

**LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN
TYÖNOHJAUS TYÖSSÄ JAKSAMISTA EDISTÄVÄNÄ
TEKIJÄNÄ**

Milla Korpela
Kandidaatintutkielma
Sosiaalityö
Avoin yliopisto
Jyväskylän yliopisto
kevät 2021

TIIVISTELMÄ

LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖNOHJAUS TYÖSSÄ JAKSAMISTA EDISTÄVÄNÄ TEKIJÄNÄ

Milla Korpela

Sosiaalityön aineopinnot

Kandidaatin tutkielma

Avoin yliopisto

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Teija Karttunen

Toukokuu 2021

sivumäärä: 25 + liite 4 sivua

Tutkimuksen tehtävänä on selvittää, kuinka merkityksellistä työnohjaus on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiselle. Tarkoituksena on tarkastella lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia työssä jaksamisen näkökulmasta ja millainen merkitys työnohjauksella on työssä jaksamisen edistämiseksi. Teoriaosuudessa kerrotaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin tilanteesta ja miten se vaikuttaa työssä jaksamiseen. Teoriaosuudessa käsitellään mitä työnohjaus pitää sisällään lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä ja mikä merkitys sillä on ammatin harjoittamiseen. Tutkimustulokset esitetään kolmessa luvussa. Ensimmäisessä luvussa kerrotaan työnohjauksen muodoista, toisessa luvussa pohditaan vuorovaikutuksen ja reflektoinnin merkitystä työssä jaksamiselle ja kolmannessa luvussa esitetään, mikä merkitys työyhteisön voimavaroilla on työssä jaksamiselle.

Työnohjaus näyttäytyy tämän tutkimuksen valossa turvallisena ympäristönä purkaa lastensuojelutyöhön liittyviä haasteita ja antaa mahdollisuuden pohtia omia toimintatapoja arjen työssä yhdessä työnohjaajan ja/tai työyhteisön kanssa. Tämän kirjallisuuskatsauksen tehtävänä on selvittää, minkälaista apua lastensuojelun sosiaalityöntekijät saavat työnohjauksesta työtehtäviinsä ja miten tämä konkretisoituu työssä jaksamisessa sekä millä tavalla työnohjauksessa kartoitetaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että työnohjauksella on positiivisia vaikutuksia lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiseen.

Tutkielman tuloksista voidaan päätellä, että työnohjauksella on myönteinen vaikutus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden pysyvyyteen työpaikoissa. Työnohjaus vähentää stressiä, ehkäisee loppuun palamista, vahvistaa ammatillista itsetuntoa sekä auttaa ratkaisemaan työn tuomia haasteita yhdessä työtoverien, työyhteisön sekä työnohjaajan avulla. Vuorovaikutuksen ja reflektoinnin merkitys on suuri onnistuneen työnohjauksen kannalta. Työnohjaus on ikään kuin väline, jonka avulla stressi ja huolet voidaan ulkoistaa ja tarkastella niitä yhdessä työyhteisön kanssa. Työnohjauksen avulla työntekijät oppivat kriittistä reflektointia. Tutkimustuloksista käy ilmi sekä työnohjaajan että esimiehen merkittävä rooli työnohjauksen onnistumisen kannalta. Työnohjauksen järjestäminen on esimiehen vastuulla. Luottamus esimieheen vaikuttaa kuitenkin paljon siihen, kuinka hyödylliseksi työnohjaus koetaan. Työnohjauksen hyödyllisyys on riippuvainen myös siitä, miten ohjattava ottaa apua vastaan.

Avainsanat: Työnohjaus, työssä jaksaminen, työhyvinvointi, lastensuojelun sosiaalityö, lastensuojelun sosiaalityöntekijä

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO.....	1
2	LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN SEKÄ TYÖNOHJAUS OSANA TYÖHYVINVOINTIA.....	2
	2.1 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisen vaikutus työhyvinvointiin	2
	2.2 Työnohjaus sosiaalityössä.....	4
	2.3 Tutkimustehtävä ja -kysymykset.....	6
3	TUTKIMUSASETELMA	7
	3.1 Tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus	7
	3.2 Aineiston haku- ja valikointiprosessi	7
	3.3 Aineiston valikointi ja käsittely	9
4	TYÖNOHJAUKSEN MERKITYS LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ JAKSAMISELLE.....	10
	4.1 Työnohjauksen muodot lastensuojelussa	10
	4.2 Reflektion ja vuorovaikutuksen merkitys työssä jaksamiselle.....	13
	4.3 Työyhteisölliset voimavarat tukemassa työssä jaksamista	15
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	18
	LÄHDELUETTELO.....	21
	LIITTEET	25

1 JOHDANTO

Vuonna 2019 kesäkuussa Yle uutisoi, että pahimmillaan lastensuojelun sosiaalityöntekijällä saattaa olla 100 lasta vastuullaan. Suuret asiakasmäärät uhkaavat erityisen haavoittuvassa asemassa olevien lasten perusoikeuksien toteutumista, toteaa perhe- ja peruspalveluministeri Krista Kiuru. (Yle uutiset 2019.) Hallitusohjelmassa (2019–2023) on asetettu tavoitteeksi säätää asteittain kiristyvää vähimmäishenkilöstömitoitusta. Tämä tarkoittaa sitä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijällä olisi vastuullaan 30 asiakasta. Hallituksella on tavoitteena, että vuoden 2022 aikana sosiaalityöntekijän maksimi asiakasmäärä tulisi olemaan 35. (Valtioneuvosto 2019.) Lisäksi huonot työolot näkyvät myös sosiaalityöntekijöiden tiuhalla vaihtuvuudella. Työssä ei yksinkertaisesti jakseta. (Yle uutiset 2019.)

Resurssien puute leimaa lastensuojelun kenttää (mm. Saarinen, Blomberg ja Kroll 2012; Mänttärivan der Kuip 2015c; Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013). Mänttärivan der Kuip (2015c) on tutkinut artikkeliväitöskirjassaan julkisen sektorin sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksia sekä työhyvinvointia taloudellisesti rajoittuneissa oloissa. Tutkimuksen päätavoitteena on ollut selvittää, miten sosiaalityöntekijöiden subjektiivisesti kokema työnhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet käytännön työssä vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Kasvava huoli kuormituksesta sekä työpaineista on noussut esiin sekä kotimaisista että kansainvälisistä tutkimuksista. Kuormittava kiire, työuupumuksen kohonnut riski sekä sairauspoissaolojen kasvu ovat nostaneet sosiaalialan Suomessa yhdeksi työpahoinvoinnin kärkialoista. Lastensuojelua kuormittavat erityisesti riittämättömät resurssit sekä pula pätevistä sosiaalityöntekijöistä. (Mänttärivan der Kuip 2015c, 74.)

Tässä kirjallisuuskatsauksessa kuvataan työssä jaksamisen, työhyvinvoinnin sekä työnohjauksen käsitteitä sekä käydään läpi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisen tämänhetkistä tilannetta. Luvussa 3 käsitellään tutkimusmenetelmää, aineistonhakuprosessia sekä kerrotaan, mitkä tutkimukset ovat valikoituneet aineistoksi tähän kirjallisuuskatsaukseen. Tulosluvussa syvennytään tutkimukseen työnohjauksen merkityksestä lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiselle. Johtopäätökset ja pohdinta kokoavat yhteen tärkeimmät havainnot tulosluvusta sekä pohdinnan tutkimuksen onnistumisesta ja tärkeydestä sosiaalityössä.

2 LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ JAKSAMINEN SEKÄ TYÖNOHJAUS OSANA TYÖHYVINVOINTIA

2.1 Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisen vaikutus työhyvinvointiin

Työhyvinvointi voidaan määritellä työksi, joka on turvallista, terveellistä sekä tuottavaa, ja jota harjoittavat ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt hyvin johdetuissa organisaatioissa. Työ on mielekästä ja palkitsevaa työntekijöiden ja työyhteisöjen näkökulmasta. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijöiden vastuulla. Työhyvinvointi syntyy arjen työssä ja sen edistäminen on esimiesten ja johtajien vastuulla. (Työterveyslaitos 2021.) Baldschun (2014, 77) määrittelee työhyvinvoinnin koostuvan yksilöllä kuudesta hyvinvoinnin ulottuvuudesta, joita ovat: emotionaalinen, sosiaalinen, kognitiivinen, ammatillinen, henkilökohtainen ja psykososiaalinen hyvinvointi. Baldschun pitää tärkeänä, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia tutkittaisiin syvemmin, eikä kiinnitettäisi huomiota ainoastaan ammatilliseen työhyvinvointiin.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista puhuttaessa korostuu usein työpahoinvointi eli esimerkiksi henkinen uupuminen ja kuormittavuus. Työntekijällä voi olla kuitenkin samanaikaisesti sekä myönteisiä että kielteisiä työhyvinvointikokemuksia. Vaikka työntekijä olisi henkisesti uupunut ja kuormittunut, voi työntekijä olla innostunut työstään ja kokea mielihyvän tunteita työhön syventyessä. Työntekijät voivat huonosti, jos eivät voi tehdä työtään tavalla, minkä kokisivat eettisesti oikeaksi. (Mänttari-van der Kuip 2015a, 329–333.)

