



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

VO
Virtaa ohjaukseen

Diak

Diak

TYÖNOHJAUS OSAAMISEN JA JAKSAMISEN TUKENA

2.9.2020 Marja Lindholm Virtaa ohjaukseen -hanke



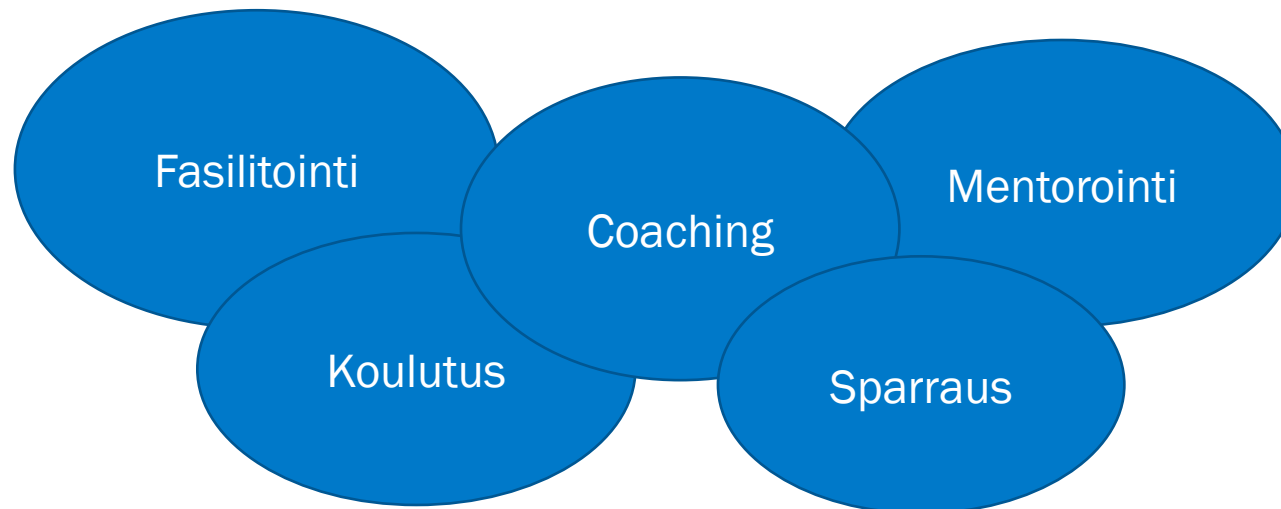
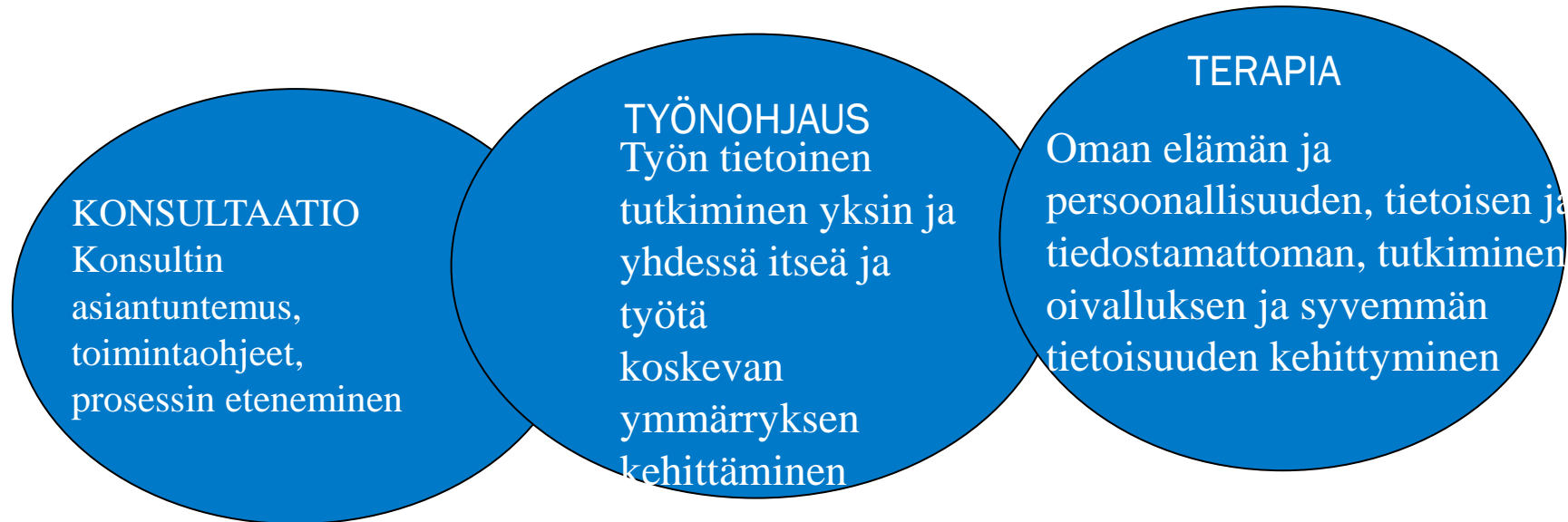
TYÖNOHJAUS on fyysinen ja psyykkinen tila, jossa ohjattavat voivat tarkastella työhön liittyviä asioita eri näkökulmista toistensa ja työnohjaajan kanssa.

