellaan vain olennaista josta tuotetaan pelkistäen hallittavampi määrä raakahavaintoja ja 2) nämä erilliset raakahavainnot yhdistellään harvemmaksi havaintojen määräksi tai peräti yhdeksi havainnoksi. Tässä siis tehdään karsintaan havaintoja yhdistämällä. Tähän päädytään etsimällä havaintojen yhteisiä piirteitä tai nimittäjiä, voidaan myös luoda sääntö, joka sopii poikkeuksetta koko aineistoon. Aineistoa voidaan silti tarkastella monesta eri näkökulmasta. Pelkistämällä ei pyritä määrittelemään tyyppitapauksia tai keskivertoyksilöitä. Havaintojen yhdistelemisen tulos pitää käydä kaikkiin raakahavaintoihin. Jotta aineistoa pystyy työstämään, on olennaista pelkistää raakahavainnot mahdollisimman suppeaksi havaintojen joukoksi. Alasuutarin toteaa arvoituksen ratkaisemisen laadullisessa tutkimuksessa tarkoittavan merkitystulkinnan tekoa tutkittavasta ilmiöstä saatujen vihjeiden tuotettujen johtolankojen pohjalta. (Alasuutari 1999, 38-44.)

Laadullista tutkimusta voidaan Tuomen ja Sarajärven (2009) mukaan kutsua myös ymmärtäväksi tutkimukseksi, onhan tavoitteena käsittää tutkittavaa ilmiötä. He

pohtivat filosofiselta kannalta myös ihmisen kykyä ymmärtää toista. Kysymys on laadullisen tutkimuksen osalta kaksisuuntainen, miten tutkijan on mahdollista ymmärtää haastateltavaa ja toisaalta kuinka joku toinen voi ymmärtää tutkijan tutkimusraporttia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 28; 68.)

4.1 Teemahaastattelusta

Tutkimusmenetelmänä haastattelu on ennalta suunniteltua, päämäärähakuista keskustelua, jossa haastattelija toimii ohjaajana. Teemahaastattelu saattaa olla hyvin vapaamuotoista keskustelua, joka voi sisältää sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. (Vuorela 2005, 38-40.)

Saaranen-Kauppinen ja Puusniekka määrittävät teemahaastattelun keskustelunomaiseksi tilanteeksi, jossa käydään läpi ennalta suunniteltuja teemoja eli aihealueita. Teemat puhutaan vapaassa järjestyksessä ja kaikkien haastateltavien kanssa ei välttämättä puhuta kaikista asioista yhtä laajasti. Tutkija pitää mukanaan haastattelutilanteessa lyhyet muistiinpanot käsiteltävistä teemoista, jotta keskittyminen keskusteluun ei häiriintyisi paperien lukuun. Aihealueet on mahdollista listata ranskalaisin viivoin ja lisäksi voi käyttää ennalta tehtyjä apukysymyksiä tai avainsanoja keskustelun kirvoittamiseksi. Teemoista ja niiden alateemoista on tarkoitus keskustella mahdollisimman vapaasti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Kriittisesti teemahaastatteluun suhtautuu Laine (2007), jonka mukaan teemahaastattelu rajaa avoimuutta. Koska fenomenologisessa tutkimuksessa tavoitellaan haastateltavan kokemusmaailman ymmärtämistä, ei teemahaastattelu tue Laineen mukaan tätä pyrkimystä. (Laine 2007, 37.)

Käytettäessä teemahaastattelua on tutkijan on perehdyttävä kunnolla aihepiiriin. Hänen on myös tunnettava haastateltaviensa tilanne, jotta haastattelu voidaan kohdentaa juuri tiettyihin teemoihin. Tutkija valitsee harkiten käsiteltävät teemat tutkittavaan aiheeseen perehtymisen pohjalta. Haastattelussa pyritään saaman tutkimustehtävälle merkityksellisiä vastauksia. Teemat ovat kaikille haastateltaville samoja, vaikkakin haastateltavien vapaalle puheelle annetaan tilaa. Tutkija pyrkii huomioimaan haastateltavien tulkinnat ja heidän merkityksen antonsa aiheeseen.

Haastateltavien valitseminen pitääkin tehdä huolella. Tutkittaviksi pitää valita sellaisia ihmisiä, joilta tutkija olettaa saavansa parhaiten aineistoa tutkimuksen kohteena olevista asioista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Hirsjärvi & Hurme 2000, 42-48; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

4.2 Sisällönanalyysistä

Tuomen & Sarajärven (2009) mukaan sisällönanalyysiä voidaan pitää löyhänä teoreettisena viitekehysenä ja yksittäisenä metodina. Kun aineiston keruu tapahtuu teemahaastattelulla, muodostavat haastattelun teemat jo jäsenyyksen aineistoon. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan pyrkimystä kuvata aineistojen sisältöä sanallisesti. Yhdysvaltalaisessa perinteessä analyysin tekninen toteuttaminen aloitetaan aineiston alkuperäisilmaisujen pelkistämisestä. Aineisto läpikäydään tutkimusongelman kysymyksillä näin tunnistuen tutkimusta kiinnostavat asiat. Sitten ilmaisevat lauseet pelkistetään yksittäisiksi ilmaisuiksi. Työtä jatketaan ryhmittelemällä pelkistetyt ilmaisut yhteneväisten ilmaisujen joukoksi. Tämän jälkeen samaa tarkoittavat ilmaisut laitetaan yhteen omaan luokkaansa. Tälle luokalle annetaan sitä kuvaava nimi. Analyysin teossa kriittisin vaihe on luokkien muodostaminen. Tutkijan oma tulkinta vaikuttaa mihin luokkaan hän sijoittaa eri ilmaisut. Työ jatkuu yhdistelemällä samansisältöisiä alaluokkia toisiinsa ja luomalla yläluokkia. Näille yläluokille annetaan myös niiden sisältöä kuvaavat nimet. Analyysin lopuksi kaikki yläluokat yhdistetään yhdeksi kaikkia kuvaavaksi luokaksi. Ala- ylä- ja yhdistävien luokkien kautta vastataan tutkimusongelmiin. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 101.)

Eskola (2007) käsittelee artikkelissaan mitä kaikkea aloittelevan tutkijan tulisi huomioida laadullisen aineiston analyysiä tehdessään. Artikkelin tarkastelee erityisesti teemahaastatteluaineiston analyysivaiheita. Hän jakaa analyysin etenemisen viiteen vaiheeseen. Aineistonkeruun jälkeen haastattelumateriaali järjestetään teemoittain, mikäli tapa sopii tutkijan tiedekäsitykseen eikä vaadi materiaalia säilyttämistä kontekstisidonnaisuutensa takia yhtenäisenä. Teemoittamista seuraavassa eli kolmannessa vaiheessa aloitetaan varsinainen analyysi. Tällöin tutkija lukee materiaalia riittävästi ja esittää siitä tulkintansa, jotka kirjataan ylös tekstin viereen tai esim. tietokoneavusteisen analyysiohjelman koodiin. Tässä vaiheessa aineistoon

kannattaa lisätä muitakin muistiinpanoja kuten teorian liittyviä seikkoja, omaa pohdintaa, ideointia ja mieleen heränneitä kysymyksiä. Aineistoa pitää kuitenkin tiivistää, järjestää ja jäsentää niin, että sen tietomerkit nousee. Tematisointi ja tyypittely voivat olla tähän avuksi. Neljännessä vaiheessa tutkijan on löydettävä tärkeimmät kohdat aineistostaan ja kirjoittaa omin sanoin aineiston tulokset. Tämä toteutetaan yhdistämällä aineistoesimerkit tutkijan oma ajattelu. Viidennessä vaiheessa tekstiin liitetään yhteydet teoriaan ja aiempiin tutkimuksiin. Tämän vaiheen tavoite on ensimmäinen versio läpikirjoitetusta työstä. (Eskola 2007, 159-183.)

Deduktiivinen, induktiivinen ja abduktiivinen päättely

Deduktiivinen päättely tapahtuu yleisestä yksittäiseen, eli toteutetaan teorialähtöistä analyysitapaa, jossa etsitään syysuhteita ja pyritään yleistysten kautta ennustamiseen, selityksiin ja ymmärtämiseen. Induktiivinen päättely tapahtuu yksittäisestä yleiseen, eli toteutetaan aineistolähtöistä analyysitapaa, jossa luokittelu muuttuu tutkimuksen kuluessa ja teorian muodostuksen tavoitteena on asian/ilmiön suurempi ymmärtäminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95; Hirsijärvi & Hurme, 2000, 25.) Kolmas laadullisessa tutkimuksessa toteutettava tieteellisen päättelyn muoto on abduktiivinen. Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 136) mukaan tutkijalla on mielessään abduktiivisessa päättelyssä teoreettisia johtoideoita, joita aineiston avulla pyritään näyttämään todeksi. Liitettäessä havaintojen tekoon jokin johtoajatus, toteutetaan teorian muodostusta abduktiivisen päättelyn mukaisesti (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95; Alasuutari 1999, 79-82).

4.3 Fenomenografia

Fenomenografian juuret syntyivät 1970-luvulla oppimisen tutkimuksissa Göteborgin yliopistossa. Oppimista tutkittiin suhteellisen luonnollisissa olosuhteissa ja tavoitteena oli kuvata sitä oppijan näkökulmasta. (Marton 1994.)

Fenomenografia on laadullinen tutkimussuuntaus, jossa keskitytään käsitysten eroavaisuuksien tutkimiseen ilmiöiden täydessä laajuudessa. Fenomenografinen tutkimusote lähtee ajatuksesta, että ihmisillä on monenlaisia ja toisistaan poikkeavia

ja vaihtelevia käsityksiä kulloinkin tutkittavasta asiasta. (Rissanen 2006; Marton 1994). Fenomenografiassa ollaan siis kiinnostuneita maailman ilmenemisestä, miten ihmiset havaitsevat, ymmärtävät, tulkitsevat ja kokevat ilmiöitä ja tapahtumia. Tärkeää on myös miten ihmiset muodostavat käsityksensä ilmiöistä ja tapahtumista. Tarkastellaan myös millaisista ajatusrakenteista ihmiset muodostavat todellisuudesta omassa tietoisuudessaan ja miten he ymmärtävät asioita. (Marton 1994; Tervakari 2005.)

Rissanen (2006) mukaan fenomenografisen tutkimusnäkökulman soveltamisessa voidaan erottaa kaksi eri tiedon tasoa:

- 1) ensimmäisellä asteella pyritään hahmottamaan tutkittavien sisällöllisesti erilaiset tavat käsittää ja ymmärtää tutkittavaa asiaa tai kohdetta
- 2) toisella asteella tutkija pyrkii luomaan tulkintaa siitä, millaiseksi ilmiön sisällön merkitys muodostuu erilaisten käsitysten valossa ja tutkii tutkittavien ajattelun muotoja ja kokemuksellisuutta.

Aineistosta laaditaan kuvausluokkia ja näiden loogisia suhteita voidaan jäsentää sekä horisontaalisesti että vertikaalisesti. Horisontaaliset kuvausluokat edustavat samanarvoisia käsityksiä ilmiöstä vertikaalisten kuvausluokkien edustaen käsitysten järjestystä, esim. ajan, kypsyytason, muutoksen tai yleisyysasteen näkökulmasta. Usein kuvausluokat ovat suhteessa toisiinsa hierarkkisesti. Tällöin ylemmän tason luokat ovat laajempia, kehittyneempiä tai monipuolisempia kategorioita. Kuvauskategorioiden avulla pyritään välttämään samanarvoisten subjektiivisten käsitysten esittäminen ja syventää kuvausten tulkintaa ja yhteensopivuutta esimerkiksi tutkittavan alueen tieteellisten käsitysten kanssa. (Rissanen 2006.)

Fenomenografisessa tutkimusotteessa käytetään usein empiirisiä, laadullisia haastatteluaineistoja. Haastattelujen kautta nostetaan esiin puhujien esittämiä erilaisia käsityksiä ja niiden laadullisia eroja tutkittavasta ilmiöstä. Keskeistä on tutkittavan ilmiön asiayhteyden tunnistaminen, mikä kiinnittää erilaatuiset käsitykset kohdeilmiöön. Fenomenografista tutkimusotetta soveltava tutkija kohtelee haastatteluaineistoa merkityksenä siitä kontekstista mitä asiasta välttämättä näin sen, että asioista puhutaan turhan yleisellä tasolla. (Rissanen 2006.)

Hirsijärvi ja Hurme (2000) toteavat fenomenografisesti orientoituneen haastattelijan

pyrkivän luomaan haastattelutilanteesta sellaisen, jossa haastateltavan on helppo kertoa syvällisesti kokemuksistaan tutkittavasta ilmiöstä. Haastattelija voi tulkita haastateltavan kokemuksia haastattelutilanteessa tavoittaakseen syvemmän tietoisuuden tilan. Hirsijärvi ja Hurme (2000, 168-169.)

Tässä luvussa on esitelty tutkimuksessa käyttämäni menetelmien teoreettinen perusta. Tutkimukseni on laadullinen ja aineistohankinta toteutettiin teemahaastatteluna. Tutkimuksen analyysivaiheen olin päättänyt toteuttaa sisällönanalyysina, olihan tarkoitus tutkia käsitteitä ja määritelmiä. Avoin tapani olla haastattelutilanteissa oli fenomenografinen. Sisällönanalyysin päättelytapa muuttui tutkimuksen kuluessa abduktiiviseksi oman osaamiseni kehittyessä ja tutkimusotteeni selkiytyessä. Seuraavassa luvussa esitetään tutkimuksen toteutus alkutilanteesta alkaen ja miten tässä luvussa esitelty teoria limittyi tutkimukseen tutkimusprosessin kuluessa.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Alunperin suunnittelin tekeväni tutkimukseni aiemmin keräämäni laajan musiikkiterapeuttien työnohjaukseen liittyvän aineiston pohjalta. Aiemmassa kyselyssä vahvimmin itseäni innoittaneet teemat olivat edelleen mielestäni käyttökelpoisia uusien haastattelujen pohjalle. Tarkoitukseni oli alunperin tehdä sisällön vertailua uuden aineiston ja neljä vuotta aiemmin keräämäni laadulliseen materiaalin välillä. Päädyin kuitenkin pitäytymään varsinaisessa uudessa tutkimusmateriaalissa, jonka keräsin haastatteluina. Aiemmassa aineistossa vastaukset oli kerätty sähköpostikyselyllä ja siinä olevan laadullisen materiaalin osalta vastaukset olivat laajuudeltaan vaihtelevia. Kukin vastaaja kirjoitti sen verran mitä sillä hetkellä halusi. Myös täydennyskysymykseeni ”Mitä muuta haluaisit sanoa työnohjaukseen liittyen?” tulleet pohdinnat siitä mitä työnohjaus käsittää kannustivat tutkimaan työnohjauskäsitettä. Vuorovaikutteisuuden puute näkyi näissä aiemmissa vastauksissa, kun taas nyt haastatteluina keräämässäni aineistossa oli keskustelun yhteydessä mahdollista tehdä lisäkysymyksiä tai pyytää vastaajalta täydennystä keskusteltavaan asiaan. Myös eettisesti vanhan aineiston käyttäminen uuteen tarkoitukseen, johon vastaajilta ei oltu kysytty lupaa, tuntui itsestäni arveluttavalta.

