

Yleistä työnohjauksesta

Työnohjaus on työhön liittyvää oppimista edistävä ja organisaation toimintaa kehittävä vakiintunut työmenetelmä. Työnohjauksen luottamuksellinen prosessi tukee osallistujan jaksamista ja ammatillista kehittymistä, auttaa huomamaan ja vahvistaa omia ja toisten voimavaroja.

Työnohjaus haastaa mm. tutkimaan omaa työroolia, omia tapoja toimia sekä työyhteisön toimintaa - tavoitteena kehittyä työssä, tavoitteiden saavuttamisessa ja yhteistyötaidoissa. Työnohjaus tarjoaa työyhteisölle, tiimille tai yksilölle myös mahdollisuuden purkaa haastavia työtilanteita ja oppia niistä.

Työnohjaus ei ole koulutusta, konsultaatiota tai terapiaa, vaikka sillä joskus osallistujien kokemuksen mukaan on terapeuttisia vaikutuksia.

Työnohjauksen tavoitteet

Työnohjauksen *raamit* määrittellään tilaajan kanssa. Työnohjauksen onnistumisen kannalta tärkeää on *selkeiden tavoitteiden* määrittäminen yhdessä tilaajan ja osallistujien kesken. Tavoitteiden *toteutumista* tarkastellaan sovituksi, yleensä erikseen ohjattavan sekä tilaajan kanssa.

Viitekehys ja työtavat

Viitekehyseni on ratkaisukeskeinen ja voimavarakeskeinen. Työnohjausta toteuttaessani käytän dialogin ohella ratkaisukeskeisiä ja toiminnallisia työtapoja.

Toteutus

Työnohjaus voidaan toteuttaa sovituksi tilaajan tiloissa noin 100 km etäisyydellä Raahesta tai etäyhteyksin joko työnohjaajan kutsumana (esim. Zoom, Teams tai Google Meet) tai tilaajan etäkokousjärjestelmällä.

Työnohjauksen menetelmät

Yksilötyönohjaus on henkilökohtaista, työnohjaajan ja ohjattavan välistä ammatillista vuorovaikutusta. Tavoitteena on ohjattavan ammatillinen tuki ja kehittyminen perustehtävässään organisaation tavoitteiden mukaisesti. Ohjaustyö lähtee ohjattavan näkemyksistä ja kokemuksista. Yksilötyönohjauksessa tapaamisen kesto on tyypillisesti 60-90 min.

Esimiesten työnohjauksessa ohjattava tutkii omaa itseään ja suhdetaan johtamaansa työyhteisöön/työryhmään sekä omaan esimieheensä ja verkostoihin. Työnohjauksessa keskeistä on johtamistehtävässä toimivan henkilön oman henkilökohtaisen identiteetin sekä voimavarojen vahvistaminen ja johtamistaitojen kehittäminen organisaation tavoitteiden, arvojen ja visioiden suuntaisesti. Esimiesten työnohjaus voi toteutua yksilö- tai ryhmätyönohjauksena. Tapaamisen kesto on 60-90 / 90-120 min.

Ryhmätyönohjauksessa työvälineenä on vuorovaikutusprosessi. Ryhmän jäsenet tutkivat ja kehittävät yhteistä tai kunkin omaa työskentelyä määriteltujen tavoitteiden mukaisesti. Tapaaminen kestää tavallisesti 90 min.

Työyhteisön työnohjauksessa *esimies ja työyhteisön jäsenet yhdessä* tutkivat ja kehittävät tavoitteita, visioita ja perustehtävää. Ohjattavan työyhteisön henkilömäärän ylittäessä 12 henkeä kutsun mukaani työnohjaajakollegan ja toteutamme työnohjauksen parityönä. Työyhteisön työnohjauksessa tapaamisen kesto on tavallisesti 120 min.

Kriisityönohjaus on menetelmä konfliktien ja vaativien kriisitilanteiden käsittelyyn, erittäin haasteellisiin asiakastilanteisiin sekä työstä esiin nousseiden yksittäiseen työntekijään tai koko työyhteisöön kohdistuvien ongelmien käsittelyyn. Tavoitteena on tukea ja auttaa yksilöä tai työyhteisöä selviytymään tilanteesta ja mm. palauttamaan työyhteisöön työrauhaa.

Kriisityönohjaus on asian kiireellisyyden takia syytä toteuttaa muista työnohjausmuodoista poiketen tiiviillä aikataululla, tavallisesti 3-6, mutta toisinaan jopa 10 työnohjauskeran sarjana. Tapaamisen kesto on tyypillisesti 90-120 min., mutta ainakin ensimmäisillä kerroilla on tapaamisiin hyvä varata mahdollisuus 15-30 min. liukumaan.

Kriisityönohjauksessa hyödynnän myös restoratiivisen työyhteisösovittelun asiantuntijuuttani.

Kriisin käsittelyn jälkeen työnohjausta voidaan jatkaa yksilön, ryhmän tai työyhteisön työnohjausprosessina, jolla kriisistä palautumista voidaan vahvistaa.

Työnohjaaja Kirsi Paldanius

Asiakaspalautteista olen voinut ilokseni lukea, että asiakkaani kokevat minut henkilöksi, jolle on helppo puhua, ja että rauhallisella olemuksellani luon tilan kuulluksi tulemiselle.



Tunnistan kuvauksista itseni.

Kuuntelen mielelläni, paneudun sanottuun ja etsiydyn tarinan taustoihin. Luottamuksen syntyminen ja ylläpitäminen, kiireettömyys, sekä hyväksyvä, arvostava vuorovaikutus ja läsnäolo ovat minulle asiakastyössä merkityksellisiä.

Työnohjaajana en ota johtajuutta tai asettaudu konsultin asemaan. Ohjaan yksilöä tai tiimiä tämän oman asiantuntijuuden ja hyvinvoinnin äärelle. Noudatan työskentelyssäni Suomen työnohjaajat ry:n (STORY) eettisiä periaatteita.

Minulle on tärkeää ylläpitää ja kehittää ammattitaitoani täydennyskoulutuksissa ja turvata omat voimavarani ja tukea jaksamistani työnohjauksen työnohjauksella.

Lue tarkempi esittelyni Sepontyttären verkkosivuilta www.sepontyar.fi/esittely.