Mänttari-van der Kuip (2015b, 7) korostaa, että kohtuuttomista työolosuhteista ei selviä, vaikka työntekijä olisi motivoitunut ja kuormitusta kestävä. Työterveyslaitoksen ja Itä-Suomen yliopiston vuonna 2014 tekemässä *Sosiaalityöntekijän hyvinvointi ja jaksaminen työssä* -hankkeessa on selvitetty mielenterveyden häiriöiden ja sairauspoissaolojen määrän kehitystä sosiaalityöntekijöillä Suomessa ja Ruotsissa. Hanke oli osana Kunta10-tutkimusta. Tutkimuksessa havaittiin, että sosiaalityöntekijöillä sairauspoissaolot johtuivat mielenterveyden ongelmista useammin kuin muilla kasvatukseen- sekä sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmillä. Vuosina 2005–2011 sosiaalityöntekijöiden

sairauspoissaoloista 42 % johtui mielenterveysongelmista. Vastaava luku oli opettajilla 26 %. (Junnonen ym. 2019, 160.)

Kuntien palveluksessa on ollut viime vuosina 4 300–4 400 sosiaalityöntekijää. He työskentelevät terveys- ja sosiaalipalveluissa sekä terveydenhuollon ja sosiaaliturvan hallinnossa. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuvuus on ollut suhteellisen suurta. Vuosikeskiarvon mukaan sosiaalityöntekijöitä on lähtenyt työpaikoistaan 14,9 % ja tulijoita on ollut 13,5 % koko maan tasolla vuonna 2014. (THL 2015.) Voidaan siis todeta, että sosiaalityöntekijöitä lähtee työpaikoista enemmän kuin uusia tulee tilalle. Stressillä on todettu olevan merkittävä vaikutus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyteen sekä vaihtuvuuteen työpaikoissa. Tämän johdosta organisaation on tärkeää pystyä madaltamaan sosiaalityöntekijöiden kokemaa stressiä. (Shier ym. 2012, 131–133.)

Saarinen, Blomberg ja Kroll (2012, 413) ovat tutkineet Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuutta ja työhön kohdistuneita ristiriitoja. Tutkimuksen mukaan suomalaiset sosiaalityöntekijät kokevat paljon kuormitusta ja ristiriitoja työssään. Verrattain muihin Pohjoismaihin, on ero kuormituksessa merkittävä. Usein työhyvinvointia lähdetään tutkimaan työpahoinvoinnin kautta, mutta onneksi tutkimuksia löytyy yhä enemmän myös myönteisestä näkökulmasta (Ks. Hakanen 2009a; Mänttari-van der Kuip 2015c).

Myönteisestä suhtautumisesta työhön käytetään *Work engagement* käsitettä, jonka sosiaalipsykologi Hakanen (2002) on suomentanut työn imu -käsitteeksi. *Work engagement* -käsitteellä tarkoitetaan myönteistä ja suhteellisen pysyvää tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, joka sisältää energisyyden kokemuksen ja myönteisen suhtautumisen työhön (Bakker, Albrecht & Leiter 2011, 75; Schaufeli & Bakker 2010, 10–11.) Työn imun mittaamiseen on käytetty kansainvälisessä ja kotimaisessakin tutkimuksessa viime vuosina melko runsaasti UWES-mittaria (*Utrecht Work Engagement Scale*), joka perustuu käsitykselle, että työn imu on eräänlainen tila, jota kuvaavat 1) tarmokkuus, 2) työlle omistautuminen ja 3) työhön uppoutuminen (mm. Schaufeli ym. 2002, 73; Hakanen 2009b, 9).

Työssä jaksaminen rakentuu monesta eri osa-alueesta, joihin työntekijä voi itse vaikuttaa. Työssä jaksamisen perusedellytyksenä voidaan pitää kunnollisia työoloja, tarvittavaa osaamista, työkykyä sekä tasapainoista yksityiselämää. Mänttari-van der Kuip (2015c, 76) on tutkinut lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista myönteisen näkökulman kautta. Tutkimusta varten oleva kyselyaineisto on kerätty vuosina 2011–2012, johon vastasi 817 kunnallisen sosiaalihuollon

sosiaalityöntekijää. Vastaajista noin 41 %:lla oli myönteisiä subjektiivisen työhyvinvoinnin kokemuksia vähintään muutaman kerran viikossa, ja päivittäin tällaisia kokemuksia oli liki 20 %:lla vastaajista. Yleisimpiä myönteisiä kokemuksia olivat innostumisen kokemukset sekä työhön paneutumiseen liittyvä mielihyvän tunteminen. Sosiaalityöntekijät luottivat saavansa tarvittaessa tukea työtovereilta sekä työyhteisöltä. Luottamus esimieheen oli tutkimuksen mukaan hieman heikompaa, mutta 75 % vastaajista koki saavansa kuitenkin apua ja tukea esimieheltään tarvittaessa. Työyhteisöllisiä voimavaroja eli luottamusta esimieheltä ja työtovereilta saatavasta tuesta ja avusta, voidaan pitää merkittävänä, sillä ne selittivät reilut kymmenen prosenttia työntekijän subjektiivisesta työhyvinvoinnista. Mänttari-van der Kuipin tutkimuksen mukaan työyhteisölliset voimavarat eivät ainoastaan selitä sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia, vaan hän kannustaa kiinnittämään huomion itse työhön ja sen tekemisen mahdollisuuksiin.

Miten sosiaalityöntekijöiden työssäjaksamista ja työhyvinvointia voidaan kehittää? Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisussa (2009, 22–32) Meltti ja Kara kirjoittavat, että kehittymismahdollisuudet työntekijänä, uralla etenemismahdollisuudet ja hyvän johtamisen nähdään mahdollistavan työtyytyväisyyttä organisaatiossa. Avoin, keskusteleva sekä huumoria käyttävä työyhteisö nähdään myönteisenä työssä jaksamiselle. Sisällöltään monipuolinen ja vaihteleva työ lisää työtyytyväisyyttä, mutta sosiaalityöntekijöiden on tärkeää pitää myös itsestään huolta vaihtelevan arjen keskellä. Työnohjaukselliset keskustelut sekä työn ja vapaa-ajan erottamisen on todettu lisäävän työhyvinvointia. Esimiehen tarjoamalla tuella koetaan olevan suuri merkitys työssä jaksamiselle (Tham & Meagher 2009, 813).

Sosiaalityön työhyvinvointia edistäviksi tekijöiksi Collins (2008, 1173) nimeää palkkiot, korkean työtyytyväisyyden, työnohjauksen sekä työyhteisön ja kodin kannustuksen työlle. Collins (2008, 1188) sekä Hombrados-Mendieta ja Cosano-Rivas (2013, 228) korostavat työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnille. Työyhteisön sosiaalinen tuki ja kannustus edistävät sosiaalityöntekijöiden hyvää itsetuntoa sekä henkilökohtaista sitkeyttä ja sietokykyä työhön. Työtovereiden ja esimiesten tarjoama sosiaalinen tuki vähentää yleensä uupumuksen tasoa, kun taas sen puuttumista voidaan pitää stressin luoja työlle, jolla on vakavia kielteisiä vaikutuksia työtyytyväisyyteen.

2.2 Työnohjaus sosiaalityössä

Ohjaus määritellään tapahtumaksi, jossa on ainakin kaksi toimijaa, joista toinen ohjaa toista tavoitteellisesti parantamaan jollain tavalla toimintaansa. Tarkoituksena on kehittää ohjattavan

toimintaa huomioiden toiminnan merkitys sekä mielekkyys. Työnohjauksessa pyritään kehittämään ohjattavan toimintaa hänen ammattiroolissaan jossakin organisaatiossa. (Ikonen 2020, 91.) Esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijän toimintaa sosiaalitoimistossa. Työnohjaus on prosessi, jonka avulla voidaan tunnistaa toimintaa koskevat oletukset, kyseenalaistaa ne ja kehittää vaihtoehtoisia käyttäytymismalleja. Työnohjauksen kautta voi kokea myös negatiivissävytteisiä tunteita, kun sosiaalityöntekijät kohtaavat tiedostamattomat ominaisuudet sekä taipumukset, jotka näkyvät heidän toiminnassaan sekä päätöksissään. (Savaya & Gardner, 2012, 145.)

Työnohjauksen juuret ulottuvat Suomessa 1940-luvulle, mutta sosiaalityöhön työnohjaus on vakiintunut kuitenkin 2000-luvulla. Varsinaista itsenäistä teoreettista perustaa työnohjaukselle ei ole vakiintunut, mutta työnohjauksen teoriaperusteista suosituimpia ja vaikuttavimpia ovat psykodynaamiset teoriat, systeemiteorian eri sovellukset sekä ratkaisukeskeinen viitekehys. Enimmäkseen teoreettiset mallit pohjautuvatkin terapian maailman. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho & Salonen 2007, 40–45.) Työnohjaus on kehitetty ennen kaikkea kuormittaviin ihmisläheisiin ammatteihin toimivaksi ohjaus- ja tukimuodoksi (Ihalainen & Kettunen 2016, 85).

Työnohjaus voidaan määritellä kolmioksi, jonka kärkinä ovat yksittäinen työntekijä, työyhteisö sekä asiakkaan keskinäiset suhteet. Työnohjauksen keskiössä toimii vuorovaikutusprosessi. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 23–24.) Suomi ym. (2015, 16) määrittelevät työnohjauksen olevan mahdollisten vaihtoehtoisten toimintatapojen ja ratkaisujen etsimistä sekä löytämistä yhdessä työyhteisön tai yksittäisen työntekijän kanssa. Työnohjaus on sosiaalityössä oman toiminnan tarkastelua reflektiivisesti ja kriittisesti (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 7). Työnohjauksen avulla voidaan purkaa työpaikan asiakastilanteisiin liittyviä haasteita sekä käsitellä ympäristöön liittyviä haasteita ja jännitteitä (Adamson 2011, 185).