Työnohjauksen tarkoituksena on työntekijöiden toimijuuden vahvistaminen sekä työyhteisön toiminnan ja työn kehittäminen.

Työnohjauksessa tarkastellaan työntekijän **suhdetta** työhön, työyhteisöön ja organisaatioon; tarkastelun **näkökulmia** ovat yksittäisen työntekijän ja työntekijäryhmän **ajatukset, kokemukset, toiminta ja tunteet.**

Esimiesten työnohjauksessa korostuvat johtamiseen ja johtajuuteen liittyvät ilmiöt ja kokemukset.

Työnohjaus on yksi menetelmä





Työnohjauksesta

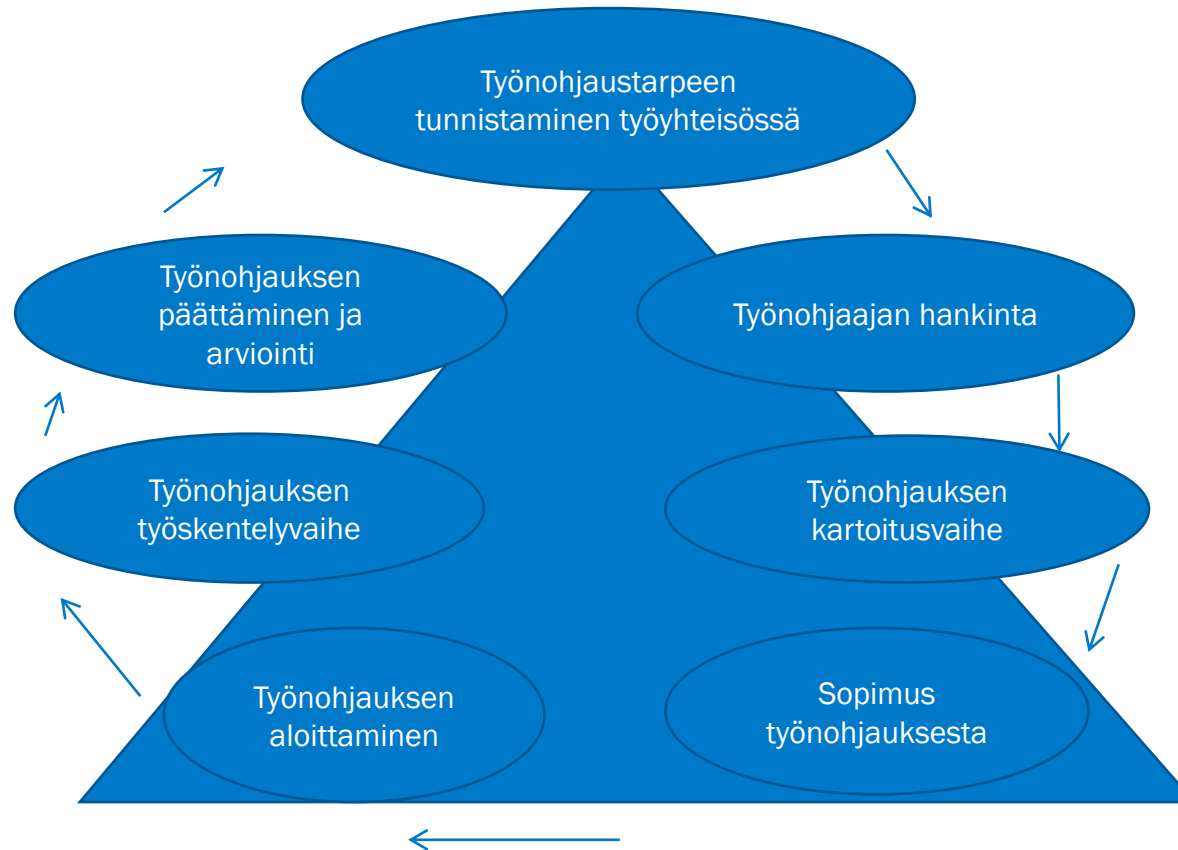
Työnohjaaja on koulutettu tehtävänsä.

