

AJATUKSIA TYÖNOHJAUKSESTA

Mielestäni työnohjauksen kaikkein oleellisin tekijä on etukäteen sovittu aika ja paikka, jossa on tilaisuus käsitellä työhön liittyviä kysymyksiä. Arkirutiiniksi tulleita psyykkisiä prosesseja ei usein ole aikaa tutkia tietoisella tasolla, koska työssä täytyy keskittyä ajankohtaisen informaation vastaanottamiseen. Säännöllisyys muodostaa tutkivan kehän, joka tuottaa työnohjauksen prosessin.

Työnohjaajan ammattitaito on hänen kyvyssään olla ulkopuolinen ja neutraali, kestää ryhmässä tai yksilöohjauksessa nousevat tunteet, nähdä niiden taakse ja löytää tapoja tuoda ne käsittelyyn ryhmää tai yksilöä auttavalla tavalla.

Työnohjauksen keskiössä on aina työnohjausasiakkaan perustehtävä ja sen tutkiminen monista näkökulmista. Arjen kysymykset ovat työskentelyn perusta, mutta mukana ovat yhteiskunnan lainalaisuudet, työyhteisön luonne, asiakaskunnan viitekehys ja oma osaaminen.

Työskentelytapani on luonteeltaan tutkiva ja systemaattinen, kokemuksellisesta oppimisesta lähtevä. Keskiössä on pyrkimys tuottaa työnohjausasiakkaille omaehtoista oivaltamista ja ymmärtämistä työhön liittyvissä asioissa sekä sen myötä lisääntyntä luottamusta omaan tapaan tehdä työtä.

Työnohjausistunnoissa etsitään uusia ajattelumalleja, joilla työhön tai työyhteisöön liittyviä asioita ja tapahtumia voidaan tulkita uudelleen. Uudella tavalla rakentunut tulkinta alkaa usein ohjata toimintaa aikaisempaa jäsentyneemmälle ja sitä kautta tehokkaammalle mallille.

Myös morenolaisen rooliteorian ymmärtäminen ja keskustelun ohjaaminen sen viitekehystä tukee työnohjausasiakkaan itseymmärryksen kehittymistä. Mitä enemmän ihmiselle avautuu ”rooli-ikkunoita” sitä joustavammin hänellä on kyky toimia.

Johtajan tai esimiehen haaste on hyvin usein työhön liittyvä yksinäisyys. Mahdollisuus puhua kuuntelevalle ja kiinnostuneelle työnohjaajalle tarvitsematta pelätä asioiden leviämistä työnohjaustilanteen ulkopuolelle tukee ammatillisten osaamisen kehittymistä ja sitä kautta parempaa johtajuutta, mikä taas lisää henkilöstön hyvinvointia. Asioiden ääneen pohtiminen, ”ajatusten pompottaminen työnohjaajan muodostamaa seinää vasten” vaikuttaa lisäävän työssä motivoitumista ja työhyvinvointia. Säännöllinen työnohjaus tukee oman kehittymisen arvioimista.

Johdon ja esimiesten työnohjauksessa nousee usein esille myös työyhteisön jatkuvasti tuottamat akuutit ongelmat, joista on hyödyllistä saada puhua työnohjauksessa. Onnistuneessa, pitkäkestoisessa työnohjauksessa päästään tilanteeseen, jossa ongelmat eivät enää ole kriisejä vaan hoidettavia asioita.

Ryhmätyönohjauksessa on kysymyksessä uuden ryhmän muodostuminen. Työnohjauksessa on aluksi olennaista turvallisuuden ja keskinäisen luottamuksen luominen ja sitä kautta ryhmän jäsenten ryhmään kiinnittymisen tukeminen. Työnohjaajan täytyy luoda sellainen ilmapiiri, jossa työskenteleminen on mahdollista.

Toiminnalliset menetelmät auttavat usein ryhmää vapautumaan ja synnyttävät työskentelyn mahdollistavaa ryhmäkulttuuria. Pääasiallinen työskentely on kuitenkin keskustelu, jossa esille nousevia kysymyksiä voi joskus kirkastaa draama-, kuva- tai symbolityöskentelyllä.

Toiminnallisten menetelmien avulla voi antaa osallistujille kokemuksen työyhteisöissä olevista rooleista ja sitä kautta lisää ymmärrystä johtajuuteen. Lisäksi dramatyöskentely antaa paljon tietoa ei-verbaalisella tasolla. Tilannesimulaatiot ja menneiden tapahtumien esilletuominen roolityöskentelyn avulla tuottavat usein uutta jäsenystä, uusia toimintamalleja ja vapauttavat energiaa uusiin asioihin.

Työyhteisöjen ongelmat liittyvät usein henkilösuhteisiin ja työnjakoon, mutta välillä yhteisö saattaa kaivata myös esimerkiksi rohkaisua ns. hiljaisen tiedon esilletuomiseen. Kokemukseni mukaan työhön liittyvien asioiden prosessinomainen käsittely nostaa keskusteluun hyvin yllättäviä asioita, joiden käsittely puhdistaa ilmaa ja tukee perustehtävässä pysymistä ja välillä perustehtävän löytymistäkin. Mahdollisuus puhua kollegoiden kanssa tarvitsematta pelätä asioiden leviämistä työnohjaustilanteen ulkopuolelle tukee ammatillisten osaamisen kehittymistä. Työnohjaajan tehtävänä on pitää fokus ”asiassa” ja jakaa puheen- vuoroja muistaen, että ryhmän hiljaisin kantaa usein tärkeintä näkökulmaa.