Alunperin työnohjaus on kehitetty parantamaan asiakkaiden saamaa palvelun laatua, mutta vuosikymmenten saatossa työnohjaus on muodostunut sosiaalityössä oppimis- ja kehitysprosessiksi. Työnohjauksen tarkoituksena on kehittää työntekijän työorientaatiota. (Karvinen-Niinikoski ym. 2007, 27–29). Tyypillisesti työnohjausta annetaan useammalle työyhteisön jäsenelle kerrallaan. Yleensä työnohjausryhmä kokoontuu useita kertoja ja moniin työpaikkoihin se on vakiintunutkin säännölliseksi käytännöksi, esimerkiksi kokoontumiseksi kerran kuussa. (Ihalainen ym. 2016, 85.)

Vaikka työnohjaus nähdään tarpeellisena sosiaalityölle, sosiaalihuoltolaki ei turvaa sosiaalityöntekijöille työnohjausta. Psykiatrinen sosiaalityö on ainoa sosiaalityön muoto, jossa

työnohjaus turvataan sosiaalityöntekijöille lailla. Mielenterveyslain 4 §:n 3 momentti edellyttää toimivaa työnohjauksen järjestelmää mielenterveyspalveluissa (Mielenterveyslaki 1990/1166). Mielenterveysasetuksen 1 §:n 1 momentin mukaan työnohjauksen sisällön tulee olla sellaista, että se edistää henkilöstön valmiuksia ja tarjoaa väestön tarvitsemia mielenterveyspalveluja. (Mielenterveysasetus 1990/1247).

Koivun (2014, 116–117) mukaan työnohjaus on investointi henkilöstöön, joka ehkäisee työyhteisöongelmia ja työstressiä sekä niistä aiheutuvia henkisiä ja aineellisia kustannuksia. Työnohjauksen hyödyt eivät kuitenkaan toteudu elleivät kaikki osapuolet osallistu työnohjaukseen. Sen tuloksiin vaikuttavat työnohjaajan henkilökohtaiset ominaisuudet sekä ohjaustapa. Työnohjausprosessiin sitoutuminen, luottamuksellisen ja tukea sekä apua antavan vuorovaikutussuhteen luominen sekä kyky kuunnella, ovat hyvän työnohjaajan merkkejä. Työnohjaajalla tulee olla myös riittävä ammatillinen koulutus sekä arvostava ja kunnioittava suhde ohjattaviin sekä heidän asiakkaisiinsa. (Berggren & Severinsson 2011, 327–337.)

2.3 Tutkimustehtävä ja -kysymykset

Tutkimustehtävänäni on selvittää, mikä merkitys työnohjauksella on lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamiselle. Tutkimuskysymykseni ovat:

1. Minkälaista apua lastensuojelun sosiaalityöntekijät saavat työnohjauksesta työtehtäviinsä ja miten tämä konkretisoituu työssä jaksamisessa?
2. Millä tavalla työnohjauksessa kartoitetaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista?

3 TUTKIMUSASETELMA

3.1 Tutkimusmenetelmänä kuvaileva kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus (*literature review*) voi olla artikkelin tai tutkimuksen osa, jossa on tarkoituksena analyytisesti ja arvioiden käydä läpi aikaisempia tutkimuksia ja tieteellistä kirjallisuutta omaan aiheeseen ja tutkimusongelmiin nojautuen. Kirjallisuuskatsaustyyppisiä on olemassa useampia. (Jyväskylän yliopisto 2020.) Tässä tutkielmassa käytetään tutkimusmenetelmänä kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Kuvailevalle kirjallisuuskatsaukselle on tyypillistä, että siinä ei ole tarkkoja ja tiukkoja sääntöjä. Aineistot ovat tyypillisesti laajoja ja niiden valintaa eivät rajaa metodiset säännöt. (Salminen 2011, 6.) Tieteellisen työtavan mukaisesti tekstiin on kuvattu tutkimusprosessin eri vaiheita sekä tehty taulukoita helpottamaan lukijaa näiden prosessien hahmottamisessa.

Mänttari-van der Kuipin väitöskirjaa *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity* sekä Leinosen Pro gradu-tutkielmaa *Työnohjaus lastensuojelun sosiaalityötä tukemassa* on käytetty lumipallometodin tavoin tutkimuksen taustoittamiseksi. Alustava tiedonhaku tehtiin JYKDOKin avulla. Aineiston haku aloitettiin kansainvälisistä e-aineistoista tehtävällä systemaattisella kirjallisuushaulla. Suomen kielen sanalle ”työnohjaus” ei ole suoraa englanninkielistä käännöstä. Haku sanoilla: *Supervision of work*, tuotti tuloksia työnjohdosta ja johtamisesta, ei niinkään työnohjauksesta. Työnohjaukseen viittaaviksi hakutermeiksi käytettiin aineistohaussa lisäksi termejä *coaching* ja *mentoring*. Lopulta *clinical supervision* tuotti eniten materiaalia liittyen tutkimuskysymyksiin.

3.2 Aineiston haku- ja valikointiprosessi

JYKDOKin tietokannoista suoritettiin systemaattinen kirjallisuushaku. Tietokannoista Social Services Abstracts, Science Direct ja Taylor & Francis Online haettiin tutkimuksia seuraavilla hakusanoilla boolean logiikalla: *child welfare social workers, stress, mental problems, clinical supervision, burnout* ja *occupational welfare*. Tulokset rajattiin koskemaan vertaisarvioituja e-artikkeleita, joista oli saatavilla koko teksti. Artikkelien julkaisuvuodet rajattiin 2009–2020. Lisäksi lähteitä poimittiin lumipallometodia käyttämällä systemaattisesta kirjallisuushausta löytyneiden

kahden väitöskirjan lähdeluetteloista. Taulukossa 1. kuvataan kirjallisuuskatsauksen hakuprosessia sekä listataan katsaukseen valikoituneet lähteet.

TAULUKKO 1. Tutkimusaineiston hakuprosessi.

Tietokanta tai muu lähde	Hakusanat tai hakumetodi	Valittu aineisto
Social services abstract	Child welfare social workers, clinical supervision	Lietz 2018 Savaya & Gardner 2012 Shier ym. 2012
Science Direct	Child welfare social workers, clinical supervision	Frey ym. 2012
Taylor & Francis Online	Child welfare social workers, clinical supervision	Chiller & Crisp 2012 Rankine ym. 2018
Kansainvälisten e-aineistojen haku JYKDOK	Child welfare social workers, clinical supervision, occupational welfare, stress, mental problems, burnout	Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013 Lietz 2013 Turner-Daly & Jack 2017
Maija Mänttären van der Kuipin väitöskirja 2015c: Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity	lumipallometodi	Mänttären van der Kuip 2015b
Sanna Leinosen Pro Gradututkielma 2020: Työnohjaus lastensuojelun sosiaalityötä tukemassa	lumipallometodi	Carpenter ym. 2012 Ikonen 2020 Kärkkäinen 2013 Lietz 2010 Mor Barak ym. 2009 Saarinen ym. 2012

3.3 Aineiston valikointi ja käsittely

Tutkimukseen valikoitui vuosina 2009–2020 suomeksi ja englanniksi tieteellisissä aikakauslehdissä julkaistuja tutkimuksia. Lisäksi aineistossa käytettiin väitöskirjoja. Artikkelin tuli olla kokonaisuudessaan ilmaiseksi saatavilla. Tutkimukset liittyvät suoraan tai pääosin sosiaalityön toimintakontekstiin. Taulukossa 2 (Ks. liite 1) kuvataan tutkimuksen tekijä/tekijät, julkaisuvuosi, tutkimuksen nimi, julkaisupaikka sekä tutkimuksen teema. Kyseisessä taulukossa aineisto on luokiteltu erilaisiin teemoihin tuloslukua varten. Luokitteluvaiheessa nousi aineistosta kolme pääteemaa suhteessa tutkimustehtävään. Nämä teemat ovat työnohjauksen muodot lastensuojelussa, reflektion ja vuorovaikutuksen merkitys työssä jaksamiselle sekä työyhteisölliset voimavarat tukemassa työssä jaksamista.

Luvussa 4.1 Työnohjauksen muodot lastensuojelussa, antaa vastauksen toiseen tutkimuskysymykseeni eli millä tavoilla työnohjauksessa kartoitetaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamista. Tämä tulosluvun ensimmäinen luku kuvailee, millaista onnistunut, työssä jaksamista tukeva, työnohjaus on lastensuojelun sosiaalityöntekijöillä. Tutkimuksissa painottuvat onnistuneen, työssä jaksamista tukevan, työnohjauksen muodot sekä työnohjauksen vaikutukset sosiaalityöntekijöiden pysyvyyteen työpaikoissa. Vuorovaikutuksen merkitys onnistuneeseen työnohjaukseen tulee myös esille kyseisissä tutkimuksissa, vaikka vuorovaikutuksen merkitykseen syvennyttäänkin paremmin luvussa 4.2.

Luvussa 4.2 Reflektion ja vuorovaikutuksen merkitys työssä jaksamiselle sekä luku 4.3 Työyhteisölliset voimavarat tukemassa työssä jaksamista, antavat vastauksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli minkälaista apua lastensuojelun sosiaalityöntekijät saavat työnohjauksesta työtehtäviinsä ja miten tämä konkretisoituu työssä jaksamisessa. Tulosluvun tutkimusten mukaan, vuorovaikutus on suuressa osassa sosiaalityössä. Reflektointi on tärkeää vaativassa, ihmisten kanssa tehtävässä työssä. Työyhteisön apu ja tuki auttavat jaksamaan henkisesti haastavassa työssä. Työnohjaus on paikka, jossa voi turvallisesti purkaa esimerkiksi vaikeita asiakastapauksia sekä käydä luottamuksella läpi työyhteisön haasteita, mikä vähentää sosiaalityöntekijöiden stressiä työstä ja ennaltaehkäisee loppuun palamista. Luvun 4.3 tutkimuksissa pohditaan myös esimiehen roolin vaikutusta työssä jaksamiselle, kun esimies toimii työnohjaajana. Tutkimuksista käy ilmi myös sosiaalisen ja emotionaalisen tuen tärkeys työnohjauksessa, jotka edistävät työssä jaksamista. Liitteestä 1 löytyvät vielä tarkemmin lyhyet kuvaukset siitä, mitä tutkimukset sisältävät.