Olin perehtynyt työnohjaukseen laajasti jo kaksi ja puoli vuotta kestäneen työnohjauskoulutukseni aikana. Olen toiminut itse työnohjaajana yli viisitoista vuotta, joten aktiivinen työnohjauksessa elävien ajankohtaisten kysymyksiä seuraaminen on osa arkityötäni. Työnohjattavani tulevat pääasiassa terveydenhoitoalan eri ammateista. Toimintani myös musiikkiterapeuttien työnohjaajana on vaikuttanut varmasti omaan ajatteluuni. Työnohjaustyöni on painottunut yksittäisten ihmisten ohjaamiseen. Olen jäsen Suomen työnohjaajat ry:ssä, jonka Osviitta-jäsenlehden kautta on helppoa seurata suomalaisessa työnohjauskentän tapahtumia ja saada uutta tietoa.

5.1 Tutkimusaineiston hankinta

Marraskuussa 2010 tiedustelin sähköpostitse kuudelta ammatissaan pitkään toimineelta musiikkiterapeutilta, jos he suostuisivat työnohjaajina haastateltaviksi. Kerroin viestissäni haastattelujen tulevan aineistoksi pro gradu työhöni, jossa käsittelen suomalaisten musiikkiterapeuttien työnohjausta ja tarkoitukseni haastatella kokeneita työnohjaajia heidän työnohjauskäsitteistään ja käyttämistään menetelmistä. Mainitsin myös, että aiheeseen voi liittyä myös muitakin kysymyksiä. Kaikki kysymäni henkilöt suostuivat ehdotukseeni. Aikataulujen yhteensovittamisen johdosta päädyin kuitenkin haastattelemaan viittä kokenutta työnohjaajana toimivaa musiikkiterapeuttia, joiden terapiatyökenttä kattaa koko musiikkiterapiapalvelujen alueen neurologisen kuntoutukselta psykiatriseen terapiatyöhön, lapsista vanhuksiin. Yhden työnohjaajan kanssa emme onnistuneet sopimaan yhteistä tapaamista. Kaikki haastateltavat olivat minulle ennestään tuttuja useiden vuosien ajalta, olimme tottuneet keskustelemaan yhdessä. Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 47) määritelmän mukaiset puolistrukturoidut eli teemahaastattelut toteutin kolmen kuukauden sisällä talven 2010-2011 aikana. Hirsijärvi ja Hurme (2007, 48) toteavat, että kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita voidaan tutkia teemahaastattelumenetelmällä, koska menetelmässä korostetaan haastateltavan elämysmaailmaa ja heidän määritelmiään asiasta. Ennen haastatteluvaihetta opettelin teemani ulkoa, vaikka otinkin haastattelutilanteeseen teemapaperin mukaan muistini tueksi.

Haastattelutilanteet toteutuivat työnohjaajien omassa työtilassa sekä heidän kotonaan tai tutkijan työhuoneessa ensimmäistä haastattelua lukuun ottamatta, mikä toteutettiin hotellin kokoustilassa. Haastattelut äänitin hyvällä mikrofonilla jo ehkä hieman vanhanaikaisesti mini-discille.

Ensimmäisen haastattelun jälkeen teemani tarkentuivat, jolloin täsmensin aihealueita ja tarkastelin niiden sisältöjä uudestaan myös työni ohjaajan kanssa. Haastateltavat eivät saaneet teemarunkoani luettavakseen, mutta pidin haastattelutilanteessa teemapaperini muistilappuna itselläni, ilman että se häiritsi haastattelua. Varmistin muistilapulla kysymysten toteutumisen jokaisessa haastattelussa suhteellisen samansisältöisenä. Haastattelutilanteet muodostuivat oman käsitykseni mukaan luonnollisiksi keskustelutilanteiksi, jossa teemat tukivat ja jäməköittivät aihealueen sisällä pysymistä. Tässä toteutui omaksumani (ks. Hirsijärvi ja Hurme 2000, 168-169) fenomenografinen orientaatio, jossa tavoitteena on saada haastateltava kertomaan luontevasti ja syvällisesti kokemuksistaan tutkittavasta ilmiöstä. Oletan terapeutina toimimisen vaikuttaneen myös luontevaan kyselemiseen. Terapeutti tavallaan ”haastattelee” vuorovaikutustilanteessa eri tavoin asiakastaan terapiassa käsiteltävistä asioista, kokemuksista ja tunteista.

Hirsijärven ja Hurmeen (2000) mukaan haastattelija voi tiivistää ja tulkita haastateltavan kuvausta jo haastattelun aikana ja kertoa hänelle tulkinnastaan. Näin haastateltava voi todeta tulkinnan olevan oikea tai väärä. Haastattelijan ja haastateltavan dialogi jatkuu näin kohti oikeaa tulkintaa. Haastattelua voidaan pitää näin itseään korjaavana. (Hirsijärvi ja Hurme 2000, 137.) Toteutin tätä periaatetta kaikissa haastatteluissa. Kysymysteni sisältö oli musiikkiterapeuttien työnohjauskäsitteissä ja toteutuneissa työnohjauskäytännöissä. Kysyin työnohjaajien ajatuksia musiikkiterapian työnohjauksen erityispiirteistä ja käytetyistä menetelmistä. Tiedustelin myös onko erityisesti musiikkiterapeutin antamasta työnohjauksesta musiikkiterapeutille jotain etua tai onko siinä mahdollisesti jotain rajoittavaa. Pohdimme yhdessä myös työnohjauksen haasteellisia kohtia ja mahdollista työnohjauksen epäonnistumista. Teemahaastattelurunko on liitteessä 2.

5.2 Tutkimusaineiston analyysi

Kirjoitin haastattelut auki yleensä haastattelua seuranneina parina viikkona. Haastattelut olivat pituudeltaan 40-57 minuuttia. Kunkin haastattelun puhtaaksikirjoitus vei aikaa keskimääräisesti yhden työpäivän verran. Tarkistin vielä litteroidun tekstin sisällön kaksi tai kolme kertaa äänitallenteisiin verraten ennen kuin aloitin aineiston jäsentämisen ja luokittelun. Tarkistamiseen käytin neljästä seitsemään tuntia kutakin haastattelua kohden. Tallenteiden laatu oli tasainen, mutta halusin olla tarkka tekstin autenttisuuden suhteen. Huomasin jo ensimmäisellä kuuntelukerralla litteroinnin vaativuuden: virheitä tuli helposti, jos kiirehti lauseissa siksi päätinkin tarkistaa haastatteluista kirjoittamani tekstit useampaan kertaan. Tähän tarkkuuteen kului aikaa reilusti.

Alunperin olin päättänyt toteuttaa tutkimuksessa induktiivista päättelyä (ks. Tuomi ja Sarajärvi 2009, 108). Aloitin aineiston pelkistämisen ensin perinteisellä tavalla: tulostin tekstin paperille, perehdyin tekstiin hyvin ja sitten alleviivasin ilmaisevia lauseita pelkistäen niitä yksittäisiksi ilmaisuiksi. Pian huomasin materiaalia syntyvän niin paljon, että pelkäsin kadottavani kokonaisuuden hallinnan omien merkintöjeni suhteen. Haastattelurunko oli taustalla mielessäni, mutta en käyttänyt sitä luokittelujen määrääjänä, koska olin päättänyt toteuttaa induktiivista päättelyä. Tarkoitukseni oli katsoa ensin haastatteluja kokonaisuutena, pelkistää, ryhmitellä, luoda ala- ja yläkategorioita ja yhdistäviä kategorioita ja näin löytää nousevat teemat (ks. Tuomi ja Sarajärvi 2009; 101). Harkitsin tietokoneavusteisen analyysiohjelman käyttämistä paremman aineiston hallinnan saavuttamiseksi, myös työni ohjaaja oli ehdottanut asiaa minulle jo aiemmin.

Tietokoneavusteinen analyysiohjelma on työkalu, jolla mahdollista luokitella ja jäsentää aineistoa ja kehittää edelleen luokittelujärjestelmää. Luokkia voidaan luoda niin paljon kuin tutkimuksessa on tarpeen. Tutkija järjestelee ja luokittelee aineiston päättämällään perusteella eli tekee aineiston analyysiä. Luokittelun avulla voidaan synnyttää teoreettinen käsitejärjestelmä aineiston pohjalta tai aiemman teorian sovellutuksena teorian mukaisia luokkia etsien. Tietokoneavusteisen analyysiohjelman etuina on suuren aineiston hallinnan helpottuminen ja näin analyysiprosessin selkiytyminen. Koska ohjelmaan voi merkitä omia muistiinpanoja,

on tutkimuksen kulun seuranta myös yksinkertaisempaa. Haittana voidaan pitää koodauksen liiallista jatkamista, eräänlaista jumittumista koodaukseen, jolloin tutkija saattaa unohtaa työnsä fokuksen. Ohjelman käyttö vaatii myös harjoittelua. Olennaista on miten tutkija käyttää ohjelman mahdollisuuksia. Laadullisen tutkimuksen erilaiset lähestymistavat vaativat erilaista aineistoa ja käsittelyä. Ohjelmien perustana on kuitenkin kaikille laadullisen tutkimussuuntauksille yhteinen koodaa ja hae -periaate: tutkijan työskentely etenee aineiston jäsentämisestä systemaattiseen vertailuun ja sen kautta käsitteiden luokitusten ja tyyppien muodostamiseen. (Rantala 2007, 108-110; 113-114.)

Päädyin käyttämään apunani laadullisen tutkimukseen tarkoitettua HyperResearch – ohjelmaa. Kyseisen ohjelman käyttö ei ollut itselleni aiemmin tuttua, joten harjoittelin sitä ensin viikon verran ohjelman ilmaisversiolla. Tämän version rajoitukset tulivat pian eteeni, sillä koodien määrä oli rajoitettu 75 koodiin ja kussakin tapauksessa saattoi olla vain 50 koodiviitettä. Toisaalta kokemattomuuteni ohjelman käytössä teki tutkimisen haasteellisemmaksi ja sorruin yksinkertaisiin virheisiin. Kiirehdin aluksi luokittelussa liikaa ja totesin hukkaavani haastattelujen taustalla olevan punaisen langan työstämällä yhtä haastattelua liian kauan kerrallaan. Havahduin jääneeni jumiin. Totesin ajatukseni analyysin toteuttamisesta olevan kuitenkin enemmän abduktiivista kuin induktiivista (ks. Tuomi ja Sarajärvi 2009, 95; 99-100). Laadullisen tutkimuksen teko on prosessi, jota täytyy harjoitella riittävästi. Analyysitavan vaihdon jälkeen olin selkeämmin oman työni sisällä ja varmuuteni työn eteenpäin viemisessä vahvistui. Aloitin aineiston käsittelyn alusta ja päätin siirtyä analyysiohjelman täysversioon.

Ensimmäistä tekemääni analyysiä hyödynsin luomalla sen pohjalta melko lavean luokittelun haastatteluiden kulun mukaan yhdeksään teemaluokkaan. Tarkastellessani aineistoa useamman kerran uudelleen päädyin kuitenkin Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 136) mukaisesti noudattamaan punaista lankaani – haastattelurunkoani - tiivistäen raakamateriaalin kuuteen teemaluokkaan. Koska haastattelut noudattivat teemarunkoani ja oli luokat helposti löydettävissä. Vahvistuneet teemat olivat 1) työnohjaus käsitteen pohtiminen, 2) työnohjauksen tavoiteasettelu, 3) työnohjauksen vaiheet, 4) mitä musiikkiterapeuttien työnohjauksessa on erityisesti huomioitava, 5)

mitä etuja tai rajoituksia on musiikkiterapeutin ohjatessa toista musiikkiterapeuttia ja
6) mitkä ovat työnohjauksen haasteelliset paikat.

Tämän jälkeen siirsin kunkin teeman mukaisen aineiston analyysiohjelmaan ja aloitin tekstin koodaamisen uudelleen alusta. Tekemäni ryhmittelyn perusteella sain aineistosta 187 pelkistettyä ilmaisua. Vertailin kaikkien kuuden teema-alueen pelkistettyjä ilmaisuja keskenään, tutkien samalla alkuperäisilmaisuja.

Seuraavat esimerkit kuvaavat pelkistettyjä ilmaisuja eri teema-alueilta.

"Taitava työnohjaaja kannustaa terapeuttia saamaan omat voimavaransa käyttöön parhaalla mahdollisella tavalla ja jotenkin kannustaa semmoiseen persoonalliseen työskentelyyn."

kannustus persoonalliseen työskentelyyn

" - - mutta tämmönen kuulijan ja mahdollistajan, omien ajatusten kuulemisen mahdollistaminen, ja omien kokemusten kuulemisen mahdollistaminen, se on ehkä sitä työnohjaajan keskeisintä tehtävää, että mitä työnohjattava kuulee itseään oikealla tavalla."

Työnohjattava kuulee itseään

" - - työnohjaukseen mun mielestä liittyy hyvin voimakkaasti myös kokemus siitä läsnä olemisesta ja sen läsnä olemisen kautta ehkä niiden asioitten mahdollisuudesta tulla esille."

Kokemus läsnäolosta

"Informantti: Mä ajattelen sitä prosessia ikään kuin sitä kautta, että, no on se ehkä vaiheita, mä ajattelen paljon sitä kautta, että missä vaiheessa työnohjattava on, kun hän tulee työnohjaukseen."

Tutkija: Siis lähtötilannetta?"

Lähtötilanne työnohjaukseen tultaessa

"Että mä luulen kaikessa siinä, että jo pelkästään musiikin ymmärtämisessä ja semmoisessa ja niitten et minkälaisia asioita se herättää ja tuntemuksia ja tunteita ja sillä lailla, että sen ymmärtäminen voi olla sellaiselle ihmiselle, joka ei ole tässä työssä niin se voi olla vaikea niku semmosiin ottaa tai ymmärtää niitä asioita."

Musiikin ymmärtäminen

" - - sitten totta kai se semmonen vaihteisuus näkyy myös siinä sellaisessa intuitiivisessa kyvyssä olla asiakkaan kanssa läsnä, et mitä se intuitio on ja myöskin se, että silloin ammattilaisten kanssa enempi mietitään myös sitä syvyyttä, niiku tavallaan mitä se asiakastyön syvyys on ja mitä ne ilmiöt siellä on ja mitä ne nostattaa mieleen."

Asiakastyön syvyys

Edellisillä riveillä olleiden esimerkki-ilmausujen sijoittuminen kategorioihin esitetään taulukossa 6. Näin pyritään selventää seuraavissa kappaleissa kerrottavan luokitteluprosessin kulkua ryhmittelystä käsitteellistämiseen. Taulukko ei siis kata koko luokittelua, vaan kuvaa päättelyprosessia. Se on muodostettu haastattelurungon eri teemojen sisältä poimittujen pelkistettyjen ilmausujen saamista ala- ja

yläluokkakäsitteistä ja niiden sijoittumisesta kahteen pääluokkaan ja yhteen yhdistävään luokkaan.

