

TYÖNOHJAUS

- HEKTISEN ARJEN SLOW FOOD

Työelämän kontekstissa työnohjaus on vastavoimaa ajan ilmiölle, jossa on tyypillistä nopeasti tehtävät päätökset ja muutokset. Työnohjauksen tavoitteena on luoda turvallinen ja dialoginen tila kaiken tekemisen keskelle. Tämä tutkiva tila mahdollistaa sen, että asioita yhdessä työstämällä saadaan esille uusia merkityksiä, toteavat Jussi Onnismaa ja Risto Ruokolainen.

Jussi Onnismaan ja Risto Ruokolaisen mukaan konfliktitilanteissa keskitytään siihen, miten saataisiin asiat takaisin virtaamaan ja päästäisiin eteenpäin.



Työnohjaus on työskentelytilana rauhallinen ja vastakoh- ta ajan irrallisuudelle ja hektisyydelle. "On tärkeää voida rauhassa miettiä omaan työhön liittyviä kysymyksiä ja sitä, mikä on omassa työssä tärkeää", Ruokolainen kertoo. Hänen mukaansa työnohjaus vastaa sekä tiedostamattomiin, että tiedostettuihin tarpeisiin. Ohjaukseen hakeutuva ei välttämättä alkuvaiheessa pysty hahmottamaan kokonaisuutta, mihin hän ohjausta tarvitsee. Se selviää vasta, kun asioita työstetään.

Työnohjauksessa mennään kohti vaikeaa

Ruokolaisen mukaan tarpeet työnohjaukselle ovat moninaisia. Rinnalle kulkijaa ja toista pohtijaa tarvitaan erilaisissa johtamis- ja asiantuntijatehtävissä. Prosessin alussa tehdään sopimus yhteisestä työstä. Työ voidaan nähdä työmaana, josta tutkitaan ne osa-alueet, jotka asiakas haluaa nostaa esiin. Olipa työtehtävä mikä tahansa, siihen halutaan uusia näkökulmia ja mahdollisuutta työstää vaikeina kohdattuja asioita, esimerkiksi asiakastilanteita. Ruokolainen kuvaakin työnohjausta säiliönä, jossa "asiakkaan työtilannetta pohditaan, jäsenellään ja muokataan, ja lopuksi palautetaan asiakkaalle".

Onnismaan mukaan on myös voi-

mavarakysymys, ettei oikaista ja vaikeat asiat kohdataan. Hänen mukaansa työnohjauksesta saatava apu on parhaimmillaan, kun kriisi ei ole vielä päällä. Jos asiaa voi ylipäätään tutkia, niin yleensä mennään jo parempaan suuntaan. "Kun ongelma saadaan määriteltyä ja kuvattua uudella tavalla, voidaan olla jo puolivälissä ratkaisua", Onnismaa kertoo. Hän lisää, että työnohjauksessa ollaan tekemisissä pienten sävyjen kanssa. Jos halutaan suoraan käytännön ratkaisuja, osa voi kokea prosessin liian hitaaksi.

Uusi näkökulma auttaa muutostilanteessa

Onnismaa ottaa esimerkiksi tilanteen työpaikalla, jossa on iso muutos tulossa. Henkilökunnalla voi liittyä muutokseen pelkoja. Tällaisessa tapauksessa työnohjaus voi olla foorumi, jossa käydään läpi niitä merkityksiä, mitä kukin antaa tulevalle muutokselle. "Vasta sitä kautta voidaan saavuttaa aito sitoutuminen ja muutoksesta saadaan tehokasta", Onnismaa toteaa ja lisää että "merkitysneuvottelut muutoksen keskellä käydään joka tapauksessa, vaikka sitten työpaikan kahvihuoneessa". Työnohjaus foorumina voittaa hänen mielestään tässä yhteydessä kahvihuonekeskustelut. Kiireetön aika ja paikka sekä työnohjaajan tekemät kysymykset auttavat raken-

"TURVALLINEN JA LUOTTAMUKSELLINEN ILMAPIIRI MAHDOLLISTI MONENLAISTEN NÄKÖKULMIEN ROHKEAN TARKASTELUN, MYÖS KRITIIKIN."

Wellmind Terveys Oy
Anne Andersson, Timo Junttanen
ja Jyrki Väyrynen

tamaan näkymän, mitä kohti mennään. "Ohjattavat voivat kokea surua vanhas- ta luopumisesta, mutta työn mielekkyyden ja sitoutumisen kannalta prosessi on merkityksellinen", Onnismaa kertoo. Muutostilanteessa onkin tärkeää poh- tia, onko jotain mikä pysyy. "Kun käydään henkilöstön kanssa läpi niitä asioita, joiden toivotaan muutoksesta huoli- matta jatkuvan, saadaan hetkessä toinen näkökulma", Onnismaa jatkaa.

Työnohjaus kehittää koko organisaatiota

Onnismaan mukaan työnohjaus on aina tavoitteellista, mutta tavoitteiden sijasta voidaan puhua myös tapahtumisesta. "Millaisista arkisista tapahtumista huoma- ma, että asiat ovat menneet parempaan suuntaan", hän kiteyttää. Voidaan lähteä liikkeelle siitä, missä haluttaisiin olla työyhteisönä esimerkiksi vuoden kuluttua. Ruokolaisen mukaan työstettäviä asioita ovat usein työyhteisölliset kysymykset, kuten miten työtä porukalla tehdään ja kuinka työ voisi sujua paremmin. Konfliktitilanteissa keskitytään siihen, miten saataisiin asiat takaisin virtaamaan ja päästäisiin eteenpäin. Onnismaan mukaan työnohjaus on aina organisaatiota kehittävää, ei eristynyt saareke jossain kauempana. Prosessissa syntyy usein myös kehitysideoita. Mikäli ohjattavan esimies ei ole mukana ohjaustilanteessa, onkin tärkeää sopia, kuinka kehitysideat saadaan organisaatiossa eteenpäin ja käytäntöön. "Työnohjauksella saavutetaan organisaatioon tehokkuutta näennäisen tehottomuuden kautta", Onnismaa kiteyttää lopuksi.

● Lisätiedot:
werka.fi/palvelut/tyonohjaus/

TYÖNOHJAUS

työhön, työyhteisöön ja omaan työhön liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tarkastelua ja jäsentämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen. (Suomen työnohjaajat ry)

Työnohjaukseen voi osallistua

- yksittäinen työntekijä, esimies tai johtaja
- eri organisaatioissa tai tehtävissä toimiva ryhmä
- työryhmä tai tiimi
- työyhteisö

Työnohjauksesta voi olla apua kun

- kohtaat ammattitaitoasi haastavia asiakastilanteita tai henkilöitä
- haluat lisätä työn tuloksellisuutta
- työ kuormittaa sinua ja herättää paljon tunteita
- haluatte kehittää työtänne ja yhteisiä toimintatapoja
- tarvitsette arvokeskustelua työnne tueksi
- haluat kehittyä työssäsi esimiehenä.

Työnohjauksessa tutkitaan työn sisältöä ja tavoitteita esimiehen ja työntekijöiden näkökulmasta. Onnistunut työnohjaus tukee osapuolten kehittymistä työssään ja ehkäisee työuupumusta.

Työnohjaustapaaminen kestää puolitoista tuntia ja työnohjausyhteistyö sisältää yleensä viidestä kahteenkymmeneen tapaamista.

● Lisätiedot:
werka.fi/palvelut/tyonohjaus/