4 TYÖNOHJAUKSEN MERKITYS LASTENSUOJELUN SOSIAALITYÖNTEKIJÖIDEN TYÖSSÄ JAKSAMISELLE

4.1 Työnohjauksen muodot lastensuojelussa

Työnohjaus on tavoitteellista ja osallistavaa yhdessä tekemistä sekä kokemista. Osapuolten kohdatessa syntyy materiaalia, jonka avulla voi kehittää omaa toimintaansa sekä oppia uutta. (Ikonen 2020, 261.) Hyvän työnohjauksen tulee olla säännöllistä ja integroitua työyhteisöön. Työnohjaus on ikään kuin väline, jonka avulla stressi ja huolet voidaan ulkoistaa ja tarkastella niitä yhdessä työyhteisön kanssa. Työnohjauksen avulla voidaan oppia kriittistä reflektointia ja se koetaan hyvänä oppimisforumina sosiaalityölle. Hyvä työnohjaus on säännöllistä, keskustelevaa ja tukevaa. Työnohjaus voidaan nähdä myös tuottamisen välineenä. (Chiller & Crisp 2012, 236–238.)

Työnohjaus on tapausten tarkastelua ja konsultointia vuoropuhelun tavoin. Työnohjaus kannustaa lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä pohtimaan ja rakentamaan analyttisen ajattelun taitoja, joita tarvitaan lastensuojeluun liittyvien monimutkaisten tilanteiden käsittelemiseksi. Huolimatta työnohjauksen merkityksen lisääntyneestä tunnustamisesta, lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työ keskittyy edelleen ensisijaisesti hallinnollisiin tehtäviin. Organisaation ilmapiiri ja ulkoiset paineet ajavat sosiaalityöntekijöitä keskittymään hallinnollisiin asioihin (Lietz 2018, 331.)

Päivittäinen arkityö lastensuojelussa menee usein työnohjauksen edelle ja tämän vuoksi työnohjausta joudutaan perumaan tai jopa keskeyttämään asiakasasioiden hoitamisen vuoksi. Tämä vaikuttaa oleellisesti siihen, kuinka hyödylliseksi työnohjaus koetaan. Työnohjauksessa olisikin tärkeää pysähtyä arjen keskellä pohtimaan asioita kiireettömässä ympäristössä ilman häiriötekijöitä. (Turner-Daly & Gordon 2017, 39–41.) Jotta tilanteesta saataisiin mahdollisimman kiireetön ja turvallinen, Ikonen (2020, 104) mukaan työnohjausistuntojen alussa on hyvä käyttää aikaa ohjattavien mielenpäällä olevien asioiden tarkasteluun sekä senhetkiseen tunnelmaan. Tämä auttaa ohjattavia poistamaan mielestä päällimmäiset asiat ja keskittymään paremmin istuntoon. Tällä tapaa ohjattavien mielenkiinnonkohteet, tarpeet sekä tavoitteet ja päämäärät tulevat esille. Ryhmätyönohjauksessa sovitaan yhdessä siitä, mistä kyseisellä istunnolla puhutaan ja/tai mitä asioita käsitellään.

Työnohjausta voidaan järjestää yksilöohjauksena tai ryhmäohjauksena. Yksilöohjauksen on todettu rakentavan työnohjaajan ja työntekijän välistä suhdetta. Yksilöohjaus tarjoaa käytännön neuvoja sekä emotionaalista tukea. Se tutkii työntekijän vahvuuksia sekä kykyjä perusteellisesti. Yksilötyönohjauksessa tutkitaan tapauksia perusteellisemmin. Tällöin on mahdollisuus käydä suoria keskusteluita asioista yksityisesti. (Lietz 2013, 11.)

Ohjauksen toteutusmuoto vaikuttaa siihen, millaisia asioita voidaan ottaa tarkasteluun tai millaisia asioita halutaan käydä läpi (Ikonen 2020, 110). Ryhmätyönohjaus puolestaan yhdistää työyhteisöä. Se edistää vastavuoroista apua ja antaa vertaistukea. Ryhmätyönohjauksessa hyödynnetään ryhmädialogia tukemaan päätöksiä. Sen voidaan nähdä parantavan kriittistä ajattelua antamalla ryhmän kautta monipuolisia kokemuksia ja näkemyksiä asioihin. Ryhmätyönohjaus parantaa tehokkuutta käsittelemällä yhteisiä kysymyksiä kaikkien tiimin jäsenten kanssa samalla kertaa. (Lietz 2013, 11.)

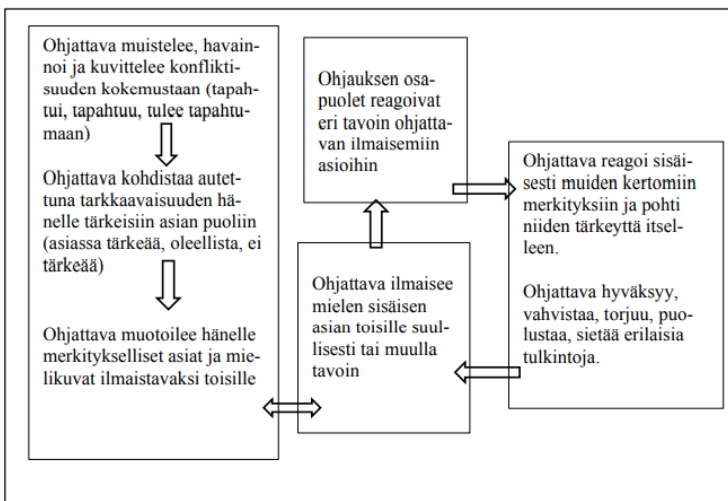
Työnohjaus voidaan jakaa tehtäväkeskeiseen työnohjaukseen, jonka tavoitteena on etsiä nopea ratkaisu esimerkiksi johonkin asiakastapaukseen ja refleктоivaan työnohjaukseen. Tällöin pyritään ohjaamaan yksilöä tai ryhmää kriittiseen ajatteluun. Tehtäväkeskeinen työnohjaus on konkreettisempaa, ohjaavampaa sekä enemmän tietoa jakavaa. Sen tarkoituksena on antaa enemmän suoria vastauksia. Metodi on todettu hyväksi erityisesti uusille työntekijöille. Se myös tukee kiireellisissä päätöksissä. Refleктоiva työnohjaus puolestaan rakentaa taitoja myöhempää varten, on yhteisöllisempää ja vähemmän tietoa jakavaa. Refleктоivassa työnohjauksessa lisätään keskustelua, se sisältää enemmän kysymyksiä ja on parempaa kokeneille työntekijöille. Se pyrkii tukemaan kriittistä päätöksentekoa. (Lietz 2013, 8.)

Työnohjaus pystyy tarjoamaan työntekijälle luontevan tilaisuuden kehittyä päätöksen teossa tarvittavassa kriittisessä arvioinnissa. Yleensä tämä kuitenkin vaatii hyvää ja riittävän pitkäaikaista suhdetta työnohjaajan ja työntekijän/työntekijöiden välillä. Työnohjaajan tehtävänä on esittää kysymyksiä, jotka pakottavat työntekijöitä pohtimaan asioita uudesta näkökulmasta. Kriittisen arviointikyvyn kehittymisen on todettu synnyttävän luovuutta, ja työntekijät ovat löytäneet uusia erilaisia ratkaisuja asiakastapauksiin. Työnohjauksen on todettu lisäävän työntekijöiden pysyvyyttä työpaikoissa. (Lietz, 2010, 68–78.)

Rankine, Beddoe, O'Brien & Fouché (2018, 432–433) määrittelevät onnistuneeseen työnohjaukseen kuuluvan työntekijän halun tiedostaa enemmän itsestään ja toiminnastaan työntekijänä sekä kehittää

työssä jaksamista ja ammatti-identiteettiä. Tämä tarkoittaa esimerkiksi asiakastapauksen käsittelyä yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Sosiaalityöntekijä saattaa tuntea olevansa ”jumissa” asiakkaan kanssa ja tämän purkaminen muille mahdollisesti helpottaa jatkamaan asiakkaan kanssa. Työyhteisön antama tuki sekä uudet näkökulmat auttavat etenemään haasteellisen työtehtävän kanssa.

Työnohjaajan tehtävänä on pitää yllä työnohjausprosessin ulkoista oppimisympäristöä. Tämä tarkoittaa sitä, että hän kannattelee keskustelua ja suuntaa prosessia huomioiden istunnon rakenteen. Ulkoinen oppimisympäristö luo perustan ohjattavalle osallistavaan vuorovaikutukseen. Ohjaajan on tärkeää luoda luottamuksen ja turvallisuuden ilmapiiri ohjattaville. Ohjaaja voi käyttää ohjauksensa keinona dialogia, jonka perusrakennetta on kuvattu kaaviossa 1. Dialogi vaatii taitoa ja kykyä kuunnella sekä olla aidosti läsnä tilanteessa. Dialogiin pääseminen ei ole helppoa, mutta se on mahdollista. (Ikonen 2020, 106; 210.)



KAAVIO 1. Dialogin perusrakenne vaiheineen. (Ikonen 2020, 210.)