Taulukko 6 luokittelun kulku

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
Kannustus persoonalliseen työskentelyyn	Itsetunnon vahvistuminen	Työnohjattavaan kohdentuva	Vuoro-vaikutuksellinen tapahtuma	Musiikkiterapeuttien työnohjaus on vaiheittain etenevä vuorovaikutuksellinen prosessi, jonka tavoitteet ja työtavat muotoutuvat keskinäisessä dialogissa.
Työnohjattava kuulee itseään	Ohjattavan kuunteleminen	Työnohjaajan kohdentuva		
Asiakastyön syvyys	Terapia-prosessin syvyys	Ammatillisen kasvun vaiheeseen liittyvä	Työnohjauksen vaiheiden näkyvyys	
Lähtötilanne työnohjaukseen tultaessa	Ammatillisen kasvun vaiheet			

Varsinainen analyysin kulku

Jatkoin siis Sarajärven ja Tuomen (2009, 111) mukaisesti klusteroinnin eli ryhmittelyn jälkeen aineiston abstrahointia eli käsitteellistämistä yhdistelemällä luokituksia niin pitkään kuin se aineiston sisällön kannalta oli mahdollista.

Pelkistetyistä ilmaisuista ryhmittelin alaluokkia. Seuraavat esimerkit kuvaavat pelkistettyjen ilmaisujen *Elementtejä terapiasta*, *Kannustus persoonalliseen työhön*, *Omien kokemusten purkaminen*, *Persoonan tukeminen* jotka ryhmittäytyivät alaluokkaan *Itsetunnon vahvistaminen*, mikä on siis yksi alaluokka haastattelurungon ensimmäisen teeman, työnohjaus käsitteen pohtiminen, sisältä. Selvennyksen vuoksi asia esitetään myös taulukossa 7 .

"-mun mielestä, puhutaan terapeuttien työnohjauksesta, niin silloin tulee sitä ainesta siitä mitä me terapeuttina työtä tehdään samoja elementtejä niiku vuorovaikutuksesta mutta - -"

Elementtejä terapiasta

"Taitava työnohjaaja kannustaa terapeuttia saamaan omat voimavaransa käyttöön parhaalla mahdollisella tavalla ja jotenkin kannustaa semmoiseen persoonalliseen työskentelyyn."

Kannustus persoonalliseen työhön

"Työnohjaus ei ole terapiaa se ei ole sitä, mutta tosiaan jos sillä terapeutilla on joku semmoinen asia päällimmäisenä mielessä, mikä vie hänen ajatuksiaan ja voimavarojaan paljon niin ja mitään omaa terapiaa ei ole päällä, niin kyllä mä näen sen kauheen tärkeänä, et työnohjaaja voi jollakin lailla siinä auttaa ja sitä puretaan, - -"

Omien kokemusten purkaminen

musiikkiterapeutit tekee omalla persoonallaan niinku kaikki terapeutit tekee, persoonan vaikutus on valtava. Jotenkin sen semmonen hyväksi käyttäminen parhaalla mahdollisella tavalla, hyvä työnohjaaja pystyy vaikuttamaan siihen , tukemaan siihen.

Persoonan tukeminen

Taulukko 7 Pelkistetystä ilmaisuista alaluokkaan

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka
Elementtejä terapiasta Kannustus persoonalliseen työhön Omien kokemusten purkaminen Persoonan tukeminen	Itsetunnon vahvistuminen

Jatkoin käsitteellistämistä alaluokista eteenpäin yhdistäen niitä vertailun ja päättelyn pohjalta yläluokiksi. Tähän vaiheeseen käytin reilusti aikaa. Koska analyysin lähtötilanne oli vastausten käsittely teemoittain omissa ryhmissään haastattelurungon kysymyksien mukaisesti, vertailin myös luokittelua teemojen välillä tarkistaakseni päättelyni kulkua. Jotta tämä oli mahdollista, tein luomistani kategorioista taulukot tekstinkäsittelyohjelmalla saadakseni kokonaisuuden paremmin näkyviin. Tulostin taulukot, jotta saatoin vertailla niitä yhtäaikaaisesti rinnakkain. Palasin siis analyysiohjelmasta kynän ja paperin ääreen. Tämä rinnakkain tarkastelu tuotti myös korjauksia luokitteluun. Luin alkuperäistekstiä useita kertoja varmistuakseni päättelyni linjasta.

Taulukossa 8 esitetään miten alaluokista *Itsetunnon vahvistaminen, Oppiminen, Tutkia itseä, Työsuojelullinen puoli, Tuki ammatti-identiteettiin* muodostui yläluokka *Työnohjattavaan kohdentuva*.

Taulukko 8 Alaluokista yläluokkaan

Alaluokka	Yläluokka
Itsetunnon vahvistaminen Oppiminen Tutkia itseä Työsuojelullinen puoli Tuki ammatti-identiteettiin	Työnohjattavaan kohdentuva

Yläluokkien muodostaminen vaatii jälleen alkuperäisaineiston lukemista ja vertaamista muodostamiini käsitteisiin. Taulukossa 9 esitetään yläluokkien *Työnohjattavaan kohdentuva* ja *Työnohjaajaan kohdentuva* sijoittuminen pääluokkaan *Vuorovaikutuksellinen tapahtuma*.

Taulukko 9 Yläluokista pääluokkaan

Yläluokka	Pääluokka
Työnohjattavaan kohdentuva Työnohjaajaan kohdentuva	Vuorovaikutuksellinen tapahtuma

Pääluokkien muodostamisen jälkeen päädyin pohtimaan yhdistäviä luokkia. Alkuperäiset teemahaastattelurungon mukaiset teemat toimivat sinällään yhdistävinä luokkina. Päätelyprosessi johti minut luomaan kuitenkin kolme yhdistävään luokkaa:

- 1) Musiikkiterapeuttien työnohjaus on vaiheittain etenevä vuorovaikutuksellinen prosessi, jonka tavoitteet ja työtavat muotoutuvat keskinäisessä dialogissa.
- 2) Musiikkiterapeuttien työnohjauksen erityispiirteistä korostuu musiikki, syvä vuorovaikutus ja rohkeus pohtia oman ammattiryhmän työnohjaajan roolia.
- 3) Työnohjauksen haasteelliset vaiheet ovat vuorovaikutuksen liittyviä tai muista tekijöistä johtuva .

Abduktiivisen päättelyn periaatetta (Hirsijärvi ja Hurme 2000, 136; Tuomi ja Sarajärvi 2009, 95) noudattaen nojasin aiempiin työnohjaustutkimuksiin (mm. Hyrkäs 2002; Lyth 2000; Sloan 2005; Knudens et al 2008; Tiuraniemi 2005), jossa työnohjauksen määrittelyä, tavoitteita ja vaiheita oli tutkittu. Vaikka yhdistävät luokat muotoutuivatkin sekä haastattelurunkoni ja päätelyprosessin tuloksena, ei analyysitapaa voida pitää teorialähtöisenä, mutta viitteitä teoriaohjaavasta analyysimuodosta on tutkimuksestani tunnistettavissa (ks. Tuomi ja Sarajärvi 2009, 97-100). Sarajärven ja Tuomen (2009, 95-99) mukaan teoriaohjaavaa analyysia toteutettaessa raportoinnin tulisi olla myös teoriaohjaavaa. Seuraavat kaksi päälukua esittelevät tutkimuksen tärkeimmät tulokset.

6 MUSIIKKITERAPEUTTIEN KÄSITYKSIÄ TYÖNOHJAUKSEN MÄÄRITELMISTÄ, TAVOITTEELLISUUDESTA JA VAIHEISTA

Tässä ensimmäisessä tutkimuksen tuloksia esittelevässä pääluvussa raportoin tuloksia teoriaohjaavasti eli noudatan teemarunkoni mukaista jaottelua alaluvuissa. Teemarunkoni kolme ensimmäistä teemaa olivat *Työnohjauskäsitteen pohtiminen*,

Tavoiteasettelu ja Työnohjauksen vaiheet. Näiden teema-alueiden osalta haastatteluista nouseva tieto esitetään avaten päättelyn pohjalta syntyneiden luokittelut yläluokista perusilmaisuihin. Näiden yläluokkien yhdistäväksi luokaksi muodostui seuraava lause: Musiikkiterapeuttien työnohjaus on vaiheittain etenevä vuorovaikutuksellinen prosessi, jonka tavoitteet ja työtavat muotoutuvat keskinäisessä dialogissa. Taulukossa 10 näytetään haastattelurungon teemat liitettynä luokitteluketjuun.

Taulukko 10 Teoriaohjaavuus päättelyketjussa

Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka
TEEMA KÄSITTEEN POHTIMINEN		
Itsetunnon vahvistaminen Oppiminen Tutkia itseä Työsuojelullinen puoli Tuki ammatti-identiteettiin	Työnohjattavaan kohdentuva	Vuorovaikutuksellinen tapahtuma
Ohjaajalla työnohjauskoulutus Ohjattavan kuunteleminen Työnohjaajan toimintatapa	Työnohjaajaan kohdentuva	
Aikajatkumo Prosessi Tavoitteellisuus Ilmiöiden pohdinta	Työnohjausprosessiin liittyvä	Prosessissa toteutettava
Avoin ilmapiiri Luottamus Odotukset	Vuorovaikutussuhteeseen liittyvää	
Näkökulmien kohdentaminen Oman työtoiminnan tutkiminen Työhön kohdentuvaa	Työhön kohdentuva	
TEEMA TAVOITEASETTELU		
Prosessia rakentava Raami ohjaukselle Kuvaa odotuksia ohjauksen suhteen	Työnohjauksen rajoja täsmentävä	Laadunvarmistus ja fokuksen selkeys
Asioiden purkaminen Kehittyy prosessin aikana Laatuun liittyvä Ohjattavaa auttava	Varmistaa työnohjauksen laatua	
TEEMA TYÖNOHJAUKSEN VAIHEET		
Potilastapausten erityispiirteet Rakenteisiin ja menetelmiin liittyvä	Ohjattavan elämäntilanteeseen liittyvä	Työnohjauksen vaiheiden näkyvyys
Oma kasvu ihmisenä Oma hyvinvointi	Ohjaustilanteeseen liittyvä	
Ammatillisen kasvun vaiheet Terapiaprosessin syvyys	Ammatillisen kasvun vaiheeseen liittyvä	

Haastatteluteksteistä on poimittu kuvaavia esimerkkejä kulloinkin käsiteltävään kohtaan seuraavan esimerkin mukaisesti.

” - - et ikään ku ne vaiheet rakentuu sellaisesta niiku hämmennyksestä tietoisuuden lisäämiseen sen oman kokemuksen syventymiseen - - ”

6.1 Työnohjauksen määrittelystä

Musiikkiterapeutit määrittelivät työnohjauksen hyvin samansuuntaisesti kuin kirjallisuudessa työnohjausta määritellään. Haastateltavistani neljällä on työnohjaajakoulutus, mikä tuonee osaltaan näkyviin työnohjauksen yleiset määritelmät. Työnohjaajan työnohjauskoulutus mainittiin tärkeänä asiana. Työnohjaus on vuorovaikutuksellinen tapahtuma ja toteutetaan useimmiten prosessiluonteisena.

Terapeuttien työnohjaus sisältää itsessä heräävien tunteiden pohtimista ja käsittelemistä – vastatransferenssin tutkimista. Itsetuntoon liittyvät kysymykset, johon liittyy myös oma ymmärrys itsestä toimijana, terapeuttina, kuuluu musiikkiterapeuttien työnohjausmääritelmään. Seuraava esimerkki tuo hyvin esille terapeuttien työnohjauksen laaja-alaisuuden.

” - - työnohjaus on oman työn äärelle pysähtymistä, työn tutkimista, työn edessä nöyrytmistä sillä tavalla, et mä olen valmis tutkimaan omaa itseäni työntekijänä, mitä itse tuotan työssäni, mitä olen työssäni ja minkälaisia ilmiöitä töistä nousee, miten mun pitäisi ymmärtää, että voin mahdollisimman hyvin olla asiakastyössä oikealla tavalla ja oikealla pinnalla, oikeassa kohdissa - - mä näen sen itsen tutkimisen prosessina ja terapiatyössä myös keskeisesti oman itsessä heräävien kokemusten ja tunteiden tutkimisena ja ymmärtämisenä, plus sitten sen asiakastyön ymmärtämisenä, sieltä nousevien asioiden ja ilmiöiden, eli tällöinen työn äärellä oleminen eri näkökulmista.”

Työnohjaus on kokemuksellista oppimista, tavoitteellista toimintaa, jota toteutetaan luottamuksellisessa ja avoimessa ilmapiirissä. Työnohjaus voi vahvistaa työntekijän itsetuntoa ja tukee voimakkaasti hänen ammatti-identiteettiään, etenkin jos työnohjaajana toimii musiikkiterapeutti. Näin on erityisesti silloin, kun ohjattava on työuransa alkutaipaleella.

”Kyllähän sen [työnohjauksen] tavoitteena on tukea terapeutteja omassa työssään saada vahvistusta ja semmoista nimenomaan ammatillista vahvistusta - - ”

Säännöllisesti toteutettava riittävän pitkäaikainen työnohjaus, jolloin työskentely on kehittynyt prosessiksi, vahvistaa ammatti-identiteettiä. Haastateltavat pitivät hyvänä

työnohjauksen tiheytenä tapaamisia 2-4 viikon välein. Koska suuri osa musiikkiterapeuteista työskentelee yksin, on tuki ammatti-identiteetille elintärkeää, kuten kuvaavasti yksi informanteistani totesi: ” - - heillä on hirvee tarve puhua”. Riittävän pitkässä prosessissa voi nähdä myös alalla vähän aikaa toimineen musiikkiterapeutin ammatillisen kasvun vaiheet noviisista oman alan asiantuntijaksi.

” - - jos on pitkäaikainen työnohjaussuhde, niin syntyy tällöinen niinku terapeutin, sanotaan nyt vähintäänkin ammattiminää vahvistava vaikutus eli et se ammatti-identiteetti vahvistuu siinä samalla, jos siitä syntyy prosessi - - ”

Työnohjaus kohdentuu työnohjattavan työhön. Se mahdollistaa työstä nousevien ilmiöiden pohdinnan, erilaisten näkökulmien etsinnän ja tarkastelun. Työnohjaus ei ole terapiaa vaikkakin terapian elementtejä on työnohjauksen sisällä. Oman toiminnan tutkiminen sisältää myös työsuojelullisen puolen. Työnohjauksessa käsitellään asioita, jotka vaikuttavat työnohjattavan työssä jaksamiseen. Työnohjaaja toimii eräänlaisena säilönä työnohjattavalle, joka voi purkaa ja pohtia mieltä rasittavia asioita ja ilmiöitä ohjaustilanteessa. Työnohjaaja kannattelee työnohjattavaa vaikeiden asioiden äärellä.

” - - semmosta puhdasta terapiasessioo ei ole tullut kyllä nyt vastaa, mutta on paljon kyl sellaisia sessioita et työnohjattava on kerta kaikkiaan uupunut - - työssä jaksaminen on aivan hirveen oleellinen, työnohjaus on ykkösedellytys työssä jaksamiseen. Se on jotenkin semmonen joka pitää pitää semmosena suurena asiana mielessä.”

” - - jotta voi huokasta [työnohjauksessa] - - koska sitte jos ei oo paikkaa jossa käsitellee näitä kaikkia terapiassa esiin nousevia asioita, sitten ne alkaa vaivaa öisin , vapaa-ajalla, lähimmissä ihmissuhteissa.”