Työnohjausta voidaan järjestää yksilölle, työparille, ryhmälle, työyhteisölle, johtajille, vapaaehtoisille....

Työnohjaus on prosessi, jossa on alku ja loppu, yhdessä asetetut tavoitteet ja sitä arvioidaan säännöllisesti → sopimus.

Työnohjauksen tavoitteena on vahvistaa osallistujien toimijuutta → työhyvinvointi, työilmapiiri, osaaminen, ymmärrys vahvistuvat. Työnohjaus ei korvaa tai paikkaa johtajuuden, resurssoinnin tai osaamisen puutteita.

Työnohjaus prosessina työyhteisössä



(Kallasvuo & Koski & Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012)

Dialogisuus työnohjauksessa

Kuuntelevaa keskustelua (yksi suu ja kaksi korvaa)

Avoimesti läsnä **tässä ja nyt**; olen kiinnostunut ja arvostan mielipiteitäsi, vaikka en olisi samaa mieltä.

Tavoitteena yhteinen, **moniääninen** ymmärrys = **merkitysten** jakamista yhdessä

→ puhutaan yhteisestä aihepiiristä, keskustelijat tuovat siihen erilaisia näkökulmia, asioille annetut **merkitykset ovat erilaisia**

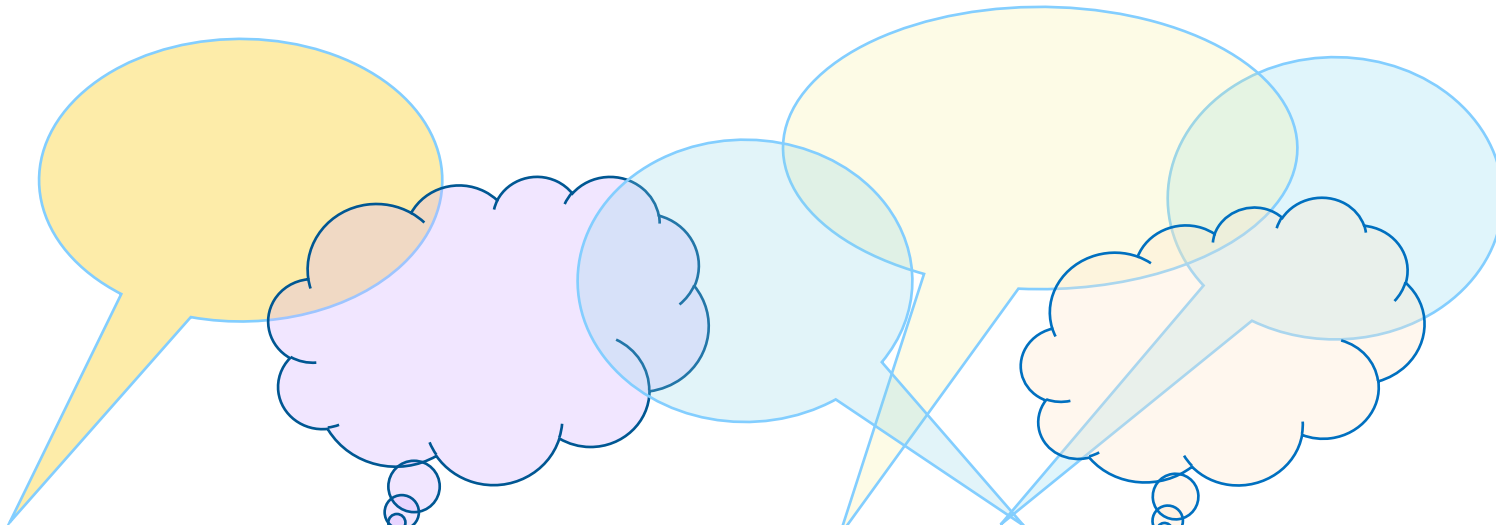
→ käsitys rikastuu

→ yhteisen **jakamisen** ilmapiiri

Kuuntele sitä, mitä ihmiset sanovat, älä sitä, mitä luulet heidän tarkoittavan (H. Goolishian).