Ikosen (2020, 210) kuvaama dialogin perusrakenne mukailee pitkälti työnohjauksen rakennetta, jolloin ohjattavalla on esimerkiksi jokin asiakastilanne, johon hän toivoo apua työnohjaukselta. Ohjattava houkuttelee ensin kuvaamaan konflikti tai kuvittelemaan mahdollinen konflikti. Tämän jälkeen hänet ohjataan pohtimaan, mitkä asiat ovat tärkeitä ja oleellisia asian kannalta ja mitkä taas eivät. Ohjattava tuo esiin hänelle merkitykselliset asiat tapauksen kannalta ja tuo ne pohdittavaksi työnohjaajalle sekä muille työnohjaukseen osallistuville, jos kyseessä on ryhmätyönohjaus. Ohjaukseen osallistuvat ilmaisevat omat näkemyksensä asiaan. Tämän jälkeen ohjattava reagoi muiden kertomiin näkemyksiin ja pohtii niiden tärkeyttä tapauksensa kannalta. Ohjattava reagoi

esimerkiksi hyväksymällä tai puolustamalla erilaisia tulkintoja. Tämä tapausten käsittely kehittää ohjattavan ammatillisuutta.

Työnohjauksessa käydään läpi hankalia asiakastapauksia ja harvemmin positiivisia edistymisiä, jolle lastensuojelun sosiaalityöntekijät toivoisivat enemmän aikaa. (Turner-Daly & Gordon 2017, 41–46). Työnohjauksessa käytävien tapauksien ei tarvitse olla kriisi- tai hätätilanteita, vaan esiin voi nostaa tapauksen, joka on ollut merkityksellinen ja työntekijä haluaa ymmärtää ajatteluaan kyseistä asiakastilannetta kohtaan paremmin. Ohjeena on, että tapauksesta tulee nostaa esiin seuraavat asiat: lyhyt, kohdennettu ja tosiasiallinen selostus tapahtumasta itsestään, lyhyt kuvaus tapahtuman asiayhteydestä ja taustasta, selostus työntekijän omasta käyttäytymisestä, tunteista ja ajatuksista sekä selitys siitä, miksi tapahtuma on merkityksellinen työntekijälle. Tapaukset voivat olla esimerkiksi konflikteja asiakkaiden tai heidän perheidensä sekä kollegoiden tai työyhteisön kanssa. (Savaya & Gardner 2012, 146.)

4.2 Reflektion ja vuorovaikutuksen merkitys työssä jaksamiselle

Auttamisen ja ohjaamisen tulee perustua luottamukseen. Työnohjauksessa käytetyillä menetelmillä, teoriolla tai työnohjausta tekevän ammattinimikkeellä ei ole väliä, kunhan työnohjaus perustuu luottamukselliseen vuorovaikutukseen. Työnohjauksen hyödyllisyys on riippuvainen siitä, miten ohjattava ottaa apua vastaan. (Ikonen 2020, 261.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijät kokevat työnohjauksen olevan hyödyllistä, kun työnohjaaja on helposti lähestyttävä, joustava sekä avoin (Turner-Daly & Gordon 2017, 43).

Mahdollisuus tarpeenmukaiseen työnohjaukseen myös säännöllisten työnohjausten välissä koetaan tärkeänä. Työnohjausistunnot, jotka ovat rentoja ja tukevia, mutta sopivassa määrin myös haastavia, koetaan hyödyllisiksi. Tärkeäksi koetaan myös mahdollisuus tapausten uudelleen tarkasteluun, analysointiin sekä rakentavaan palautteeseen. Työnohjauksessa toivotaan konkreettista ohjausta, mutta myös tilaa sille, että työntekijä voi itse pohtia ratkaisua esiin tuomaansa haasteeseen työnohjauksessa tulleiden ideoiden avulla. Työnohjaajalta toivotaan aitoa kohtaamista ja kannustusta. (Turner-Daly & Gordon 2017, 43.)

Kykyä rakentaa ja ylläpitää tehokasta suhdetta asiakkaisiin, kollegoihin ja muihin ammattilaisiin pidetään tärkeänä lastensuojelutyössä. Tämä vaatii työnohjauksessa tutkiskelua ja keskustelua

ammattisuhteista rehellisesti ja avoimesti. Tällöin laajempi arvostus ja ymmärrys yhteisöstä, jossa työntekijä työskentelee, tulee esille. (Rankine ym. 2018, 433–435.) Työnohjausympäristöstä on tärkeää tehdä turvallinen sekä työntekijää tukeva. Työnohjaus vaatii kuitenkin tietynlaista emotionaalista kypsyyttä. Myötätuntoinen ja kannustava ryhmä edesauttaa parempaa reflektiivistä pohdiskelua. Kaikki eivät ole kuitenkaan avoimia tarkastelemaan itseään tai valmiita kuulemaan, mitä muut havaitsevat käyttäytymisestään. Jotkut eivät välttämättä ole halukkaita ja kykeneviä tunnustamaan ja kohtaamaan itsessään epätoivottuja ominaisuuksia. Tämä voi johtua myös siitä, että henkilö on pakotettu työnohjaukseen tai ei koe sitä itselleen hyödylliseksi. (Savaya & Gardner 2012, 151–153.)

Työyhteisön merkitys on yhtenä myönteisenä työhyvinvoinnin edistäjänä Mänttari-van der Kuipin tutkimuksessa (2015c). Tutkimuksen mukaan lähes 91 % luotti saavansa tarvittaessa tukea työtovereiltaan ja työyhteisön yhteishenkeä pidettiin yleisesti hyvänä. Luottamus esimiehen ammattitaitoon ja tukeen tarvittaessa oli hieman heikompaa, mutta suurin osa vastaajista uskoi saavansa tukea ja ohjausta työhönsä tarvittaessa. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat selittivät myönteisestä subjektiivisesta työhyvinvoinnista reilut kymmenen prosenttia. Tässä tutkimuksessa työyhteisillä voimavaroilla tarkoitetaan työyhteisön tukea, apua ja ohjausta sekä luottamusta työyhteisön kesken. (Mänttari-van der Kuip 2015c, 75–76.) Näin ollen voidaan todeta, että työyhteisön tuella on suuri merkitys lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointiin. Tämän vuoksi voidaankin nähdä merkityksellisenä panostaa juuri työyhteisön hyvinvointiin ja tukeen.

Sosiaalityöntekijöiden työnohjaus on tärkeää heidän työhyvinvoinnilleen koko uran aikana. Työnohjauksen tärkeys ilmenee siitä, että sosiaalityöntekijät pitävät hyvää työnohjausta syynä siihen, että toimivat edelleen sosiaalityöntekijöinä. (Chiller & Crisp 2012, 236-238.) Työyhteisöllisillä voimavaroilla eli luottamuksella työkavereiden ja esimiehen tukeen ja osaamiseen sekä työyhteisöllisiin kokemuksiin, on tärkeä rooli sosiaalityöntekijän subjektiiviselle työhyvinvoinnille. Työyhteisölliset voimavarat ovat selkeästi yhteydessä myönteisen työhyvinvoinnin kokemuksiin. Luonnollisesti työssään hyvinvoivat sosiaalityöntekijät ovat halukkaampia jatkamaan työssään pidempään. (Mänttari-van der Kuip 2015b, 15–16.) Työnohjaus nähdään jatkuvana oppimisena, jolla on selkeä yhteys pysyvyyteen työpaikoissa. (Chiller & Crisp 2012, 238).

Tehokkaan työnohjauksen on todettu olevan yhteydessä työntekijän positiivisiin työsuorituksiin. Työnohjauksesta koetaan olevan hyötyä eniten arjen perustyöhön sosiaalityössä. Sosiaalisella ja

emotionaalisisella tuella työnohjauksen kautta, koetaan olevan positiivista vaikutusta työssä jaksamiseen ja siinä suoriutumiseen. Tehokas työnohjaus vähentää stressiä, lisää työtyytyväisyyttä sekä edistää sitoutumista organisaatioon. Onnistuneella työnohjauksella on nähty myönteisiä vaikutuksia sosiaalityöntekijöiden pysyvyyteen työpaikoissaan. (Mor Barak ym. 2009 3–32.)

Työnohjaus koetaan erittäin merkittäväksi työntekijän työssä jaksamiselle ja työssä kehittymiselle. Kokemukset työnohjauksesta ovat pääasiassa myönteisiä, mutta lähes kaikilla sosiaalityöntekijöillä on ollut myös huonoja kokemuksia työhistoriassaan. Työnohjaus on koettu huonoksi, jos tavoitteita ei ole määritelty tarpeeksi selkeästi, työnohjaaja on passiivinen ja vuorovaikutuksessa on ongelmia. Työnohjaajan toiminnalla ja persoonalla on tutkimuksen mukaan suuri vaikutus työnohjauksen onnistumiselle. Työnohjauksesta koetaan saavan apua ja tukea tunnettaakan sekä paineen hallinnassa etenkin yksin työskennellessä. Työnohjaus vaikuttaa työntekijöiden ammatilliseen kehitykseen ja ammatillinen itsetunto kasvaa. (Kärkkäinen 2013, 91-98.)

4.3 Työyhteisölliset voimavarat tukemassa työssä jaksamista

Työtoverien epävirallinen tuki yhdessä muodollisemman tuen työnohjauksen kautta, koetaan tärkeänä työssä jaksamiselle ja ehkäisemään työstä aiheutuvaa stressiä. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijöiden kollegat ovat rehellisiä ja luotettavia kertomaan näkemyksiä toisilleen arjen työssä. (Chiller & Crisp 2012, 237–238.) Työnohjaus toimii myös organisaation ja esimiesten tukena pyrittäessä ehkäisemään työyhteisöön liittyviä ongelmia. Työnohjauksen puute tai siihen osallistumattomuus näkyy henkilökunnan välien kiristymisenä. (Kärkkäinen 2013, 91-98.) Niissä tapauksissa, joissa työnohjaus on koettu hyvänä ja toimivana, todettiin tehokkuuden ja työtyytyväisyyden parantuneen ja henkilöstön vaihtuvuuden vähentyneen (Turner-Daly & Gordon 2017, 44).