Edellä olevissa esimerkeissä haastateltavien kanssa keskusteltiin musiikkiterapeuttien työn psyykkisestä kuormittavuudesta, jolloin työnohjaus toimii myös jonkinlaisena oman jaksamisen mittarina ja apukanavana, joka auttaa havaitsemaan itsessä tapahtuvia muutoksia. Musiikkiterapeuttien yksin työskentely oli tässäkin vaiheessa esillä. Reflektointi, ilmiöiden nimeäminen, konfrontointi ja asioiden käsittely tuovat helpotusta ohjattavalle.

Haastateltavani totesivat hyvältä työnohjaajalta odotettavan kykyä kuunnella ja kuulla ohjattavaa hyvin, taitoa kulkea ohjattavan rinnalla hänen ohjaukseen tuomien asioiden ja osaamisensa kanssa niin, että ohjattavan oma prosessointi saa kehittyä ja oivallukselle on riittävästi aikaa ja tilaa. Hyvä työnohjaaja osaa kannustaa työnohjattavaa omien voimavarojensa mahdollisimman hyvään käyttöön.

Psykoterapeuttiset taidot ja vuorovaikutussuhteiden avara ymmärrys kuuluvat hyvän työnohjaajan ominaisuuksiin. Onnistunut reflektointi työnohjaajan kanssa tuottaa uusia näkökulmia. Seuraavat neljä esimerkkiä kuvaavat työnohjaajan tehtäviä.

” - - tämmönen kuulijan ja mahdollistajan, omien ajatusten kuulemisen mahdollistaminen, ja omien kokemusten kuulemisen mahdollistaminen, se on ehkä sitä työnohjaajan keskeisintä tehtävää, että mitä työnohjattava kuulee itseään oikealla tavalla.”

” - - työnohjauksen keskeisin asia on se miten mä ohjaajana pystyn olemaan kanssa kulkija niin että tän ohjattavan oma oivallusprosessi siitä omasta työstä tulee mahdollisimman selkeäksi.”

” - - siis sama asia kuin terapiassa, et hyvä työnohjaaja saa työnohjattavan itse oivaltamaan asioita tarjoamatta valmiita vastauksia.”

” - - peilaaminen ja semmonen toinen näkökulma - - vaikka se työntekijä siinä itse perustyössään niiku olis hyvinkin pätevä ja valmis - -, mut sit kuitenkin asiat on asioita ja asiakkaat on erilaisia ja niitä tilanteista tulee sellaisia että siinä - - voi sokeutua vähän niille jutuille.”

Hyvä työliitto syntyy toimivan vuorovaikutussuhteen pohjalle. Keskinäisen luottamuksen, kunnioituksen ja avoimuuden perustalle on turvallista rakentaa ohjaussuhdetta.

” - - säännöllisyys ja luottamuksellisuus, se on tärkeä siinä, että siinä on semmonen ja luottamus vähän silleen niiku terapiassa - -.”

” - - työnohjaajan on ehdottomasti arvostettava sitä ohjattavaansa ihmisenä ja ammattilaisena - -”

Ennen työnohjauksen aloittamista arvioidaan yhteisen työskentelysuhteen mahdollisuuksia, pohditaan tavoitteista ja odotuksia. Odotuksia työnohjaajaa kohtaan on paljon. Toivotaan mallia omalle työlle, ratkaisuja ja apua vaikeisiin potilastilanteisiin ja jopa tietoa asiakasryhmistä. Arviointikäynnit takaavat toiveiden ja odotuksien realisoitumisen, jota tuottaa laadunvarmistusta yhteiselle taipaleelle.

”Informantti: - - meillä on oikeus tavata kaksi kolme kertaa ja pohtia sitä onko meidän oleminen sellaista joka tuntuu hyvältä ja vastaanko me toistemme odotuksia.

Tutkija: Eli tarkoitat, että alussa on tällainen arviointijakso, jossa pohditaan sitä onko tämä se mitä haetaan.”

Arviointikäynneillä käynnistyy työnohjauksen tavoitteiden pohtiminen, samoin odotukset ja toiveet, se mitä haluaa työnohjaukselta, tulee esille näiden tapaamisien yhteydessä. Työnohjauksen tavoiteasettelua tarkastellaan seuraavassa luvussa.

6.2 Työnohjauksen tavoitteellisuudesta

Aivan kuten terapiassakin, työnohjauksen alkuun kuuluu tavoitteiden pohtiminen. Tavoiteasettelu varmistaa työnohjauksen laatua ja täsmentää työnohjauksen rajoja.

Se, että tavoitteet määritellään, vaikutti olevan informanteille itsestään selvää, sillä ne kirjataan työnohjaussopimukseen. Kokonaistavoitteiden määrittäminen voi olla kuitenkin rutiinia, jolloin päädytään melko yleisiin lauseisiin työ työhön liittyvistä perusasioista: ammatillinen kasvu, potilassuhteiden tarkastelu. Kokonaistavoitteet ovat laajoja kuten yksi informanteista totesi:

”Työtapojen tarkastelua ja työmenetelmien tarkastelua ja työyhteisön ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen tarkastelua, et sitähan se on.”

Jokainen haastateltavista toteutti istuntokohtaisia tavoitteita eli ns. lähitavoitteiden toimintatapaa. Näiden lähitavoitteiden määrittely tapahtuu ohjauksen alussa sen perusteella mitä ohjattava haluaa tapaamiskerralla käsitellä. Yksi informanteista totesi yleensäkin tavoitteiden kehittyvän ohjauksen mukana. Tämä kuulosti hyvin luontevalta, sillä toinen informanteista pohti tavoitteiden kehittymistä työnohjauksen mukana myös ammatillisen kasvun näkökulmasta.

”Informantti: - - monestihan se on niin et sitä on vaikea siinä alussa määritellä varsinkin, jos on aloitteleva musiikkiterapeutti. Ei hän pysty näkeen mihin kaikkeen hän tarvitsee työnohjausta. - - mut sit hänellä on hirveästi kysymyksiä ja semmosia ja alussa se on enemmän mentorointia. Mutta sit kun niitä asiakkaita tulee ja ne nostaa niitä asioita esiin, niin se muuttuu vähän toisen tyyppiseksi ja sitten niiden asioiden äärellä ollaan ja tää musiikkiterapeutti pystyy puhumaan niitä ja sit tää mun tehtävä ei niinkään ole neuvoa vaan kuunnella ymmärtää ja osoittaa ja konfrontoida - - että miltä se nyt näyttää ja esittää tarkentavia kysymyksiä ja olla siinä niiku rinnalla.

Tutkija: Eli siinä tapahtuu tällainen prosessin omainen työskentely silloin?

Informantti: Joo se on prosessi.”

Mikäli työnohjauksen raamit olisivat liian jäykät, jopa teennäiset, ei luontevaa kehitystä pääsisi tapahtumaan. Tavoitteet mahdollistavat ilmavan raamin ohjaukselle, ne kuvaavat odotuksia ohjauksen suhteen, kehittyessään ne varmistava työnohjauksen laadun säilymisen prosessin kulun mukaisena.

” - - et totta kai alkuvaiheessa - - käydään läpi mitä tää terapeutti odottaa siltä työnohjaukselta.”

”Mä itte tykkään paljon siitä sellaisesta kehittyvän tavoitteen ja kehittyvän ymmärryksen ajatuksesta, et meillä on joku lähtökohta, fokus minkä äärellä me ollaan, mutta sit kun siitä lähdetään puimaan ja pohtimaan, niin sehän rakentaa koko aika ihan uutta rakennetta ja sitten tavallaan kun ohjaus päättyy niin sitten mä aina mielessäni ja käytännössäkin myöskin kerään yhteen et mihin me ollaan tultu.”

Avoin dialogi työnohjauksen alusta asti luo luottamusta, vahva läsnäolo turvaa ja rohkeutta etsiä vaikeita asioita. Edellisessä luvussa kuvattu työnohjauksen työsuojelullinen puoli, tulee esille jo tavoiteasettelussa. Työnohjattavalla voi olla tarve purkaa vaikea asia ensin ääneen, jotta sen tarkastelu yleensä mahdollistuisi. Kun työnohjaajan toimii säilönä, kannattelee, voidaan asiaa tai ilmiötä tarkastella myöhemminkin. Purkaushetkellä työnohjattavan hämmentyneisyys voi olla niin suuri, ettei asiaa tai ilmiötä pysty yhdellä kertaa käsittelemään. Seuraava esimerkki kuvaa hyvin kuormittuneen työnohjattavan tilannetta, jolloin yksi kokonaistavoite on päästä purkamaan työssä olevat ilmiöt ja asiat työnohjattavalle, jolloin asioiden syvälinen käsittely tehdään työnohjausprosessin kuluessa.

”No ehkä se perustavoite on se että se terapiaan tuleva ihminen, on se sitten minkä ikäinen tai minkälainen hyvänsä saa sen avun siltä terapeutilta, sen kaiken avun mitä se terapeutti pystyy antamaan ja tavallaan et se työnohjaus voisi toimia tällöisenä, voisko näin juhlavasti sanoa, keitaana, josta saa voimaa ja virkistystä, että jaksaa siinä työssä ja osaa tehdä sen ja paneutuu siihen hyvin ja kuitenkin et pystyy jättää joskus sen takavasemmalle - -.”

6.3 Työnohjauksen vaiheista

Työnohjauksen vaiheita on tunnistettavissa ammatillisen kasvun vaiheisiin liittyen, ohjattavan elämäntilanteeseen liittyen ja ohjaustilanteeseen liittyen. Työnohjauksen erilaisia vaiheita ei voida ajatella vain kronologisena jatkumona, vaan limittäisinä tapahtumina ja prosessina.

Lähtötilanne työnohjaukseen tultaessa vaikuttaa millaisia vaiheita työnohjauksesta on tunnistettavissa. Vastavalmistunut musiikkiterapeutti on erilaisessa ammatillisen kasvun vaiheessa kuin kokenut ammattilainen.

”Nuori terapeutti, joka on vasta lukenut ne asiat, niin ei oo vielä välttämättä kokenut monia ilmiöitä siinä oikeassa työssä ja kun ne tulee vastaan, niin siinä on semmoista oivaltamisen riemua tietysti vaikeita ja raskaita paikkoja myös, niissä sitä tukea sitten tarvitaan”

Musiikkiterapeutiksi kasvaminen tapahtuu ammatti-identiteetin tunnistamisesta ammatti-identiteetin omaksumisen vaiheeseen. Työnohjaussuhteen kestäessä riittävän kauan voi työnohjaaja havaita alalla vähän aikaa toimineen musiikkiterapeutin kehityksen alun hämmennyksen vaiheesta oman alan asiantuntijaksi.

” - - et jos mulle tulee ohjaukseen vastavalmistunut musiikkiterapeutti - - silloin mä näen, että se vaihe - - etenee sellaisesta musiikkiterapeutiksi kasvamisen ja musiikkiterapeutin identiteetin tunnistamisen vaiheesta musiikkiterapeutin identiteetin omaksumisen vaiheeseen.”

Tällöin työnohjauksen sisältö voi olla ammattiuransa alussa olevalle lähempänä mentorointia ja työnopetusta. Ohjattavalla on tarve tutkia työnsä ulkoisia rakenteita, kuten terapiamenetelmiä sekä toimintatapoja ja -malleja että muita käytännön toimia. Tämän vaiheen jälkeen työnohjauksen sisältö muuttuu syvemmäksi ulkoisista rakenteista sisäisten kokemusten pohdinnaksi. Oma asiantuntijuus syvenee, luottamus itseen kasvaa ja rohkeus oman toiminnan pohtimiseen lisääntyy. Vahvuutta kuunnella itsessä herääviä asioita, rohkeutta tarkastella omaa läsnäoloa terapiatilanteessa, luottamista omaan intuitioon voidaan tarkastella ohjaustilanteessa. Työnohjausprosessin kuluessa ohjattavan asiakastyön syvyys näkyy tavassa tarkastella työstä nousevia ilmiöitä, kykyä olla läsnä terapiatilanteessa ja miten hän pohtii näitä työnohjauksessaan. Tässä ammatillisen kasvun vaiheessa ovat kokeneet ammattilaiset.

Seuraavat kaksi esimerkkiä kuvaavat ammatillista kasvua työnohjausprosessin kuluessa.

”Se ammatillinen kasvu tapahtuu sinä samalla, ohessa, just kun seurataan jotain tiettyä asiaa pitempään.”

”Se on upeeta nähdä prosessin edessä, kun yhdessä tehdään töitä, se varmuus rupee kasvamaan ja se oma tapa tehdä sitä työtä rupee löytymään, ehdottomasti se on prosessiluonteista ja ne näkyvät ne prosessin vaiheet siinä et missä mennään.”

Ohjattavan elämäntilanteeseen liittyvät työnohjauksen vaiheet eivät ole yhtä selkeästi tunnistettavissa kuin ammatillisen kasvun vaiheet. Terapeutin persoona on aina läsnä hänen työssään. Oman jaksamisen tunnistaminen ja oman työn rajaaminen on haastavaa. Kokenut ammattilainen tuntee työnsä rutiinit ja on saattanut joutua tekemään paljon töitä vakiinnuttaakseen oman työtilanteensa.

” - - sitten ku me tehdään kokeneena terapeutina töitä niin silloin siihen liittyy myös paljon enemmän kysymyksiä omasta jaksamisesta, eli tavallaan se, että kun

on pitempään tehty töitä niin se semmoinen oman mielen sisäinen maisema ja myöskin se et miten mä jaksan ja miten mä pystyn ja rajaan omaa työtäni ja sellaisen oman työn määrittely tulee sit enempi, koska tää musiikkiterapeutin työ on niin hirveen vaativaa, kun meil on niin monta asiakaskuntaa”

Oman arkielämän tilanteet voivat vaikuttaa työnohjaukseen. Ohjattavan uupuminen työssään muuttaa hänen kykyään olla läsnä, huolehtia rutiineista ja luottaa omaan intuitioonsa. Terapeutin oma hyvinvointi on myös ammattieettinen kysymys. Työnohjauksen haasteellinen paikka onkin ottaa myös vaikea henkilökohtainen asia esille, kysyen ohjattavan vointia.

” - - sellaisessa tilanteessa työnohjaajan täytyy oikealla tavalla kuunnella, oikealla tavalla tukea, mutta oikealla tavalla myös osata sanoa ääneen hankaliakin asioita, esim. todeta et mitä kaikkea tähän tilanteeseen muuta nyt tarvittaisiin ja prosessina seurata sitä kasvua ja kehitystä, et muuttuuko ne tilanteet, jos ne ei muutu niin mites sit ollaan.”

” - - jos sillä terapeutilla on joku semmoinen asia päällimmäisenä mielessä, mikä vie hänen ajatuksiaan ja voimavarojaan paljon niin ja mitään omaa terapiaa ei ole päällä, niin kyllä mä näen sen kauheen tärkeänä, et työnohjaaja voi jollakin lailla siinä auttaa ja sitä puretaan, mutta toki viedään sitä asiaa taas sinne työnohjaukselliseen suuntaan ja siihen et miten se asia vaikuttaa terapeutin työskentelyyn.”