Työnohjaussuhteen (dialogin) eettisiä lähtökohtia

- » Kohtaaminen tässä ja nyt (present moment)
- » Vuorovaikutus rakentaa ”luottamuksen tilaa”
- » Moniäänisyyden mahdollistaminen ja vaihtoehtojen kuulostelu



Reflektio työnohjauksessa

Reflektiivisyyden pohjana on **vuorovaikutus** ja **suhteessa olo** ja näiden **tietoinen** tukeminen.

Reflektiivisyys perustuu ihmisen kykyyn ottaa oma itsensä, oma **toimintansa/tunteensa/ajattelunsa** tarkastelun kohteeksi ja tarkastella sitä yhdessä ja “oman pään sisällä”.

Reflektioiva puhe on keskustelua keskustelusta.

Reflektiivisyys; peilinä oleminen, takaisin heijastaminen

Reflektion muotoja: itsereflektio, tutkiva reflektio ja systeemitason reflektio

Työnohjaus

- Auttaa keventämään kuormaa ja tyhjentämään ”säiliötä”(container)
- Vahvistaa moniäänisyyttä ohjauksessa, työyhteisöissä ja yhteiskunnassakin
- Mahdollistaa parhaimmillaan
 - ammatillisen läheisyyden säätelyä
 - vertaistukea
 - ammatillista kehittymistä
 - voimavaraistumista, työhyvinvoinnin vahvistumista
 - kehityskohteiden tunnistamisen
 - toisen asemaan asettumisen ja empatiakuilun tunnistamisen
 - arvojen ja asenteiden tunnistamisen ja tarkastelun
 - luottamuksen syntymistä sekä asiakssuhteissa että työyhteisössä

Työnohjauksen tutkituista vaikutuksista

Yleisesti	Yksilötasolla	Työyhteisötasolla	Johdon tasolla
työn laadun ja tehokkuuden paraneminen asiakastyytyväisyyden paraneminen	ammatti-identiteetin vahvistuminen, ammatillinen kasvu työssä jaksamisen vahvistuminen, sisäisen voimantunteen kasvu työstä poissaolojen väheneminen	moniammatillisen toiminnan jäsentyminen toimintaa ohjaavien periaatteiden ja niiden merkitysten tunnistaminen perustehtävän jäsentyminen, työn laadun määrittely yhdessä myönteisen ilmapiirin kehittyminen	esimiestyön kehittyminen hyvä johtaminen

KIIITOS!



Lähteitä

- Alhanen, K. ym (2016). *Työnohjauksen käsikirja*. Helsinki: BoD.
- Arjava, M. ym. (2020). Ihmislähtöinen oppiminen valokeilassa: Ymmärryksen rakentaminen ja reflektiivisyys yliopisto-opintojen alkuvaiheessa. *Kasvatus* 1(51), ss. 6–20.
- Heroja, T., Koski, A., Seppälä, P., Säntti, R. ja Wallin, A. (toim.) (2014). *Parempaa työelämää tekemässä – tutkiva ote työnohjaukseen*. EU: United Press Global.
- Karvinen-Niinikoski, S., Rantalaiho U-M., Salonen J. (2007). *Työnohjaus sosiaalityössä*. Helsinki: Edita.
- Kupias, P. *Toimijuus työssä. Tukena työnohjaus, coaching, mentorointi ja fasilitointi..* HY+. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämispalvelut.(saatavana verkkojulkaisuna)
- Sitra (2018). Mikä tekee dialogin: Dialogisen vuorovaikutuksen tunnuspiirteet ja edellytykset <https://www.sitra.fi/artikkelit/mika-tekee-dialogin-dialogisen-vuorovaikutuksen-tunnuspiirteet-ja-edellytykset/>