Työnohjauksen koetaan olevan erityisen tärkeää etenkin työuran alussa, mikä auttaa hahmottamaan omaa ammatti-identiteettiä. Positiiviset kokemukset työnohjauksesta ovat kerryttäneet sosiaalityöntekijöihin itseluottamusta pätevydestä kyseiseen ammattiin. Työnohjauksen koetaan olevan tärkeä osa uralla kehittymistä. Työnohjaus mahdollistaa tilaisuuden valita suosittuja toimintatapoja turvallisessa ympäristössä ja saada vaihtoehtoisia näkemyksiä. Työnohjaus antaa tilaisuuden saada palautetta ja hyvien käytäntöjen tunnustamista ja tehokasta päätöksentekoa. (Turner-Daly & Gordon 2017, 43–44.)

Hyvä työnohjaus lisää työtyytyväisyyttä, sitoutumista organisaatioon sekä työntekijöiden pysyvyyttä. Työnohjauksen on nähty vähentävän henkilöstövaihtuvuutta, työntekijöiden saadessa enemmän tukea työyhteisöltä. Hyvän työnohjauksen on havaittu olevan yhteydessä työntekijöiden tehokkuuteen. Ryhmätyönohjaus antaa mahdollisuuden kriittiseen ajatteluun yhdessä työyhteisön kanssa. Työnohjaus toimii parhaiten, kun kiinnitetään huomiota sosiaaliseen ja emotionaaliseen tukeen. Työntekijän hyvä suhde työnohjaajaan on myös keskeisessä asemassa. Lastensuojelun työn luonne on vaativaa henkisesti ja tämän vuoksi on tärkeää, että työnohjauksessa voi purkaa ja käsitellä asiakastilanteissa tulleita tunteita (reflektointia), joita ei ole voinut näyttää kyseisessä tilanteessa. (Carpenter, Webb, Bostock & Coomber 2012, 16–17.)

Kansainvälisissä tutkimuksissa monissa työpaikoissa työnohjauksen toteuttaa esimies, jolloin hänellä on kaksi roolia: esimies sekä työnohjaaja. Tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät ovat kokeneet hyväksi, jos esimies on lähestyttävissä matalalla kynnyksellä ja hänen luokseen on voinut mennä vapaasti keskustelemaan työnohjauksellisia ja/tai muuten esimiestä vaativia keskusteluita. Luottamus esimieheen vaikuttaa kuitenkin paljon siihen, kuinka hyödylliseksi työnohjaus koetaan. (Chiller & Crisp 2012, 236–238.) Esimies käyttää työnohjaukseen erilaisia tekniikoita helpottaakseen työntekijän kanssa keskustelua ja päätöksentekoa. Näitä tekniikoita ovat esimerkiksi tapausten esittely/konsultointi, tapausten määrän tarkastelu, kenttähavainnointi, mallinnus sekä varjostus ja mentorointi. (Frey ym. 2012, 1277–1278.)

Tapausten esittelyssä ja konsultoinnissa esimies pyrkii saamaan sosiaalityöntekijälle etäisyyttä tapaukseen ja vähentämään hänen työkuormaansa erilaisten kysymysten avulla tapaukseen liittyen, joka auttaa näkemään tapauksen uudella tavalla. Tapausten määrän tarkastelussa esimies tarkistaa sosiaalityöntekijän kanssa kaikki hänen tapauksensa ja valitsee sitten useita tapauksia, joista he keskustelevat yksityiskohtaisemmin. Jokaisessa valitussa tapauksessa sosiaalityöntekijä ja esimies keskustelevat kunkin tapauksen tilasta ja määrittävät, missä prosessin vaiheessa mikäkin tapaus on. (Frey ym. 2012, 1277–1278.)

Kenttähavainnoinnissa esimies tarjoaa koulutusta ja tukea. Kenttähavainnointi voi merkitä esimiehen liittymistä palaveriin, jonka sosiaalityöntekijä pitää yhdessä asiakkaan kanssa tai asiakkaan asioita koskien. Kenttähavainnot voidaan suorittaa sosiaalitoimistossa tai muun viraston toimistossa tai ne voidaan pitää esimerkiksi lastenkodissa tai asiakkaan kotona. Esimies voi osallistua yksittäiseen tai useampaan tapaamiseen. Esimies tarkkailee, miten sosiaalityöntekijä tekee yhteistyötä lasten ja

nuorten, perheiden, huoltajien ja muiden ammattilaisten kanssa. Kenttähavainnoinnin avulla esimies antaa työntekijälle rakentavaa palautetta ja vahvistaa hänen vahvuuksiansa ja kykyjään työntekijänä. (Frey ym. 2012, 1278.)

Mallinnuksessa esimies osallistuu työntekijän kanssa palaveriin ja auttaa työntekijää pysymään tarvittavassa työtahdissa sekä voi ohjata vaikeita asiakastapauksien käsittelyitä esimerkiksi suuriammatillisia palavereita. Varjostus- ja mentorointiprosesseissa esimies järjestää sosiaalityöntekijän viettämään aikaa kokeneemman vakituisen sosiaalityöntekijän kanssa ja tarkkailemaan hänen työtapaansa, tapausten hallintaa sekä käsittelyä, jotka ovat välttämättömiä laadun pysyvyyskäytäntöjä. (Frey ym. 2012, 1278–1279.)

Työnohjauksen on nähty olevan lastensuojelun sosiaalityön kannalta merkityksellistä ja se edistää työssä jaksamista. Kaikissa työyhteisöissä työnohjausta ei arvosteta kuitenkaan yhtä paljon. Työnohjauksen järjestäminen voi jäädä jalkoihin esimerkiksi kovin byrokraattis-, johtamis- ja tulospainotteisessa tehokkuus- ja seurantakulttuurisessa työyhteisössä. Tämän vuoksi olisikin tärkeää saada esimiehet vakuuttuneeksi työnohjauksen hyödyistä työyhteisössä. (Rankine ym. 2018, 434–436.)

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän kirjallisuuskatsauksen tulokset osoittavat, että työnohjauksella on myönteinen vaikutus lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden pysyvyyteen työpaikoissa (Carpenter ym. 2012, Turner-Daly & Gordon 2017, Mor Barak ym. 2009, Chiller & Crisp 2012, Lietz 2010). Työnohjaus vähentää stressiä, ehkäisee loppuun palamista, vahvistaa ammatillista itsetuntoa sekä auttaa ratkaisemaan työn tuomia haasteita yhdessä työtovereiden, työyhteisön sekä työnohjaajan avulla. Työnohjaus antaa sosiaalista ja emotionaalista tukea. Tällä tavalla työnohjauksella koetaan olevan positiivisia vaikutuksia työssä jaksamiseen ja siinä suoriutumiseen. (Ikonen 2020, Chiller & Crisp 2012, Rankine ym. 2018, Lietz 2013, Hombrados-Mendieta & Cosano-Rivas 2013, Carpenter ym. 2012, Turner-Daly & Gordon 2017, Mänttari-van der Kuip 2015b.)

Lastensuojelun työ on haasteellista ja kuormittavaa, joten on hyvin tärkeää työssä jaksamisen kannalta, että työntekijät pääsevät purkamaan asioita turvallisessa ja rauhallisessa ympäristössä (Turner-Daly & Gordon 2017, Saarinen ym. 2012). Työnohjaus määritellään onnistuneeksi, kun vuorovaikutus työnohjaajan ja työyhteisen välillä on hyvää (Ikonen 2020, Mor Barak ym. 2009). Työnohjauksen on todettu vaativan ammatillista kypsyyttä, mutta siitä on hyötyä työuran jokaisessa vaiheessa. Etenkin työuran alussa työnohjauksen tarve painottuu asiakastapausten ratkomiseen yhdessä työyhteisön kanssa, mikä vahvistaa sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetin kehittymistä. (Turner-Daly & Gordon 2017.)

Etenkin ryhmätyönohjauksen on koettu lähentävän työyhteisöä, mikä on lisännyt työssä jaksamista työpaikoissa. Luottamus työnohjaajaan ja työyhteisöön on tärkeää työnohjauksen onnistumisen kannalta. Työnohjauksen avulla sosiaalityöntekijät pääsevät refleктоimaan ja löytämään mahdollisesti itsestään toimintatapoja, joihin ei ole aikaisemmin kiinnittänyt huomiota. Tämän lisäksi sosiaalityöntekijät voivat saada työnohjauksesta uusia keinoja ja toimintamalleja käytännön työhön. Myötätuntoinen ja kannustava ryhmä edesauttaa, että työnohjauskerrat sisältävät parempaa reflektiivistä pohdiskelua. Työnohjaus vaatii tietynlaista emotionaalista kypsyyttä ja ammatillisuutta. Välttämättä aina työnohjausta ei koeta hyödylliseksi, jos ei esimerkiksi kykene ottamaan vastaan kriittistä reflektointia. (Savaya & Gardner 2012, Rankine ym. 2018.)