Ohjaustilanteessa havaittavat vaiheet ovat joko työnohjausprosessin aikana muuttuvia ja yhden ohjaukserran sisällä toteutuvia. Ne liittyvät potilastapauksien erityispiirteisiin, musiikkiterapian rakenteisiin ja menetelmiin.

Työnohjauksessa voidaan keskittyä parin asiakkaan musiikkiterapiaprosessiin tai tutkia musiikkiterapian käytänteitä tietyn asiakasryhmän kohdalla. Työnohjaaja on voitu valita myös asiakasryhmän asiantuntijuuden perusteella ja työnohjausprosessin sisältä on tavoitettavissa työn opetuksen piirteitä. Työn sisällön muuttuessa oma tapa työskennellä voi joutua koetuksille. Uudet asiakasryhmät voivat vaatia uuden oppimista. Seuraavat kaksi esimerkkiä kuvaavat ohjaustilanteessa havaittavia vaiheita.

”siinä oppii itekin enemmän koko työtä, kun seurataan yhtä tai kahta asiakasta vaikka olisi kymmenen muuta jotka kans askarruttais, mutta sillai et sitten niiku saa enemmän ja voi seurata mitä siinä tapahtuu siinä terapiassa, miten siinä edetään ja näkee niittä, sitä kaarta, että oppimisen kannalta tavallaan se on tehokkaampaa.”

”Ehkä jonkun asiakasryhmän kohdalla ihan niiku halutaan ja tarvitaan sellasta, että tavallaan pohdintaa niistä raameista ja käytänteistä ja välillä tilataan tietoaakin - -”

7 MILLAISIA OVAT MUSIIKKITERAPEUTTIIEN TYÖNOHJAUKSEN ERITYISPIIRTEET?

Tässä toisessa tutkimuksen tuloksia esittelevässä pääluvussa käsitellään musiikkiterapeuttien työnohjauksen erityispiirteitä, joihin aineistosta nousi kolme pääluokkaa *Musiikin merkitys ohjauksessa, Vuorovaikutuksen syventyminen, Edut ja rajoitukset musiikkiterapeutin toimiessa musiikkiterapeutin työnohjaajana*. Näiden luokkien tieto esitetään avaten luokitteluni yläluokista perusilmaisuihin. Näiden yläluokkien yhdistäväksi luokaksi muodostui seuraava lause: Musiikkiterapeuttien työnohjauksen erityispiirteistä korostuu musiikki, syvä vuorovaikutus ja rohkeus pohtia oman ammattiryhmän työnohjaajan roolia.

Haastatteluteksteistä on poimittu kuvaavia esimerkkejä kulloinkin käsiteltävään kohtaan. Taulukko 11 esittelee haastattelurungon teemat liitettynä luokitteluketjuun.

Taulukko 11 erityispiirteiden luokittelu

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
TEEMA ERITYISESTI HUOMIOITAVA		
*Musiikillinen elementti *Erialaista suhteessa muihin ohjauksiin on musiikki	Musiikki	Musiikin merkitys ohjauksessa
*Työnohjauksessa käytettyjä musiikkiterapian menetelmiä *Muuta erilaista suhteessa muihin ohjauksiin	Oleellinen erityispiirre	
*Mitä vaatii ohjaajalta *Mitä vaatii ohjattavalta	Ohjaajaan ja ohjattavaan liittyvä	Vuorovaikutukseen syventyminen
*Työnohjauksen työtapana *Työnohjauksessa käytettyjä menetelmiä	Lähinnä muuta työnohjausta	
*Asiakassuhteen sisältö *Ohjattavan ammatillisuus	Mihin keskitytään	
TEEMA EDUT ja RAJOITUKSET		
*Koulutus ja työkokemus *Musiikkiin liittyvä ymmärrys *Saman ammattikunnan kieli ja taito	Edut	Edut ja rajoitukset musiikkiterapeutin toimiessa musiikkiterapeutin työnohjaajana
*Pieni ammattikunta *Suhteellinen kapea-alaisuus	Rajoitukset	

7.1 Musiikin merkitys ohjauksessa

Erittäin olennainen erityispiirre musiikkiterapeuttien työnohjauksessa oli musiikin merkitys eri tavoin työnohjaustilanteessa ja työnohjaussuhteessa. Kaikki informantit korostivat musiikin roolia musiikkiterapeuttien työssä ja näin se on merkityksellistä myös työnohjauksessa.

Musiikkiterapiassa musiikkiterapeutti on musiikin sisällä. Hän ei voi seurata musiikkia vierestä, vaan on esimerkiksi soittaessaan luomassa sitä asiakkaansa kanssa. Tässä musiikkiterapia eroaa verbaalipsykoterapiasta tai kuvataideterapiasta. Musiikkiterapeutti on musiikin kautta esillä ja avoimena suhteessaan asiakkaaseen. Sen lisäksi, että musiikkiterapeutin on tunnistettava vuorovaikutussuhteiden ilmiöitä, on musiikkiterapeutin tunnettava ja tunnistettava oma musiikkisuhteensa ja tutkittava omaa suhdettaan musiikkiin jatkuvasti. Musiikkiterapiassa musiikillinen ilmaisu on sanatonta kieltä, jonka kautta ollaan vuorovaikutuksessa. Tämä vaatii terapeutilta kykyä ja taitoa oman sisäisen kokemuksen, transferenssin käsittelemiseen ja ymmärtämiseen jotta se palvelee asiakkaan terapiaprosessia parhaalla mahdollisella tavalla.

” - - musiikkiterapeutit joutuu olemaan hirveen paljaana omille kokemuksilleen ja hirveen paljaana sen kokemuksen äärellä joka päivä sen musiikin kautta.”

Musiikki tulee työnohjaukseen myös työnohjattavien tuomien terapiatapausten kautta. Se mitä musiikissa tapahtuu terapiatilanteessa, aukeaa usein vain toiselle musiikkiterapeutille. Ymmärrys musiikin käytöstä terapiassa nousi esille kaikissa haastatteluissa.

” - - ei psykoterapeutin vaikka ois kuinka kokenut ja loistava niin ei hänellä kuitenkaan ole sitä osaamista ja kokemusta musiikin käytöstä terapiassa.”

” - - ja jotenkin niitä musiikin lainalaisuuksia - - mitkä on ne musiikin hoitavat ainekset, mitä musiikki voi saada aikaan, minkälaisia reaktioita ja et jotenkin semmoista tuntumaa täytyy olla, muuten joku ihan oleellinen osa voi jäädä siitä työnohjauksesta tai niistä prosesseista huomaamatta.”

”Että mä luulen kaikessa siinä, että jo pelkästään musiikin ymmärtämisessä - - et minkälaisia asioita se herättää ja tuntemuksia ja tunteita - -, että sen ymmärtäminen voi olla sellaiselle ihmiselle, joka ei ole tässä työssä niin se voi olla vaikeaa - - ottaa tai ymmärtää niitä asioita.”

” Kyllä siinä ilman muuta siinä niiku se musiikki välineenä, se musiikki välineen tunteminen, se että mitä sillä voi tehdä ja mitkä voi olla aika spesiaaleja vaikutuksia, joita on hyvä tietää.”

Työnohjauksessa kuunneltava musiikki voi olla terapiatilanteessa soitettua ja tallennettua, mutta myös sitä musiikkia, jota terapia-asiakas haluaa kuunnella terapiatunnilla. Tämä riippuu siitä, mitä työnohjattava on käsittelemässä työnohjaustilanteessa. Avoimuus musiikin ymmärryksen suhteen kuuluu musiikkiterapeuttien työnohjaukseen. Haastateltavat korostivat musiikkiterapeutin työnohjauksessa asioiden ja ilmiöiden työstämistä lisääväksi sen, että työnohjaajan ollessa musiikkiterapeutti on käsitteet ja ymmärrys työstä eli sama kieli käytössä, jolloin terapiatilanteesta on helpompi kertoa. Musiikkiterapeuttien menetelmien käyttö ohjaustilanteessa on tällöin luontevampaa, vaikka monesti ohjattavat haluavatkin kertoa sanallisesti tapauksistaan ja mahdollisesti käyttävät tallenteita apunaan terapiatilannetta kuvatessaan.

”No mä oon usein kuunnellut niiden asiakkaiden tekemiä nauhoja esimerkiksi jos semmoisia on ja sitä musiikkiterapiahetken kulkua, siitä saa aika hyvin käsityksen siitä, mitä siellä tapahtuu - -”

” - - musiikkipätkiä kuunnellaan - - et mitä on soitettu ja miten soittaa ja niissä on ihan se sama asia. Et kuvaile jonkun soittoon, et jos sä kuulet siitä ääninäytteen, niin kyllä se paljon kuvaavampaa on silleen - -. Vaikka paljon puhutaan, niin silti se on hyvä lisä siihen, jos joskus on sitä tämmöstä materiaalia.”

Musiikkiterapeuttiset menetelmät voivat olla apu työnohjauksen solmukohdissa, jolloin työnohjausprosessi tai työnohjattavan oivallus on jäänyt paikalleen.

” - - jos on vaikeelta tuntuva tilanne niin, usein [musiikillisen] improvisaation kautta voidaan päästä jäljille et mikä se on. Varsinkin jos on sellainen et joku terapeutti on jotenkin hakusessa omien tunteiden kanssa tai ei ymmärrä jotain asiaa johonkin asiakkaaseen liittyen, silloin mä oon huomannut et improvisaatio voi auttaa siihen.”

7.2 Vuorovaikutuksen syventyminen

Vuorovaikutuksen syventymistä työnohjauksessa voidaan tarkastella siten, mitä se vaatii työnohjaajalta ja työnohjattavalta, tutkimalla mihin työnohjauksessa keskitytään sekä tarkastelemalla työnohjauksen työtapoja ja käytettyjä menetelmiä.

Työnohjaajan oma laaja työkokemus auttaa tunnistamaan erilaisia ilmiöitä ja mahdollistaa asioiden tarkastelemisen erilaisista näkökulmista. Työnohjaajan pitää pystyä kuunteleman ja kuulemaan ohjattavaansa. Keskinäinen kunnioitus tarkoittaa tilan antamista, paneutumista siihen mitä ohjattava kertoo. Kokenut ohjaaja toteuttaa pelkistettyä 'vähän on enemmän' -periaatetta, joka tarkoittaa ohjattavan oman oivalluksen tukemista, intensiivistä kuuntelemista ja tarkkaa reflektointia. Ymmärrys musiikkiterapiassa nousevista ilmiöistä ja asioista, musiikillisen ilmaisun kauttakkin tulevista, pitää olla hyvä.

” - - kyllä mä ohjauksessa nään, että ohjattava on se, joka tilaa ja mä en saa liikaa tarjoilla ja määrittää et näin tää nyt menee, koska silloin siitä tulee ohjattavan näköstä ja hänen tarpeitaan vastaavaa ”.

”Informantti: Kyl se vaatii sen et ymmärtää miten musiikki vaikuttaa, miten musiikki vaikuttaa ihmiseen. Et jos sitä käsitystä ei ole niin on hyvin vaikea ohjata musiikkiterapeuttia.

Tutkija: Eli sen taiteen ja ihmisen välisen suhteen ymmärtämistä?”

Kuten edellisessä luvussa todettiin, on musiikkiterapeutti terapiatilanteessa hyvin paljaana musiikin kautta. Työnohjattavan onkin oltava terapiaa tehdessään erittäin avoin kaikelle terapiassa tapahtuvalle.

” - - työnohjattavan täytyy olla hirmuisen avoin sille [musiikin vaikutus] ja myöskin valmis tutkimaan ja ehkä myös herättämään sitä, jos ohjattava ei sitä itse kuule, sitä tärkeyttä, mutta sen ohjattavan ehdoilla.”

Työnohjauksessa oppiminen on kokemuksellista. Työnohjausprosessi elää työnohjausistunnon ulkopuolella. Ohjattava työstää ohjaustilanteessa tulleita asioita ja oivalluksiaan ja tarvittaessa tarkastelee niitä uudelleen toisella ohjauskerralla.

”Informantti: - - tässä on mun mielestä tärkeä pointti, että työnohjattava on itsensä opettaja, mutta työnohjaaja voi antaa sille impulsseja siihen suuntaan että ala sä mieltää tai hanki tietoa ja tavallaan sitä käsitellään sitä kokemus tietoo jota syntyy sen jälkeen tai siinä prosessissa tai se on niiku tää toimia itsensä opettajana on nyt vasta tullut yleiskieleen, mutta sitä se tarkoittaa, että työn ohessa oppii itse se tekee sitä työtä.

Tutkija: Eli oppii kokemuksen kautta?

Informantti: Niin.”

Musiikkiterapeutit työskentelevät hyvin itsenäisesti. Heillä on vastuu terapiasuhteesta ja siihen liittyvästä yhteistyöstä eri toimijoiden kanssa. Musiikkiterapeuttien työnohjauksessa keskitytään pitkälti kliiniseen asiakastyöhön. Silloin työnohjattavan sisäisen kokemuksen käsittely ja ymmärtäminen syventää työnohjattavan

asiakassuhdetta. Ohjattavan ammatillisuus, se miten musiikkiterapeutti on suhteessa asiakkaaseensa näkyy työnohjauksessa.

”Ja siinä [terapia]suhteessa oleminen on meidän ammatti-identiteettiä hirveen pitkälti, koska se on sitä mikä vaatii meiltä itsetuntemusta, kykyä reflektoida, kykyä tunnistaa, kykyä ymmärtää ja sitä kautta jeesata sitä asiakasta.”

Musiikkiterapeuttien työnohjauksessa lähinnä muuta työnohjausta on työnohjattavan tapa tuoda asiat kertomalla terapiatilanteen tapahtumia ja omia mietteitään vuorovaikutussuhteesta asiakkaaseen.

” - - terapeutti kuvaa mitä terapiassa on tapahtunut ja sitä käsitellään, se on niiku tällainen siirtovaikutus.”

Monien terapiamuotojen työnohjauksessa käytetään terapiatilanteen ääni- tai kuvataallenteita kuuntelemista ja katselemista. Niin voidaan toimia myös musiikkiterapian työnohjauksessa. Työnohjaajalle terapiatilanne konkretisoituu ja työnohjaus kohdentuu sekä näin tilanteen monipuolinen käsittely voi olla myös menetelmällistä pohdintaa.

”Se [videotallenne] on hyvä - - niin et se tuo sen asiakkaan, mistä puhutaan monta kertaa siitä samasta, niin se tuo - - enemmän [esiin], kuin siitä aletaan puhua, niin tulee heti mielen selkeä kuva, konkreettinen kuva siitä ihmisestä.”

”Niin [videotallennetta katseltaessa] vois kiinnittää sellaisiin asioihin huomiota tai kiinnittyä huomiota sellaisiin asioihin kuinka terapeutti toimii, et se tulee vähän sellaista valmentavaakin otetta, et huomaaks sä, et sä voit tehdä tässä vähän eri tavalla. Et mä voin siihen hänen metodiinsa puuttua, hänen tapaansa työskennellä.”

7.3 Edut ja rajoitukset musiikkiterapeutin toimiessa musiikkiterapeutin työnohjaajana

Musiikkiterapeutin työuralla on mahdollista saada musiikkiterapeutti omaksi työnohjaajakseen. Tässä luvussa tarkastellaan mitä etuja ja rajoituksia työnohjauksessa voi olla työnohjaajan ollessa saman ammattikunnan edustaja.

