

# SUOJAAKO LAKI TYÖNOHJAUSTA



**Työnohjausta koskeva lainsäädäntö on suppea ja epäselvä. Käytännössä ongelmaksi on muodostunut, ettei laki juurikaan velvoita, vaan antaa tilaa tulkinnoille.**

Mielenterveysasetuksen mukaan työnohjausta on tarjottava henkilöstölle, joka tuottaa kunnassa tai kuntayhtymässä mielenterveyspalveluita asukkailleen. Käytännössä tämä antaa työnantajalle vapaat kädet järjestää työnohjausta haluamallaan tavalla kaupunkien ja kuntien työntekijöille.

”Alan ammattilaiset ovat hyvin valveutuneita työnohjauksen suhteen ja vaativat sitä niin mielenterveys- kuin sosiaalipuolellakin. Toinen kysymys on, mitä mielenterveys- tai sosiaalityön käsitteillä tarkoitetaan ja ketkä kuuluvat työnohjauksen piiriin”, pohtii pitkänlinjan työnohjaaja **Maj-Lis Kärkkäinen**.

Kärkkäinen väitteli vuonna 2013 psykiatrisen erikoissairaanhoidon työnohjauksesta. Sekä tutkimuksessa että käytännössä hän painottaa organisaatioiden vastuuta suhteessa lakiin ja asetukseen.

”Hyviä esimerkkejä ovat muutamat yliopistosairaalat ja sairaanhoitopiirit, jotka ovat määrätietoisesti kehittäneet työnohjausta osana ydintoimintojaan. Näin organisaatiot ovat tietoisia, kuinka paljon ja millaista työnohjausta tarvitaan, ja osaavat myös paremmin reagoida muuttuviin tilanteisiin.”

Kentällä nähdään isona uhkana mielenterveyslain kokonaisuudistus. Huolta on aiheuttanut se, tiputtaako uudistus työnohjauksen asetuksesta kokonaan pois. Kun meillä on yhden lainsäädäntölinjan kokonaisuudistus, kaikki vanhan lain osat laitetaan puntariin.

Lisäksi sote-uudistuksella

on omat vaikutuksensa.

”Sosiaali- ja terveystieteiden suuruudistukset halvaannuttavat ylimenovaiheen ajaksi monia tukitoimintoja ja näin voi myös käydä työnohjaukselle. Tärkeä kysymys on, miten käynnissä olevat työnohjaussuhteet asemoituvat uudistuksen aikana ja tuottavatko kaikki uudet toimijat henkilöstölleen tarvittavaa työnohjausta.”

## TARKEMPAA LAINSÄÄDÄNTÖÄ

Yksi Kärkkäisen mainitsemista hyvistä esimerkeistä on Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS). Organisaation työnohjaukseen liittyvät tunnusluvut elävät omassa kategoriassaan valtakunnallisesti vertailtuna. HUSista löytyy noin 130 sisäistä ja 232 ulkopuolista kilpailutettua työnohjaajaa. Työnohjausrekisterin (ToRek) mukaan vuonna 2017 sisäiseen työnohjaukseen osallistui kaikkiaan 757 työntekijää.

## MIELENTERVEYSLAKI

### 4 §

#### Mielenterveyspalvelujen periaatteet

Kunnan tai kuntayhtymän on huolehdittava siitä, että mielenterveyspalvelut järjestetään sisällöltään ja laajuudeltaan sellaisiksi kuin kunnassa tai kuntayhtymän alueella esiintyvä tarve edellyttää. (11.12.2009/1066)

Mielenterveyspalvelut on ensisijaisesti järjestettävä avopalveluina sekä niin, että oma-aloitteista hoitoon hakeutumista ja itsenäistä suoriutumista tuetaan.

Mielenterveyspalvelujen antaminen edellyttää toimivaa työnohjauksen järjestelmää.

## MIELENTERVEYS-ASETUS

### 1 § (29.12.2009/1646)

#### Työnohjaus

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

LÄHDE: [www.fn.lex.fi](http://www.fn.lex.fi), 26.10.2018.

”HUSin työnohjaustoi-  
minnassa noudatetaan konsernin toimitusjohtajan ja henkilöstöjohtajan antamaa määräaikaisohjetta, joka uusitaan työnohjauspalveluiden kilpailutuksen tahdissa noin joka kolmas tai neljäs vuosi”, kertoo HUSin työnohjauksen koordinaattori **Salme Nepponen**.

”Tämän hetken laki ja asetus työnohjauksesta erityisesti psykiatrian osalta realisoituu. Psykiatrian sisällä on kuitenkin eroja työnohjausprosessien järjestymisessä”, hän lisää.

Erinomaisesta suunnitelmallisuudesta huolimatta kaikkiin äkillisiin tarpeisiin ei vielä ole osattu varautua. Isossa organisaatiossa syntyy tilanteita, joissa ohjausta hakeva yksilö tai ryhmä joutuu odottamaan työnohjaukseen pääsyä jonkin aikaa.

”Yllättävät tilanteet työnohjauksen tarpeessa ovat selkeä muutos parin viimeisen vuoden aikana. Oma huoleni näissä tapauksissa on, että miten lakiin pohjautuva tarkoituksenmukaisuus tulee kattavasti henkilöstön osalta huomioitua.”

Nepposen mukaan esimerkiksi somatiikan tulosalueilla käytetään lisääntyvästi työnohjauspalveluja, vaikka siellä se ei ole samalla tavalla lakisääteistä.

”Somatiikassa onkin huomattu ja koettu työnohjauksen hyödyt potilaiden laadukkaan sekä hyvän hoidon turvaamiseksi.”

Hän peräänkuuluttaa

työnohjauksen merkitystä lainsäädännössä. Tärkeää olisi nähdä työnohjauksen edut laajasti eri toiminnoissa. Nepponen katsoo, että vaikka tällä hetkellä psykiatrian aloilla noudatetaan lakisääteisyttä, sitä tarvitaan myös muilla aloilla.

”Erikoissairaanhoidon asiantuntijaorganisaatiossa on korkeatasoista ja vaativaa. Vaikka henkilökunta on osaavaa ja hyvin koulutautunutta, niin perustehtävän toteuttaminen vaatii aktiivista ammattitaidon ylläpitämistä.”

”Myös työssä jaksamisen ja työurien pidentymisen edellytykset vaativat tukitoimia henkilökunnan oman toimijuuden vahvistamiseksi, ja juuri tässä työnohjaus on tuki-  
tustikin toimiva.”

Nepponen muistuttaa työnohjauksen tulosten merkityksestä suhteessa lainsäädäntöön ja lainsäätäjän intresseihin.

”Esimerkiksi HUSissa tekee työtään parhaillaan työnohjaaja **Anita Kallasvuon** innoittamana kaksi varsinaista ohjaajutta tutkivaa ryhmää. Menetelmänä se on uusi asia työnohjaajien ohjauksen rinnalla, ja sellaisena saanut innostuneen vastaanoton. Juuri tämäntyyppiset projektit luovat tärkeää tietoa ja voivat tukea työnohjauksen merkityksen korostumista yhteiskunnassa.” ●●