Tutkimusten mukaan työnohjaajalla on merkittävä rooli työnohjauksen onnistumisen kannalta. Sosiaalityöntekijät kokevat työnohjauksen olevan hyödyllistä, kun työnohjaaja on helposti lähestyttävä, joustava sekä avoin. Työnohjaajalta toivotaan aitoa kohtaamista ja kannustusta. Työnohjauksen hyödyllisyys on riippuvainen siitä, miten ohjattava ottaa apua vastaan. Työnohjaajana voi toimia työyhteisön ulkopuolinen henkilö tai esimies. Työnohjauksen järjestäminen on kuitenkin esimiehen vastuulla. (Frey ym. 2012, Carpenter ym. 2012, Chiller & Crisp 2012, Kärkkäinen 2013)

Tutkimus antaa hyvän kuvauksen lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työnohjauksen merkityksestä työssä jaksamiselle. Tutkimukseen on käytetty sekä kansainvälistä että kotimaista tutkimusaineistoa, mikä lisää tutkimuksen uskottavuutta. Työnohjauksen tärkeys lastensuojelun sosiaalityöntekijöille nousee esille tutkimuksesta. Kirjallisuuskatsauksen mukaan onnistuneen työnohjauksen vaikutukset työssä jaksamiseen ovat merkittäviä. Työnohjaajan ja esimiehen rooli korostuvat työnohjauksen onnistumisen kannalta. Ryhmätyönohjauksessa painottuu myös työtovereiden rooli vuorovaikutuksessa keskenään.

Tutkimuksen heikkoutena voidaan pitää työnohjauksen käsitteen haasteellisuutta. Oikeiden hakusanojen löytäminen aineistonkeruuvaiheessa suhteessa tutkimustehtävään ja -kysymyksiin ei ollut yksinkertaista. Tuloslukuun valitut tutkimukset löytyivät kuitenkin lopulta parhaiten *Clinical supervision* -hakusanalla. Ikonen (2020, 256–257) on tuonut esiin väitöskirjassaan työnohjauksen käsitteen pulmallisuuden kansainvälisesti verraten Suomeen. *Clinical supervision* on vastannut eniten Suomessa ymmärrettävää työnohjausta. Kansainvälisellä tasolla ei ole hyväksyttyä työnohjauksen tarkoitettua teoriaa, mikä tuottaa hankaluuksia työnohjauksen tutkimisessa. Suomalainen työnohjaus on saanut suuntauksensa psykoterapiasta, jossa korostuu vuorovaikutuksen tärkeys.

Sosiaalityön työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on tehty Suomessa melko paljon, mutta lastensuojelun sosiaalityöhön liittyvää työnohjaustutkimusta ei juurikaan löydy. Työnohjaukseen liittyvät tutkimukset ovat painottuneet kotimaisessa tutkimuksessa enimmäkseen terveydenhuoltoon. Työnohjaustutkimusta on tehty runsaasti kuitenkin kansainvälisesti, myös lastensuojelun sosiaalityöhön liittyen. Näitä tutkimuksia on käytetty tässä kirjallisuuskatsauksessa. Tutkimuksen yleistettävyydessä tulee ottaa huomioon, että kansainvälisiä tutkimuksia ei voi suoraan verrata kotimaisten tutkimusten kanssa, sillä työnohjauksen ja lastensuojelun käsitteet, sisällöt, tavat ja käytännöt vaihtelevat eri maissa.

Tutkimuksia työnohjauksen vaikuttavuuteen terveydenhuollossa on tehnyt 2000-luvulla muun muassa Koivu (2013), joka on tutkinut väitöskirjassaan työnohjauksen vaikuttavuutta hoitohenkilökunnan keskuudessa ja Kärkkäinen (2013), joka on väitellyt työnohjauksesta psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Alila (2014) on tehnyt väitöskirjan työnohjauksesta opettajan työhön liittyen. Niemelä (2019) on tehnyt väitöskirjan työnohjauksesta monikulttuuristen asiakkaiden parissa työskentelyn edistäjänä. Tuorein työnohjaukseen liittyvä tutkimus on Ikosen (2020) väitöskirja työnohjauksen elementeistä ohjattavan toimijuuden kehittämisen mahdollistajana, jota on käytetty myös tämän kirjallisuuskatsauksen lähteenä.

Sosiaalityöntekijöiden työssä jaksamisen tutkiminen tulevaisuudessa on merkittävää, jotta saadaan kerrytettyä lisätietoa kyseisen ammattiryhmän kuormittumisasteesta ja täten parannettua työoloja. Jatkotutkimusaiheena tähän kirjallisuuskatsaukseen empiirinen kyselytutkimus työnohjauksen merkityksestä lastensuojelun sosiaalityöntekijöille esimerkiksi Pirkanmaalla, antaisi äänen sosiaalityöntekijöille ja toisi lisäarvoa tutkimukseen. Tätä kirjallisuuskatsausta voisi hyödyntää myös tulevaan Pro gradu -tutkielmaan sosiaalityön maisteriopinnoissa tutkittaessa lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

LÄHDELUETTELO

- Adamson, C. 2011. Supervision is not politically innocent. *Australian Social Work* 65, 185–196.
- Alila, S. 2014. Työnohjaus auttaa löytämään omia vahvuuksia ja ... toimintakulttuurin luomisessa. Työnohjaus inklusiivisen opettajuuden tukena. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto. *Acta Electronica Lapponiensis* 144.
- Bakker, A. B., Albrecht, L. & Leiter, P. 2011. Work engagement: Further reflections on the state of play. *European journal of work and organizational psychology* 20 (1), 74–88.
- Baldschun, A. 2014. The Six Dimensions of Child Welfare Employees' Occupational Well-Being. *Nordic journal of working life studies* 4 (4), 69–87.
- Berggren, I. & Severinsson, E. 2011. ”The state of the science of clinical supervision in Europe” Teoksessa; *Routledge Handbook of Clinical Supervision. Fundamental international themes.* (toim.) J. Cutcliffe, J. Fowler & K. Hyrkäs. London & New York: Roudledge, 327–337.
- Carpenter, J., Webb, C., Bostock, L. & Coomber, C. 2012. Effective supervision in social work and social care. Research Briefing 43. London: Social Care Institute for Excellence.
- Chiller, P. & Crisp, B. 2012. Professional supervision: A workforce retention strategy for social work? *Australian Social Work* 65, 232–242.
- Collins, S. 2008. Statutory Social Workers: Stress, Job Satisfaction, Coping, Social Support and Individual Differences. *British Journal of Social Work* 38 (6), 1173–1193.
- Frey, L., LeBeau, M., Kindler, D., Behan, C., Morales, I. & Freundlich, M. 2012. The pivotal role of child welfare supervisors in implementing an agency's practice model. *Children and Youth Services Review* 34, 1273–1282.
- Hakanen, J. 2002. Työuupumuksesta työn imuun– positiivisen työhyvinvointikäsitteen arviointimenetelmän suomalaisen version validointi opetusalan organisaatioissa. *Työ ja ihminen* 1/2002, 42–58.
- Hakanen, J. 2009a. Työn imua, tuottavuutta ja kukoistavia työpaikkoja? Kohti laadukasta työtä. Helsinki: Työsuojelurahasto.
- Hakanen, J. 2009b. Työn imun arviointimenetelmä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- HombradosMendieta, I. & CosanoRivas, F. 2013. Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model. *International Social Work* 56 (2), 228–246.
- Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2016. Turvaverkko vai trampoliini. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ikonen, M. 2020. Työnohjaus – luottamukseen perustuva praxis. Ohjauksen elementit ohjattavan toimijuuden kehittämisen mahdollistajana. Akateeminen väitöskirja. Teologinen tiedekunta, Helsingin yliopisto. Helsinki: Unigrafia.

Junnonen, S-R., Hämäläinen, J., Töttö, P., Väisänen, R., Rantonen, O. & Salo, P. 2019: Sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuus ja siinä tapahtuneet muutokset vuosina 2000–2012. *Janus Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti* 27 (2), 144–163.

Jyväskylän yliopisto. 2020. Verkko-oppimisympäristö Koppa. Kirjallisuuskatsaus. Viitattu 16.4.2021. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/kirjasto/kirjastotuutori/aihehaku-tutkimusprosessissa/aihe-avainkasitteiksi/kirjallisuuskatsaus>

Karvinen-Niinikoski, S. & Rantalaiho, U-M. & Salonen, J. 2007. Työnohjaus sosiaalityössä. Helsinki: Edita.

Koivu, A. 2013. Clinical Supervision and Well-being at Work, a Four-year Follow-up Study on Female Hospital Nurses. University of Eastern Finland, Faculty of Health Sciences. Publications of the University of Eastern Finland.

Koivu, A. 2014. Työnohjauksen vaikutukset työhyvinvointiin. Teoksessa *Parempaa työelämää tekemässä. Tutkiva ote työnohjaukseen.* (toim.) T. Heroja, A. Koski, P. Seppälä, R. Sääntti & A. Wallin. Painettu EU:ssa: United Press Global, 109–120.

Kärkkäinen, M-L. 2013. Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Laadullinen haastattelututkimus. Akateeminen väitöskirja Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos, terveystieteiden tiedekunta. Kuopio.

Lastensuojelulaki (2007/417)

Lietz, C. 2010. Critical Thinking in Child Welfare Supervision. *Administration in Social Work* 34:1, Routledge, 68–78.

Lietz, C. 2013. Strengths-based supervision: Supporting implementation of family-centered practice through supervisory processes. *Journal of Family Strengths* 13 (1), 6.

Lietz, C. 2018. Infusing Clinical Supervision Throughout Child Welfare Practice: Advancing Effective Implementation of Family-Centered Practice Through Supervisory Processes. *Clinical Social Work Journal*; New York 46 (4), 331–340.

Meltti T. & Kara H. 2009. Sosiaalityöntekijöiden työolot, - ympäristö ja työhyvinvointi sekä niihin vaikuttavat tekijät. Teoksessa (toim.) L. Yliruka, J. Koivisto & S. Karvinen- Niinikoski. *Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:6.* Helsinki. S. 22–39.

Mielenterveysasetus (1990/1247)

Mielenterveyslaki (1990/1116)

Mor Barak, M. E., Travis, D. J., Pyun, H., & Xie, B. (2009). The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. *Social Service Review* 83, 3–32.