7.3.1 Edut

Musiikkiterapeutin koulutuksen ja työkokemuksen mukanaan tuomat edut ovat yhteisen kielen ja kokemusmaailman johdosta asioiden helpompi jakaminen. Työnohjaajan kokemus ja osaaminen musiikin käytöstä terapiassa tuo etua asioiden työnohjattavalle, asioita ei tarvitse selittää perusteista asti.

”Et esim. jos käy psykoterapeutilla työnohjauksessa pitää paljon enemmän selittää, niitä asioita ja ilmiöitä ja sitä soittamista ja musiikin kuuntelua ja kaikkea, mutta silloin kun työnohjaaja ja työnohjattava ovat molemmat musiikkiterapeutteja niin se on jotenkin tiedossa mitä se on. Molemmilla on se pätevyys, koulutus ja tieto siellä takana.”

Musiikkiterapeutti ymmärtää musiikkiterapian sisällön. Musiikkiterapeutti elää musiikin sisällä ja osaa tavoittaa terapiaan liittyvästä musiikkista olennaisen. Hän tietää musiikin vaikutukset ja mahdollisuudet ja suhtautuu avoimesti kaikenlaiseen musiikilliseen ilmaisuun.

”Tutkija: [Liittykö tämä siis] musiikkiterapeuttien ammatin sisältöjen ja käytänteiden ymmärtämiseen?”

Informantti: joo esimerkiksi improvisaatio, kyl se jotain kertoo sanana, mut se et miten se käytännössä toteutetaan, niin kyl musiikkiterapeutti sen tajuu sit jo ihan selkeästi, et se voi olla melkosta.”

Informantit korostivat yhteisen kielen ja kokemuksen tuottavan ymmärryksen asioihin joille ei ole sanallista vastinetta.

Informantti: - - niit on niin vaikee selittää, et mitä tapahtuu jossain improvisaatiossa. Että miten joku lapsi lähtee siihen mukaan ja millä tavalla. Jos sä yrität sen sanallistaa, niin ethän sä löydä sitä välttämättä sitä fiksua sanoja.

Tutkija: Oisko tässä se pirullinen puoli, et siin on jotain mitä ei aina ole sanoin kuvattavissa?”

Informantti: Niin just, ei olekaan

Tutkija: Eli se on sitä yhteistä kieltä työnohjaaja musiikkiterapeutin ja musiikkiterapeutin, joka on työnohjauksessa välillä.”

Musiikkiterapeutin toimiessa musiikkiterapeutin työnohjaajana musiikin käyttö ohjaustilanteessa on helpompaa, se tuo mahdollisuuden katsoa asiaa toisenlaisesta näkökulmasta tai toisella tavalla. Musiikkiterapeutin voidaan olettaa ymmärtävän musiikin tuoman kerronnan ja kykenevän käsittelemään sitä oikeassa kontekstissa.

”Sit siin on se etu et jos tahtoo lähteä ohjaustilanteessa itse käyttämään musiikkia ja kertomaan omaa tarinaansa asiakastyöstä musiikin keinoin niin silloin se mahdollistuu.”

7.3.2 Rajoitukset

Musiikkiterapeuttien ammattikunta on suhteellisen pieni. Työnohjauksessa ei toteuteta terapiasta tuttua abstinenssisääntöä (*pidättyvyysääntö – terapeutti ei kerro omia henkilökohtaisia asioitaan asiakkaalle*) kirjaimellisesti, mutta työnohjausta helpottaa, että työn ohjaaja on riittävän etäällä ja samalla tarpeeksi lähellä. On helppoa sortua puhumaan aivan muita yhteisiä asioita kuin työnohjaukseen suunnittelemaansa. Yksi informanteista totesikin varaavansa pienen hetken kuulumisille ennen kuin hän ehdottaa paneutumista ohjauskerran asioihin. Ongelmaksi voivat muodostua myös pienen ammattikunnan sisällä olevat muut sitoumukset, jotka saattavat heijastua ohjaustilanteeseen.

” - - juuri se pienessä ammattikunnassa on se vaara, että se menee sitten silläilla että rönsyilee ja hypätään et ai niin tuli mieleen ja että ne pitäis puhua ne 'ai niin jutut' etukäteen - - ”

Kaikki informantit totesivat mahdollisena rajoituksena olevan työnohjaajan kapea-alaisuuden, joka voi tarkoittaa pitäytymistä yhdessä viitekehyksessä tai ymmärryksen niukkuutta erilaisten asiakasryhmien terapioiden toimintatavoista. Kapea-alaisuus voi tarkoittaa myös työnohjaajan tiedonpuutteita esimerkiksi neurologiasta ja neurologisista asiakkaista.

”rajoitus voi olla myös siinä viitekehyksessä, että riippuu siitä minkälaista viitekehystä musiikkiterapeutti itse edustaa. Ja miten monipuolisesti pystyy olemaan ja näkemään ja ymmärtämään. Eli rajoite voi olla yksisuuntaisuus tai kapea-alaisuus.”

Musiikkiterapeutti valitsee itse työnohjaajansa. Viitekehysten valinta ja ohjaajan muu kompetenssi on hyvä selvittää alkuhaastattelussa ja arviointikäynneillä. Haastattelussa voi myös todeta onko yhteinen vuorovaikutussuhde toimiva vai jääkö työnohjaajaa etsivälle tunne, että yhteisessä työskentelyssä voisi olla ristiriitoja, luottamuspulaa tai kunnioituksen ja arvostuksen puutetta.

8 TULOSTEN TARKASTELU JA POHDINTA

Tämän tutkimus selvitti miten musiikkiterapian työnohjausta määritellään ja millaisia ovat musiikkiterapian työnohjauksen erityispiirteet viiden kokeneen työnohjaajan haastattelujen perusteella. Haastateltavilta tiedusteltiin myös työnohjauksen haasteellisia tilanteita. Tulokset esitetään ensin tiivistetysti, sen jälkeen vertaillen aiempiin tutkimuksiin. Pohdinnassa ehdotetaan myös tutkimuksen tuottaman tiedon pohjalta käytännön toimea.

8.1 Tulokset

Tulokset tiivistetysti:

1. Työnohjaus on kokemuksellista oppimista, tavoitteellista toimintaa, jota toteutetaan luottamuksellisessa ja avoimessa ilmapiirissä. Sen pitää olla säännöllistä ja se toteutetaan riittävän pitkäaikaisena prosessina.
2. Työnohjaus kohdentuu työnohjattavan työhön. Se mahdollistaa työstä nousevien ilmiöiden pohdinnan, erilaisten näkökulmien etsinnän ja tarkastelun. Työnohjauksessa käsitellään asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti työnohjattavan työssä jaksamiseen.
3. Työnohjausta edeltää arviointi yhteisen työskentelysuhteen mahdollisuuksista, jolloin myös pohditaan työnohjauksen tavoitteita ja selvitetään ohjattavan odotuksia.
4. Työnohjaaja on koulutettu, kokenut musiikkiterapia-alan ammattilainen.
5. Työnohjauksessa on tunnistettavissa vaiheita, niin ammatillisessa kasvuun kuin musiikkiterapeutin omaan elämänsäkaareen liittyen.
6. Musiikkiterapeuttien työnohjauksessa erittäin olennainen erityispiirre oli musiikin merkitys eri tavoin työnohjaustilanteessa ja työnohjaussuhteessa ja itse musiikkiterapiassa. Musiikkiterapeutti on terapiatilanteessa musiikin kautta avoimempana verrattuna moneen muuhun psykoterapiamuotoon. Musiikkiterapeutti on terapiassa musiikin sisällä.

7. Musiikkiterapeutin toimiessa työnohjaajana musiikkiterapeutille on etuna musiikkiterapian syvä ymmärtäminen. Yhteinen kielen ja kokemus tuottaa ymmärryksen asioihin joille ei ole sanallista vastinetta. Rajoituksena saattaa olla työnohjaajan viitekehysellinen tai tiedollinen kapea-alaisuus.

8. Työnohjauksen haasteelliset tilanteet liittyvät työnohjaajan ja työnohjattavan vuorovaikutussuhteeseen ongelmiin sekä työnohjattavan oman elämäntilanteen asioihin ja psyykkiseen vointiin.

Musiikkiterapeuttien määritelmät työnohjaukselle eivät poikenneet aiemmissa tutkimuksissa esitetyistä työnohjauksen (*professional supervision, clinical supervision*) yleisistä määritelmistä. Verrattaessa määritelmiä Lythin (2000, 728) vastaavaan sisällönanalyysillä toteutettuun tutkimukseen, ovat työnohjaajien ilmaisut samankaltaisia. Luottamuksellisuus ja tunteiden pohdinta, oman kasvun tarkastelu on löydettävissä niin tämän tutkimuksen kuin Lythin tutkimuksen löydöksinä. Musiikkiterapeuttien työnohjauksen määritelmä on yleisten määritelmien mukainen ja näin ollen käsitteenä riittävän selkeä muihin ammattialoihin verrattuna.

Työnohjaukseen kuuluva oppiminen, tässä tutkimuksessa todettu kokemuksellinen oppiminen, on myös todettu aiemmissa työnohjauksen määritelmässä kuten Paunonen-Ilmonen (2001, 32), Keski-Luopa (2001, 24-43), Tiuraniemi (2005, 110), Keskinen (2006, 34-35). Edelliset auktoriteetit ovat myös todenneet työnohjauksen myönteisen vaikutuksen työssä jaksamiseen, mikä todettiin myös tässä tutkimuksessa. Musiikkiterapeuttien työnohjaus tukee uran mittaista oppimista ja terapeuttien työn laatua.

Selkeät ammatillisen kasvun vaiheet on havaittavissa uransa alkutaipaleella olevan musiikkiterapeutin työnohjauksessa. Näistä asiantuntijuuden vaiheista musiikkiterapeutin kehittyessä on kirjoittanut muun muassa Nygaard Pedersen (2009, 48-49), jota esiteltiin luvussa 2 sivulla 20. Tämän tutkimuksen aikana päädyin pohtimaan musiikkiterapeuttien ammatillisen kasvun vaiheita Dreyfus S. & Dreyfus H. (1980) luoman ammatillisen kasvun viisiportaisen mallin mukaan. Ensimmäinen on noviisin eli aloittelijan vaihe, jolloin musiikkiterapeutti pitäytyy opittujen mallien mukaisessa toiminnassa. Toisessa, edistyvän aloittelijan vaiheessa musiikkiterapeutti

pystyy jo huomioimaan tilannetekijöitä, mutta tavoitteiden asettelu ei ole vielä tietoista. Kolmannessa, osaavan tekijän vaiheessa rutiinit muotoutuvat, tilannetekijöitä huomioidaan valikoivasti, tavoiteasettelu on tietoista ja suunnitelmat harkitumpia. Neljännessä, taitavan tekijän vaiheessa musiikkiterapeutille on muodostunut jo kokonaisvaltaista näkemystä työstä ja kykyä priorisoida olennaiseen, sekä luottamusta on omaan kokemukseen ja mallitapauksiin. Viidennessä, asiantuntijavaiheessa musiikkiterapeutti toimii kokemuksen perusteella on syvästi sitoutunut työhönsä ja luottaa intuitiiviseen päätöksentekoonsa. (Dreyfus S. & Dreyfus H. 1980.) Haastatellut työnohjaajat kuvasivat musiikkiterapeutin kehitystä näkemykseni mukaan pitkälti tämän mallin mukaisesti. Myös Lehtonen (1996, 129-134) on kirjoittanut musiikkiterapeutin asiantuntijuuden kehittymisestä mukaillen Berlinerin (1988) eksperttisuuden kehittymisen teoriaa, joka muistuttaa hyvin Dreyfusin ja Dreyfusin viisiportaista asteikkoa.

Työnohjattavana olevan musiikkiterapeutin elämäntilanteiden vaikutuksesta työnohjauksen vaiheisiin ei aiemmin ole kirjoitettu. Terapeutin kypsyys ja valmiudet toimia terapeuttina vaihtelevat terapeutin elämänkaaren aikana. Muutokset terapeutin henkilökohtaisen elämän ihmissuhteissa voivat vaikuttaa terapeutin omaan kykyyn olla vuorovaikutuksessa asiakkaaseen. Mikäli terapeutti ei arvosta itseään, voi tämä johtaa myös asiakkaiden aliarvioimiseen ja halveksuntaan. Kohdatessaan näitä tapahtumia työnohjaajan pitää arvioida samalla terapeutin työkykyä. Työnohjaaja joutuu työnohjausprosessin aikana tukemaan työnohjattavaa ja tarkastelemaan tilanteen selkiytymistä. Työnohjaaja voi kannustaa ohjattavaansa hakemaan terapiaa vaikean elämäntilanteensa ratkaisemiseksi. Musiikkiterapeuttien työnohjauksessa hyvää eettisyyden noudattaminen näyttää toteutuvan. Työnohjauksessa käsiteltävissä olevia haasteita ei epäröidä työstää.

Musiikkiterapeuttien työnohjauksessa musiikin läsnä olo on erittäin merkityksellistä. Musiikin ymmärtäminen ilmiönä, voimakkaana vaikutuskanavana, ajassa tapahtuvana virtana, laajamuotoisena tunteiden ilmaisukanavana tuo omat erityispiirteensä ohjaukseen. Musiikkiterapeutti on terapiatilanteessa musiikin takia ja avulla syvällä tapahtumien sisällä. Tämä asettaa terapeutille erityisiä vaatimuksia terapiassa esille tulevien vuorovaikutusilmiöiden havaitsemisessa, samoin herkkyydelle toimia musiikissa myös oman esillä olonsa, paljaana olemisen kautta. Haavoittuvuus,

herkkyys ja vahvuus ovat samanaikaisia terapeutin työssä. Musiikki tuo terapiaan sanattoman kielen, hyvin tulkinnallisen kielen, jota terapeutti voi tarkastella omien vastatunteidensa kautta. Musiikkiterapeutin työnohjauksessa musiikkiterapeuttien menetelmien käyttö voi tuoda työnohjaukseen tietoa ja oivallusta, jota muulla tapaa ei saataisi esille. Tämä tutkimus vahvisti Daviesin ja Slobodan (2009) näkemystä, heidän totesivat rajojen musiikkiterapiassa olevan erilaisia muuhun psykoterapiaan verrattuna, sillä musiikkiterapiassa kliininen improvisaatio on asiakkaan ja terapeutin yhteinen tuotos. Musiikkiterapeutin on vastattava asiakkaansa kysymyksiin välittömästi ja spontaanisti ja vielä musiikillisesti esimerkiksi edellä mainitun kliinisen improvisaation sisällä. Musiikkiterapiassa musiikillinen vuorovaikutus on limittäistä, olennainen osa työskentelyä. Musiikillisen aineksen tuominen työnohjaukseen voi jännittää terapeuttia, onhan hän erittäin avoimena esillä musiikin kautta kuin vain kertomalla terapiatilanteesta. Työnohjattavan tuodessa työnohjaukseen otteen terapiatilanteesta soitetusta musiikista, voi työnohjaaja kuulla jotain uutta, ehdottaa tuoretta näkökulmaa asiakas-terapeutti suhteeseen, jolloin voidaan tavoittaa ilmiöitä, joita muuten ei ole ollut esillä työnohjauksessa. (Davies & Sloboda 2009, 155-156.) Musiikkiterapiaprosessi on aina vastavuoroista, terapeutin riittävän hyvä itsereflektio, itsensä tunteminen myös musiikin sisällä on välttämätöntä toimivan musiikkiterapian toteuttamisessa (Lehtonen 1996, 11-14).

Lehtonen (1989,61-62) korostaakin musiikkiterapeutin työnohjauksen vaativan työnohjaajalta laajaa musiikin ymmärrystä ja psykoterapeutista tietämystä. Frohne-Hagemannin (2001, 234-235) näkemyksen mukaan musiikkiterapian eritysluonteen johdosta terapiatilanteessa tapahtuvan vuorovaikutussuhteen ymmärtämisessä on työnohjaajan musiikkiterapiakoulutus merkityksellistä.

Työnohjauksen haasteet liittyvät työnohjaajan ja työnohjattavan vuorovaikutussuhteeseen ongelmiin sekä oman elämäntilanteen asioihin ja psyykkiseen vointiin. Työnohjaussuhde on herkkä. Mikäli luottamuksellisuudessa tai keskinäisessä arvostuksessa tapahtuu heikkenemistä, on työnohjauksen jatkuminen uhattuna. Haasteellisuutta työnohjaukseen voi tuoda myös ohjattavan kykenemättömyys ottaa vastaan erilainen näkökulma työnohjaajaltaan tai se ettei tunnista terapiatilanteissa omia sokeita pisteitään, joita työnohjaaja on joutunut hänelle osoittamaan. Tiuraniemi (2005,112) todennut kirjoituksessaan työnohjauksen

sisällä ilmentyvän vastustuksen olevan juuri tällainen haasteellinen kohta, mikä työnohjaajan pitää tunnistaa. Keski-Luopa (2001, 419-422) korostaa transferenssin ja vastatransferenssin tunnistamisen tärkeyttä työnohjaustilanteessa, jotta työnohjaussuhde voi toimia. Palautteen vastaan ottamisessa transferenssitunteiden yllättävä negatiivinen ilmentyminen on mahdollista. Työnohjaukseen liittyy paljon eettisiä kysymyksiä, jotka muodostavat haasteellisia paikkoja. Työnohjattavan kuin myös työnohjaajan psyykkisen voinnin horjuessa voi työnohjaus jopa epäonnistua.

8.2. Pohdinta

Vaikka tutkimukseni ei sinällään tuonut uutta tietoa musiikkiterapeuttien työnohjauksesta, se vahvisti aikaisempaa tietoa työnohjauskäsitteistä, jotka ovat samanlaisia kuin eri työnohjauksen tutkijoiden esittämät. Lisänäkökulmaa tutkimus toi musiikkiterapeuttien työnohjauksen selkeästä erityispiirteestä, musiikillisesta elementistä. Tätä erityispiirrettä ovat myös musiikkiterapia-alan työnohjauksesta kirjoittaneet korostaneet. Musiikkiterapeutti on terapiamuodon luonteesta johtuen terapiatilanteessa omien tunteidensa kanssa hyvin avoimena musiikin kautta. Tämän johdosta musiikkiterapeutin työnohjaus on vaativaa moniin rinnakkaisaloihin verrattuna.

Tutkielmani luotettavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimusprotokollan noudattamista. Alkuosassa oli laaja kirjallisuuskatsaus, jossa taustoitettiin ja luotiin perusta varsinaiselle tutkimukselle, jota tuki myös aiempien työnohjaustutkimuksien käsittely omassa alaluvussa. Tutkimuksen haastateltavat oli valittu kokeneiden työnohjaajien joukosta, jolloin noudatettiin mm Hirsijärven ja Hurmeen (2000) periaatetta tutkittavien valinnasta: valitaan vain sellaisia ihmisiä, joilta tutkija olettaa saavansa parhaiten aineistoa tutkimuksen kohteena olevista asioista (Hirsjärvi & Hurme 2000, 42-48). Aineiston keruu tehtiin teemahaastatteluina, punainen johtolanka mielessä pitäen. Haastattelutilanteessa noudatettiin Hirsijärven ja Hurmeen (2000, 168-169) mukaisesti fenomenografisesti orientoituneen haastattelijan tapaa luomalla haastattelutilanteesta sellainen, jossa haastateltavan oli helppo kertoa syvällisesti kokemuksistaan musiikkiterapeuttien työnohjauksesta. Haastattelurunko täsmentyi ensimmäisen haastattelun jälkeen. Haastattelujen litterointi tarkastettiin

kaksi, kolme kertaa, jotta tutkimusaineistoon ei olisi jäänyt virheitä. Aineiston analyysitavaksi oli päätetty sisällönanalyysi, jota sopii haastattelumateriaalin tutkimisen hyvin (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 101). Tutkimuksen kuluessa tieteellisen päättelyn muodoksi vahvistui abduktiivinen päättely, kun tutkijalle selkiytyi Hirsijärveä ja Hurmetta (2000, 136) mukailten teoreettiset johtoideat, joiden avulla aineisto pyrittiin näyttämään todeksi. Tuloksien esittely on toteutettu kuvaamalla tutkimusprosessi alusta loppuun.

Työnohjauksen eettisten periaatteiden noudattaminen on erittäin tärkeää. Tätä korostivat kaikki haastateltavat. Hyrkäsen (2010, 6) mukaan työnohjauksen eettiset ja moraaliset kysymykset ovat alkaneet nousta entistä enemmän esille kansainvälisessä kirjallisuudessa. Hyrkäs näkee lähes jokaiseen työnohjauksessa käsiteltävään aiheeseen sisältyvän eettinen ulottuvuus. Useimmiten tämä edellyttää myös jonkinlaista analysointia, reflektointia ja ratkaisua. (Hyrkäs 2010, 6.)

Keski-Luopa (2001) pitää tärkeänä, että työnohjaajalla on työnohjaukset koulutus, jotta kokemuksellisen oppimiskäsityksen mukainen oppiminen olisi mahdollista. Musiikkiterapeuteilta ei vaadita erillistä työnohjaukset koulutusta, jolloin on pohdittava kykeneekö ohjaaja erottamaan musiikkiterapeutin ja työnohjaajan roolin sekä onko ohjaajan oma kokemus työnohjauksesta koulutustyönohjaus, jossa painotus on tavalliseen työnohjauksen verrattaessa erilaista. (Keski-Luopa 2001,40.)

Jatkotutkimusideana voisi olla ammatissaan toimivien musiikkiterapeuttien työnohjausprosessin pitkä seuranta, jolloin musiikkiterapeutin ammatillisen kasvun vaiheiden todentamista voitaisiin tarkastella. Samoin mielenkiintoista olisi tarkastella työnohjauksen taustalla olevien viitekehysten vaikutusta ja työnohjauksen arvioinnin kehittämistä.

Tutkimukseni laitto minut pohtimaan musiikkiterapeuttien työnohjaukset koulutusta. Erillistä musiikkiterapeuttien työnohjaukset koulutusta ei Suomessa ole järjestetty. Jyväskylän yliopiston musiikkiterapian poikkeuskoulutuksiin 1984-1996 liitettiin työnohjaukset koulutusta ja nykyisessä maisterikoulutuksessa opiskelijat saavat harjoitella ohjausta toimiessaan opiskelijoiden tuutoreina. Tämä tosin ei ole varsinaista erillistä työnohjaukset koulutusta (vrt. Keski-Luopa 2001, 40), joka laajuutta Suomessa voidaan

mitata Suomen työnohjaajat ry:n jäsenyyskriteerein: ”Suomen työnohjaajat ry:n jäseneksi voidaan hyväksyä henkilö, jolla on vähintään kaksivuotinen, 40 ov:tä tai 60 op:tä sisältävä prosessinomainen työnohjaajakoulutus.” (STOry 2010). Musiikkiterapeuteille on ollut tarjolla erillinen työnohjauskoulutus ainakin Ruotsissa ja Iso-Britanniassa ja Tanskassa. Dileo (2001, 35) toteaa että kliinisen kokemuksen lisäksi musiikkiterapeutti tarvitsee työnohjauskoulutuksen toimiakseen monipuolisesti työnohjaajana. On jo aika kehittää työnohjauskoulutus musiikkiterapeuteille Suomessa.

LÄHTEET

- Aavaluoma, S & Kyrölä, U-M. (2003). Tornadon kohtaaminen - Toiminnallisista menetelmistä apua dementoituville ja heidän läheisilleen. Resurssi. Tampere.
- Ahonen, J. (2000). Narratiivinen lähestymistapa työnohjauksessa –tapaustutkimus työnohjauskusteluista. Pro gradu –tutkielma. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampereen yliopisto.
- Ahonen-Eerikäinen, H. (2003). Using Group-Analytic Supervision Approach When Supervising Music Therapists. *Nordic Journal of Music Therapy* 12 (2) 2003. 173-181.
- Ala-Ruona E. (2004). Psykkisesti oireileva asiakas musiikkiterapiassa - Alkuarvioinnin käytäntöjä, sovelluksia ja teoriaa. Lisensiaatintutkimus. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.
- Ala-Ruona E. (2007). Alkuarviointi kliinisenä käytäntönä psykkisesti oireilevien Psykkisesti oireileva asiakkaiden musiikkiterapiassa – Strategioita, menetelmiä ja sovelluksia. Väitöskirja. Jyväskylä. Jyväskylän yliopisto.
- Ala-Ruona, E., Saukko, P. & Tarkki, A. (2009). Musiikkiterapiapalvelut. Jyväskylä: Suomen musiikkiterapiayhdistys ry.
- Alasuutari, P. (1999). Laadullinen tutkimus. Kolmas uudistettu painos. Tampere: Vastapaino, 1999.
- Amir, D. (2001). The Journey Two: Supervision for the New Music Therapist Working in an Educational Setting. In Forinash, M. (Ed.) *Music Therapy Supervision* Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 195-210.
- AMTA. (2011). The American Music Therapy Association, Code of Ethics. Saatavissa: <http://www.musictherapy.org/ethics.html>
- APMT. (2011). The Association of Professional Music Therapists, Code of Ethics. Saatavissa: <http://www.apmt.org/TheAPMT/CodeofEthics/tabid/79/Default.aspx>
- Arvidsson B., Lofgren H. & Frilund B. (2001). Psychiatric nurses' conceptions of how a group supervision programme in nursing care influences their professional competence: a 4-year follow-up study. *Journal of Nursing Management*, 2001, 9, 161-171.
- Austin, D, Dvorkin J. (2001). Peer Supervision in Music Therapy. In Forinash, M. (Ed.) *Music Therapy Supervision* Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 219-229.
- Baratta, E., Bertolami, M., Hubbard, A., MacDonald, M-C. & Spragg, D. (2001). Peer Supervision in the Development of New Music and Expressive Therapist. In Forinash, M. (Ed.) *Music Therapy Supervision* Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 181-194.

- Blatner, A. (1997). Toiminnalliset menetelmät terapiassa ja koulutuksessa. Psykodraaman ja sosiodraaman tekniikat käytäntöön sovellettuina. Resurssi, Tampere.
- CAMT. (2011) the Canadian Association for Music Therapy, CODE OF ETHICS. Saatavissa: <http://www.musictherapy.ca/docs/official/codeofethics99.pdf>
- CBMT. (2011) the Certification Board for Music Therapists, Scope of Practice Saatavissa: http://www.cbmt.org/CBMT_Scope_of_Practice.pdf
- Dileo, C. (2001). Ethical Issues in Supervision. In Forinash, M. (Ed.) Music Therapy Supervision Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 19-24.
- Dreyfus S. E.; Dreyfus H. L. (1980). A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition. Washington, DC: Storming Media. Retrieved June 13, 2010. Saatavissa: <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA084551&Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf>
- Eckhoff, R.; Grøndahl S. B. (2008). Supervisjon som ressurs for ferdigutdannede musikkterapeuter. I Trondalen, G. & Ruud, E. (red). Perspektiver på musikk og helse : 30 år med norsk musikkterapi. Oslo. Norges musikkhøgskole. 351-361.
- EMTC. (2011). The European Music Therapy Confederation, Code of Ethics Saatavissa: <http://www.emtc-eu.com>
- EMTR. (2011). European Register of Music Therapy Saatavissa: http://www.emtc-eu.com/EMTR_Commission.htm
- Eskola, J. (2007). Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat, laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, 2. korjattu painos,. PS –kustannus. 159-183.
- Forinash, M. (2001). Music Therapy Supervision. Barcelona Publishers. Gilsum. USA
- Frohne-Hagemann, I. (2001). Intergrative Techniques in Professional Music Therapy Group Supervision. In Forinash, M. (Ed.) Music Therapy Supervision Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 231-245.
- Halonen, P. (1999). Musiikkiterapian työnohjaus. Teoksessa Erkkilä, J. & Lehtonen, K. (toim.) Musiikkiterapian monet kasvot.. Suomen musiikkiterapiayhdistys ry. Jyväskylä. 337-387
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. (2000). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki University Press.
- Hyrkäs, K. (2002). Clinical Supervision and Quality Care (Työnohjaus ja laadukas hoito). Väitöskirja. Acta Universitatis Tamperensis; 869, Tampereen yliopisto, Tampere.

- Hyrkäs K. (2010). Työnohjauksen monimuotoisuus kansainvälisestä näkökulmasta. Osviitta 3 / 2010. Suomen työnohjaajat ry. 1-7.
- Hämäläinen R. P. & Saarinen E. (2004). Systeemiäly. Näkökulmia vuorovaikutukseen ja kokonaisuuksien hallintaan. Helsinki University of Technology Systems Analysis Laboratory Research Reports B24, June 2004
- Hänninen, V. (2003). Sisäinen tarina, elämä ja muutos. Väitöskirja. Acta Universitas Tamperensis 696. Tampere yliopistopaino.
- Jackson, N. A. (2008). Professional Music Therapy Supervision: A Survey. Journal of Music Therapy. XLV (2), 2008, s.192-216. The American Music Therapy Association
- Jahn-Langerberg M. (2001). Psychodynamic Perspectives in Professional Supervision. In Forinash, M. (Ed.) Music Therapy Supervision Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 271-279.
- Kakkori, L. & Huttunen, R. (2010). Fenomenologia, hermeneutiikka ja fenomenografinen tutkimus. Saatavissa: joyx.joensuu.fi/~rhuttun/fenomenografia2011.pdf
- KELA. (2010). Kelan vaikeavammaisten avoterapiastandardi, versio 6/19.1.2010 Saatavissa: [http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/\(WWWAllDocsById\)/81A755497A45D037C22576D300417F11/\\$file/avostandardi19.1.2010.pdf](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/(WWWAllDocsById)/81A755497A45D037C22576D300417F11/$file/avostandardi19.1.2010.pdf)
- Keskinen, S. (2006). Työnohjaus, sparraus, mentorointi ja coaching esimiestyössä. Osviitta 3/2006. Suomen työnohjaajat ry. 32-37.
- Keski-Luopa L. (2001). Työnohjaus vai superviisaus. Metanoia-Instituutti. Oulu.
- Klemelä E. (1999). Vastatransferenssi ryhmäpsykoterapiassa. Teoksessa Arppo, M., Pölonen, R. & Sitolahti, T. (toim.). Ryhmäpsykoterapian perusteet. Yliopistopaino. Helsinki. 105-116.
- Knudsen H. K., Ducharme L. J. & Roman P. M. (2008). Clinical supervision, emotional exhaustion, and turnover intention: A study of substance abuse treatment counselors in NIDA's Clinical Trials Network J Subst Abuse Treat. 2008 December; 35(4): 387-395.
- Kopakkala, A. (2005). Porukka, jengi, tiimi - Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Edita Publishing Oy. Helsinki.
- Kärkkäinen M-L. (2010). Hoitotyön työnohjauksen määritelmästä. Osviitta 3/2010. Suomen työnohjaajat ry. 14-17.
- Laine T. (2007). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, 2. korjattu painos, PS -kustannus. 28-45.