Mänttari-van der Kuip, M. 2015a. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointi ja toimintamahdollisuudet niukkuuden aikakaudella. *Janus* 23 (3), 329–335.

Mänttari-van der Kuip, M. 2015b. Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. *Työelämän tutkimus* 13/ 2015. 3–18.

Mänttari-van der Kuip, M. 2015c. *Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity*. University of Jyväskylä.

Niemelä, A. 2019. *Työnohjaus monikulttuuriosaamisen edistäjänä*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopiston väitöskirjat 86. Tampereen Yliopisto.

Rankine, M., Beddoe, L., O'Brien, M. & Fouché, C. 2018. What's your agenda? Reflective supervision in community-based child welfare services. *European Journal of Social Work* 21 (3), 428-440.

Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. 2012. Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka* 77, 403–418.

Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. Opetusjulkaisuja 62.

Savaya, R. & Gardner, F. 2012. Critical Reflection to Identify Gaps between Espoused Theory and Theory-in-Use. *Social Work; Oxford* 57 (2), 145–54.

Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. 2010. Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Teoksessa A. B. Bakker & M. P. Leiter (toim.) *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove & New York: Psychology Press, 10–24.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., GonzálesRomá, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies* 3 (1), 71–92.

Shier, M., Graham, J., Fukuda, E., Brownlee, K., Kline T, et al. 2012. Social Workers and Satisfaction with Child Welfare Work: Aspects of Work, Profession, and Personal Life that Contribute to Turnover. *Child Welfare Arlington* 91, (5) 117-38.

Suomi, A., Valkama, S., Eräpuro, K., Heinonen, J., Junno, J., Kallatsa, P., . . . Valkama-Hietämäki, S. 2015. *Työnohjauksen äärellä*. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Tham, P. & Meagher, G. 2009. Working in Human Services: How Do Experiences and Working Conditions in Child Welfare Social Work Compare? *The British Journal of Social Work* 39 (5), 807–827.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. 2015. *Kuntien terveys ja sosiaalipalvelujen henkilöstö 2014*. Luettu 22.2.2021. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2015070210543>

Turner-Daly, B. & Jack, G. 2017. Rhetoric vs. reality in social work supervision: The experiences of a group of child care social workers in England. *Child & Family Social Work*.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 13.4.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Valtioneuvosto. Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019: OSALLISTAVA JA OSAAVA SUOMI – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. Verkkojulkaisu.

Luettu

18.11.2020.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yle uutiset. 2019. Lastensuojelun ruuhkat halutaan purkaa lakimuutoksella – Kiuru: Kyse on perusoikeuksista. 12.6.2019. Luettu 18.11.2020. <https://yle.fi/uutiset/3-10823854>

LIITTEET

TAULUKKO 2. Tutkimusaineiston esittely.

Tekijä(t) ja vuosiluku	Tutkimuksen nimi	Julkaisupaikka	Tutkimuksen teema
Carpenter, J., Webb, C., Bostock, L., & Coomber, C. 2012.	Effective supervision in social work and social care.	Research Briefing 43. London: Social Care Institute for Excellence.	Tutkimus työnohjauksen arvosta tukemassa sosiaalityötä. Työnohjauksen vaikutukset työtyytyväisyyteen, sitoutumiseen, tehokkuuteen sekä pysyvyyteen työpaikoissa. Työnohjauksen painotus sosiaaliseen ja emotionaaliseen tukeen sekä työtehtävien avustamiseen.
Chiller, P. & Crisp, B. 2012.	Professional supervision: A workforce retention strategy for social work?	Australian Social Work 65, 232–242.	Tutkimus, miksi sosiaalityöntekijät ovat päättäneet jatkaa alalla vuosia ja miksi he kokevat intohimoa työtänsä kohtaan. Työnohjauksen merkitys sosiaalityöntekijöiden pysyvyyteen työpaikoissa. Työnohjauksen merkitys työhyvinvoinnille.
Frey, L. LeBeau, M. Kindler, D. Behan, C. Morales, I. & Freundlich, M. 2012.	The pivotal role of child welfare supervisors in implementing an agency's practice model.	Children and Youth Services Review 34, 1273–1282.	Tutkimus lastensuojelun esimiehen roolista sosiaaliviraston toimintamallin toteuttajana. Esimiehen rooli lastensuojelun sosiaalityössä. Työnohjaus esimiehen toteuttamana. Valvonnan vaikutukset sosiaalityöntekijöiden pysyvyyteen työpaikoissa.
Hombrados-Mendieta, I. & Cosano-Rivas, F. 2013.	Burnout, workplace support, job satisfaction and life satisfaction among social workers in Spain: A structural equation model.	International Social Work 56 (2), 228–246.	Tutkimus uupumuksen vaikutuksista sosiaalityöntekijöillä. Uupumuksella on kielteinen vaikutus työpaikan tukeen, työtyytyväisyyteen ja yleisesti tyytyväisyyteen elämässä. Työpaikan tuella on positiivinen vaikutus työtyytyväisyyteen.

Ikonen, M. 2020.	Työnohjaus – luottamukseen perustuva praxis. Ohjauksen elementit ohjattavan toimijuuden kehittämisen mahdollistajana.	Akateeminen väitöskirja. Teologinen tiedekunta, Helsingin yliopisto. Helsinki: Unigrafia	Tutkimus työnohjauksesta, jossa selvennetään ohjaajan ja ohjattavan systemaattisen rakenteen ja vuorovaikutuksen mallia. Keskiössä työnohjaajan ja ohjattavan välinen vuorovaikutus.
Kärkkäinen, M-L. 2013.	Työnohjaus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa.	Laadullinen haastattelututkimus. Akateeminen väitöskirja Itä-Suomen yliopisto, hoitotieteen laitos, terveystieteiden tiedekunta. Kuopio.	Tutkimus psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa tapahtuvasta työnohjauksesta eri ammattiryhmien näkökulmaa hyödyntäen. Työnohjauksen vaikutus työn laatuun. Työnohjauksen huonot kokemukset.
Lietz, C. 2013.	Strengths-based supervision: Supporting implementation of family-centered practice through supervisory processes.	Journal of Family Strengths, 13 (1), 6.	Tutkimus Vahvuuspohjaisen valvontamallin (SBS) vaikutuksista käytäntöön lastensuojelussa. SBS on eräänlainen malli työnohjauksesta. Työnohjauksen erilaiset muodot.
Lietz, C. 2018.	Infusing Clinical Supervision Throughout Child Welfare Practice: Advancing Effective Implementation of Family-Centered Practice Through Supervisory Processes.	Clinical Social Work Journal; New York 46, Iss, 4. 331-340.	Työnohjauksen lisääminen lastensuojeluun. Työnohjaus kannustaa pohtimaan ja rakentaa analyyttisen ajattelun taitoja, joita tarvitaan lastensuojeluun liittyvien monimutkaisten tilanteiden käsittelemiseksi.
Lietz, C. 2010.	Critical Thinking in Child Welfare Supervision.	Administration in Social Work 34:1, Routledge, 68–78.	Tutkimus työnohjaukseen kuuluvan kriittisen ja reflektiivisen ajattelun lisäämisen vaikutuksista lastensuojelussa.

Mänttari-van der Kuip, M. 2015.	Work-Related Well-Being among Finnish Frontline Social Workers in an Age of Austerity.	University of Jyväskylä.	Tutkimus sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista säästökaudella. Työhyvinvoinnin kielteiset ja myönteiset kokemukset. Tutkimuksen pääpaino sosiaalityöntekijöiden toimintamahdollisuuksissa. Työyhteisölliset voimavarat tukemassa työssä jaksamista.
Mänttari-van der Kuip, Maija. 2015.	Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa.	Työelämän tutkimus 13/ 2015. 3–18.	Tutkimus sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista. Työyhteisöllisten voimavarojen rooli subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä.
Mor Barak, Michalle, Travis, Dnika, Pyun, Harold & Xie, Bin. 2009.	The Impact of Supervision on Worker Outcomes: A Meta-analysis.	Social Service Review 83, 3–32.	Tutkimus työnohjauksen vaikutuksista lastensuojelussa, mielenterveystyössä ja sosiaalityössä. Tulokset osoittavat tehtävissä avustamisen, emotionaalisen ja sosiaalisen tuen sekä vuorovaikutuksen työnohjaajan ja ohjattavan välillä olevan edellytykset onnistuneeseen työnohjaukseen.
Rankine M, Beddoe L, O'Brien M. & Fouché C. 2018.	What's your agenda? Reflective supervision in community-based child welfare services	European Journal of Social Work, 21:3, 428-440.	Tutkimus työnohjauksen tärkeydestä lastensuojelussa. Reflektion merkitys lastensuojelun sosiaalityössä.
Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. 2012.	Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa.	Yhteiskunta-politiikka 77, 403–418.	Tutkimus Pohjoismaiden sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuudesta ja työhön kohdistuneista ristiriidoista. Suomalaiset sosiaalityöntekijät erittäin kuormittuneita ja kokevat paljon ristiriitoja työssään.
Savaya, R. & Gardner, F. 2012.	Critical Reflection to Identify Gaps between Espoused Theory and Theory-in-Use.	Social Work; Oxford 57 (2) 145–54.	Tutkimus kriittisestä reflektiosta oletetun teorian ja käytännön teorian välillä. Kriittinen reflektio osana työnohjausta. Työnohjauksen edellytykset.

Turner-Daly, B. & Jack, G. 2017.	Rhetoric vs. reality in social work supervision: The experiences of a group of childcare social workers in England.	Child & Family Social Work.	Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnohjauksesta. Työnohjauksen osa-alueiden toimivuus.
---	---	-----------------------------	---