- Laukkarinen, H. (2005). Musiikkiterapeutti moniammatillisessa tiimissä - Musiikkiterapeuttien käsityksiä moniammatillisissa tiimeissä toimimisesta ja tiimissä toimimisen vaatimista erityispiirteistä. Pro gradu –tutkielma. Musiikin laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Lehtonen, K. (1989). Musiikkiterapian työnohjaus ammatillisen kasvun tukena. Teoksessa Lehtonen, K. (toim.) Musiikki terveyden edistäjänä. WSOY. Juva. 61-64.
- Lehtonen, K. (1996). Musiikki, kieli ja kommunikaatio. Mietteitä musiikista ja musiikkiterapiasta.. Musiikin laitos. Jyväskylän yliopisto.
- Lindvang C. (2010). A Field of Resonant Learning Self-experiential Training and the Development of Music Therapeutic Competencie. A Mixed Methods Investigation of Music Therapy Student Experiences and Professional evaluation of their own competencies. Dissertation submitted for the Degree of Doctor of Philosophy. Department of Communication and Psychology, Faculty of Humanities Aalborg University, Denmark
- Luostarinen, S. (2008). Transferenssi ja terapeutin emotionaaliset reaktiot. Teoksessa Antikainen, R & Ranta, M. (toim.). Kohti vastavuoroisuutta, psykoterapeutin hoitosuhde. Ducecim. Helsinki. 39-42.
- Lyth, G. (2000). Clinical supervision: a concept analysis. Journal of Advanced Nursing. 2000 31(3). 722-729.
- Marton, F. (1994). In The International Encyclopedia of Education. Secon edition , Volume 8. Eds. Torsten Husén & T. Neville Postlethwaite. Pergamon 1994, pp. 4424 - 4429.
Saatavissa: <http://www.ped.gu.se/biorn/phgraph/civil/main/1res.appr.html>
- McDougall, J (1999). Mielen teatterit. Yliopistopaino. Helsinki.
- Milne D. (2007). An empirical definition of clinical supervision. British Journal of Clinical Psychology (2007), 46, 437–447.
- Music Therapy Today e-magazine. (2010).
Saatavissa: <http://www.wfmt.info/Musictherapyworld/>
- Nygaard Pedersen, I. (2009). Music therapy supervision with students and professionals. In Odell-Miller, H & Richards, E. (Edited by) Supervision of Music Therapy - A Theoretical and Practical Handbook. Routledge. London. 45-66.
- Odell-Miller, H. (2009). The history and backround of supervision in music therapy. In Odell-Miller, H. & Richards, E. (Edited by) Supervision of Music Therapy - A Theoretical and Practical Handbook. Routledge. London. 5-22.
- Odell-Miller, H. & Krueckeberg, N. (2009). Music therapy supervision with trainees in adult psychiatry. In Odell-Miller, H. & Richards, E. (Edited by) Supervision of

- Music Therapy - A Theoretical and Practical Handbook. Routledge. London. 101-118
- Odell-Miller, H & Richards, E. (2009). (Edited by) Supervision of Music Therapy - A Theoretical and Practical Handbook. Routledge. London.
- Oldfield, A. (2009). Supervision of music therapists working with children in schools. In Odell-Miller, H. & Richards, E. (Edited by). Supervision of Music Therapy - A Theoretical and Practical Handbook. Routledge. London. 135-151.
- Paunonen-Ilmonen M. (2001). Työnohjaus toiminnan laadunhallinnan varmistaja. WSOY. Vantaa.
- Rantala I. (2007). Laadullisen aineiston analyysi tietokoneella. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin II, 2. korjattu painos, toim. Aaltola, J. ja Valli, R. PS - kustannus.
- Richards, E. (2009). Whose handicap? Issues arising in the supervision of trainee music therapists in their first experience of working with adults with learning disabilities. In Odell-Miller, H. & Richards, E. (Edited by) Supervision of Music Therapy - A Theoretical and Practical Handbook. 23-44.
- Rissanen, R. (2006). Fenomenografia. Luku 5.1. kokonaisuudesta A. Saaranen-Kauppinen & A. Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietovarasto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>
- Saari, M. (2002). Psykoosityöryhmä vaikeiden mielenterveyshäiriöiden hoidossa Kainuussa vuosina 1992–1996. Saatavissa: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514266250/html/x247.html>
- Salminen, H. (1997). Ryhmäanalyysin perusteet. SMS-Julkaisut. Suomen Mielenterveysseura, Koulutuskeskus. Helsinki.
- Sarja, A. (2003). Dialogioppiminen opetuksen ohjaustilanteissa. Suomen harjoittelukoulujen vuosikirja N:O 1, 2003. Saatavissa: <http://sokl.joensuu.fi/verkkajulkaisut/ohjaus/>
- Sloan, G. (2005). Clinical supervision: beginning the supervisory relationship. British Journal of Nursing, Vol. 14, No 17: 918 - 923 (22 Sep 2005)
- SMTY. (2003). Suomen musiikkiterapiayhdistys ry. Musiikkiterapeuttien ammattieettiset ohjeet. Saatavissa: http://www.musiikkiterapia.net/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=53/

- Stephens Langdon, G. (2001). Experiential Music Therapy Group as a Method of Professional Supervision. In Forinash, M. (Ed.) Music Therapy Supervision Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 211-217.
- Stige, B. (2001). The Fostering of Not-Knowing Barefoot Supervisors. In Forinash, M. (Ed.) Music Therapy Supervision Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 161-177.
- STORY. (2010). Suomen Työnohjaajat ry.
Saatavissa: <http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/>
- Summer, L. (2001). Group Supervision in First-Time Music Therapy Practicum. In Forinash, M. (Ed.) Music Therapy Supervision Barcelona Publishers. Gilsum. USA. 69-86.
- Suomen Coaching-yhdistys ry. (2011).
Saatavissa: <http://www.scy.kotisivukone.com/coaching/18>
- Tervakari, A-M. (2005). Fenomenografia (*phenomenographia*), luentomonisteissa: TTY/Hypermedia/Hypermedian jatko-opintoseminaari A-M. Tervakari 18.03.2005
Saatavissa:
http://matriisi.ee.tut.fi/hmopetus/hmjatkosems04/liitteet/JOS_hypermedia_Tervakari180305.pdf
- Tiuraniemi, J. (1994). Reflektiivisen ammattikäytännön käsitteestä. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 1994.
Saatavissa: <http://users.utu.fi/juhtiur/reflektio.htm>
- Tiuraniemi, J. (2002). Ammatillinen reflektio. Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. (toim). Taitavan toiminnan psykologia, Turun yliopiston psykologian laitos, Turku.
Saatavissa: <http://users.utu.fi/juhtiur/jakelu/Ammaref.pdf>
- Tiuraniemi, J. (2005). Vuorovaikutusilmiöt työnohjauksessa. Aikuiskasvatus, 25, (2). 110-120.
- Totro, T. (2007). Systeemisiä tarkastelukulmia työnohjausprosessiin. Osviitta 4/2007. Suomen työnohjaajat ry.
Saatavissa: http://www.metanoia.fi/images/pdf/systeemisia_nakokulmia.pdf
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Tammi. 6. uudistettu laitos.
- Tähkä, V. (1997). Mielen rakentuminen ja psykoanalyttinen hoitaminen. WSOY. Juva.
- Valve-Mäntylä L. (1992). Morenolainen rooliteoria ryhmän työnohjauksen viitekehyksenä. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteen laitos. Helsingin yliopisto.
- Williams A. (2000). Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Resurssi. Jyväskylä.

Virtaniemi M-P. (2001). Persoonallinen kasvu työnohjauksessa. Teoksessa Aalto, K., Virtaniemi, M-P., Ylikarjula, S. (toim.). Sielunhoidon aikakauskirja 13 – Työnohjaus (2001) Kirkon sairaalasielunhoidon keskus, Kirkon perheasian keskus, Kirkon koulutuskeskus. Helsinki. 15-91.

Voices. (2011). Saatavissa: <http://www.voices.no/>

Vuorela, S. (2005) Haastattelumenetelmät. Teoksessa Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyytutkimuksen menetelmät. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1. 37-52.

Young L; Aigen, K. (2010) Supervising the supervisor: The use of live music and identification of parallel processes. *The Arts in Psychotherapy* 37. 125-134.

MUUT LÄHTEET

Aavaluoma, J. (2007). Suomalaisen musiikkiterapeuttien työnohjaus vuosina 2004-2006. Työnohjauskoulutuksen lopputyö. Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri.

Amir, D. (2002). Supervision in Music therapy. Luento Jyväskylän yliopiston musiikin laitoksella 21.9.2002.

Eckhoff, R. & Grøndahl S. B. (2006). Supervision for music therapists in Norway Extent, experiences and social representations. A survey study. 5th Nordic Music Therapy Conference, June 15-18, 2006, Stockholm, Sweden. Esitys pohjoismaisessa musiikkiterapiakonferenssissa Tukholmassa 16.6.2006,

Holm, P. (2006). Voimavarakeskeisyys työnohjauksessa. Luento HUS HYKS PSYK ja LNS työnohjauskoulutuksessa 14.9.2006.

HUS. (2009) Työnohjaus ja Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä; Pysyväisohje 5/2009.

LIITTEET

Liite 1. Suomen työnohjaajat ry:n työnohjauksen eettiset periaatteet

<http://www.suomentyonohjaajat.fi/tyonohjaus/etiikka.php>

Työnohjaajan suhde tilaajaan

- Työnohjaaja on lojaali ohjattavalle, ohjattavan esimiehille, työnantajalle ja organisaation perustehtävälle.
- Työnohjaaja ei ota ohjattavan työyhteisön johtajuutta.
- Työnohjaaja työskentelee luottamuksen ja avoimuuden rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi.
- Työnohjauksen lähtökohtana ja työskentelyn perustana on sopimus ja sen noudattaminen. Sopimus sisältää realistiset tavoitteet sekä niistä johdetun aikataulun, työskentelytavat ja hinnoittelun.
- Työnohjaaja kunnioittaa myös kaikkea muuta organisaatiossa tapahtuvaa kehittämistyötä ja sitä tekeviä ihmisiä.

Työnohjaajan suhde ohjattavaan

- Työnohjaaja asettaa itsensä ohjaamansa yksilön, ryhmän tai yhteisön palvelukseen. Työskentely lähtee ohjattavan tarpeista. Työnohjaaja antaa tietonsa ja kokemuksensa ohjattavan käyttöön.
- Työnohjaus on luottamuksellista ja avointa suhteessa tilaajaan ja ohjattavaan. Työnohjaaja sitoo vaitiolovelvollisuus ohjattavan ja tilaajan kertomiin asioihin.
- Työnohjaaja kunnioittaa ohjattavan ammattitaitoa ja valintoja - silloinkin kun ne ovat johtaneet epäonnistumiseen.
- Työnohjaaja toimii niissä rajoissa, jotka ohjattava asettaa, mutta on kokonaan vastuussa omasta ohjaustyöstään.
- Työnohjaaja luottaa ohjattavan kehittymismahdollisuuksiin.
- Työnohjaajalla on riittävä etäisyys ohjattavaan. Aikaisemmat kontaktit ohjaajan ja ohjattavan välillä on syytä tuoda keskusteluun tilaajan ja ryhmäohjauksessa ryhmän kanssa ennen sopimuksen tekoa.
- Työnohjaaja jättää riittävästi tilaa ohjattavan kasvuun, liikkumiseen - jopa perääntymiseen.

Työnohjaajan suhde itseensä

- Työnohjaaja on aidosti oma itsensä, sillä hänen persoonallisuutensa on hänen tärkein työvälineensä.
- Työnohjaaja ei ylitä oman pätevyytensä rajoja. Jos ylitys kuitenkin tapahtuu, hän ottaa sen opiksi ymmärtääkseen, missä rajat kulkevat.
- Työnohjaaja huolehtii omien voimavarojensa turvaamisesta ja ammattitaitonsa kehittamisestä.
- Työnohjaajan toimintaan kuuluu pohtia kriittisesti, avoimesti ja ammatillisesti omaa työskentelyään.
- Työnohjaaja ei saa toimia työnohjaajana ratkaistakseen omia henkilökohtaisia ristiriitojaan tai korvatakseen sitä, mitä vaille on omassa elämässään jäänyt.
- Työnohjaaja kantaa vastuuta siitä, että hänen työmääränsä pysyy kohtuullisena ja työnsä laatu hyvänä.

Arviointi

- Työnohjauksen tuloksellisuutta on arvioitava ohjattavan ja hänen organisaationsa perustehtävän kannalta.
- Palautteen antamiselle ja arvioinnille on varattava riittävästi aikaa

Liite 2. HAASTATTELURUNKO

KYSYMYKSIÄ, joissa työnohjauskäytäntöjen ja -käsitteiden tarkastelu

1 ALOITUS / LÄMMITTELY

- minkälainen musiikkiterapiakoulutus sinulla on
- minkälainen työnohjaajakoulutus sinulla on

2 KÄSITTEEN POHTIMINEN

- miten määrittelet työnohjauksen
- mikä tekee työnohjauksesta työnohjauksen

3 TAVOITE ASETTELU

- millaisia tavoitteita/päämääriä työnohjaukselle on asetettu ja toteutettu (case, hallinto, prosessi, ammatillinen kasvu, metodiikka)

4 TYÖNOHJAUKSEN VAIHEET

- jos ajattelet työnohjausta prosessina, minkälaisia vaiheita työnohjaus sisältää,
- onko siitä erotettavissa vaiheita
- (- entä konsultaatioluonteinen työnohjaus)

5 ERITYISESTI HUOMIOITAVA

- onko musiikkiterapeutin työnohjauksessa asioita joita erityisesti täytyy huomioida
- liittyykö musiikkiterapeutin työnohjaukseen menetelmällisiä eroja verrattuna muuhun toteuttamaasi työnohjaukseen
- mitä menetelmiä käytät
- (käytetäänkö kuvaa, musiikkia, videota, muuta aktiivisena menetelmänä työohjaustilanteessa)
- asettaako musiikkiterapeutin työnohjaus työnohjaajalle erityisvaatimuksia

6 EDUT JA RAJOITUKSET

- kerro mitä etuja ja rajoituksia on musiikkiterapeutin työnohjatessa toista musiikkiterapeuttia

7 TYÖNOHJAUKSEN HAASTEELLISET PAIKAT

- mitä ovat työnohjauksen erityisen haasteelliset kohdat, vaaran paikka
- milloin työnohjaus epäonnistuu