



Etätyönohjaus nousi etulinjaan

Koronaviruspandemia pakotti väen työpaikoilta
etätöihin – samoin kävi myös työnohjaajille.

Kaikkien työelämää koronavirus ei mullistanut. Yksi
heistä on etätyönohjauksen konkari Merja Niemi-
Pynttärei, joka on ohjannut verkossa jo viisi vuotta.





Koronakriisi nosti etätöyön-ohjauksen etulinjaan. Maaliskuussa voimalla edennyt virusepidemia autioitti toimistot ja muut toimitilat. Myös työnohjouksia peruttiin, osa siirrettiin verkkoon. Moni perehtyi nopeasti etäohjauksikäytäntöihin mahdollistaakseen töiden jatkumisen.

Kehittämisasiantuntija, psykologi ja työnohjaaja **Merja Niemi-Pynttärille** työskentely ja yhteydenpito verkossa on ollut arkipäivää jo pitkään.

Niemi-Pynttären työskentelee ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksessa eli KEHA-keskuksessa. Keskus tuottaa palveluja maantieteellisesti hajautetulla toimintamallilla valtakunnallisesti kaikille Ely-keskuksille ja TE-toimistoille sekä muille julkisyhteisöille.

Niemi-Pynttären työpiste sijaitsee Jyväskylässä. Etätö on keskuksessa arkea, koska työyhteisö on sijoittunut usealle eri paikkakunnalle. Tästä syystä kaikki kokoukset ovat aiemminkin

olleet virtuaalisia.

Ainoa muutos koronaviruspandemian myötä oli se, että työtä tehtiin kotoa käsin.

Työnohjausorganisaation sisällä on osa hänen työtään, ja muodostaa siitä noin viidenneksen.

”KEHAN koordinoima sisäisten työnohjaajien verkosto perustettiin viisi vuotta sitten. Meitä on tällä hetkellä 15, jotka työnohjaamme osana omaa työtä. Toteutetun työnohjauksen määrä on kaksinkertaistunut viidessä vuodessa”, Niemi-Pynttären kertoo.

Niemi-Pynttären valmistui työnohjaajaksi 2015 Helsingin psykoterapiainstituutista. Hänellä on myös psykoterapeutin pätevyys. Kehittämistehtävät kuitenkin veivät mennessään, eikä hän ole terapeuttina toiminut.

Jokainen verkoston työnohjaaja valitsee itselleen sopivat työtavat. Osa tarjoaa sekä etä- että lähiohjausta, osa haluaa ohjata vain kasvokkain. Myös niitä on, jotka tarjoavat vain etätöyön-ohjausta. Välineenä käytetään Skype for Business -kokoussovellusta.

ETÄTYÖNOHJAUS PUUTTUU VIELÄ KOULUTUKSESTA

Etätyönohjaus on ollut korona-kriisin takia työnohjaajienkin työn arjen keskipisteessä. Ajankohtaista tutkimustietoa siitä on kuitenkin vähän. Tampereen ammattikorkeakoulu koordinoi parhailaan Etänä enemmän -hanketta, jossa tutkitaan ja kehitetään myös etätyönohjausta. Hanke päättyi joulukuussa 2021.

Tuorein työ etätyönohjauksesta on toukokuussa Careeriasta työnohjaajaksi valmistuvan puheterapeutin **Ann-Mari Kähkösen** lopputyö. Sitä varten Kähkönen teki Työnohjaajan tietopankissa Facebookissa kyselyn, kuinka yleinen työtapa etätyönohjaus on.

Idea lopputyöstä syntyi, kun Porvoossa asuva Kähkönen teki yhden harjoittelutyönohjausprosessin etänä. Yhteydenpitovälineeksi oululainen opettaja-työpari valitsi videoyhteyden, jossa ohjattavat olivat saman koneen äärellä.

Puheterapeutin työn kautta Kähkönen tuntee etäkuntoutuksen laitteet ja sovellukset. Puheterapian puolella etäkuntoutusta käytetään paljon muun muassa siksi, että puheterapeuteista on Suomessa huutava pula. Etämenetelmät mahdollistavat kuntoutuspalvelujen tuottamisen paikasta riippumatta.

Kyselyyn tulleiden vastausten perusteella enemmistö työnohjaajista on käyttänyt etätyönohjausta, tai ainakin suhtautuu siihen myönteisesti. Sadasta vastaajasta 66 prosenttia kertoi käyttäneensä etätyönohjausta.

”Tulos oli itselleni yllättävä. Suhtaudun siihen kuitenkin varauksella, koska motivaatio vastaamiseen on varmasti ollut suurempi heillä, jotka etätyönohjausta ovat tehneet ja siitä hyviä kokemuksia saaneet”, Kähkönen pohtii.

Kysely tehtiin viime vuoden puolella ennen koronaviruspandemian puhkeamista, joten vastaukset eivät kuvasta nykyistä tilannetta.

Kähkönen harmittelee, ettei ainakaan hänen omassa työnohjaajakoulutuksessa juuri käsitelty etätyönohjauskäytäntöjä. Hän pohtiikin, että moni saattaisi hyötyä lisäkoulutuksesta, jossa keskittyttäisiin keinoihin, joilla vuorovaikutusta voisi etätyöskentelyssä edistää.

”Olen pandemian aikana tehnyt kaikkien puheterapia-asiakkaitteni kanssa töitä etänä. Ennen koronaa yhteisen fyysisen tilan puute etäterapian aikana jopa hieman ahdisti itseäni. Näin ei enää ole.”

Kähkönen suosittelee, että jo sopimusta asiakkaan kanssa tehdessä sovitaan myös varasuunnitelmasta. Eteen voi tulla odottamaton tilanne, esimerkiksi tekniikka voi pettää.

”Yllättävissä tilanteissa tieto siitä, millä vaihtoehtoisella tekniikalla ohjausta jatketaan, tuo mielenrauhaa myös ohjaajalle.”

TYÖNOHJAUKSELLE RUNSAASTI KYSYNTÄÄ

Valtiotyönantaja kannustaa henkilöstöä hyödyntämään työnohjausta. Niemi-Pynttari laskee, että vuonna 2019 verkoston työnohjaajien tuottama työnohjausta sai yhteensä 23 ryhmää ja 46 yksilöä. Ohjattavia oli yli 170, ja aikaa ohjauksiin käytettiin reilut 820 tuntia.

”Ihan kaikkea toteutettua työnohjausta nämä luvut eivät sisällä, koska muutamalta ohjaajalta ei saatu näitä tietoja”, Niemi-Pynttari toteaa.

Lähes kaikki työnohjausta haluavat ovat saaneet ohjausta verkoston työnohjaajilta. On myös ollut tilanteita, joissa verkostosta ei ole pystytty tarjoamaan ohjausta.

”Meitä työnohjaajia on tällä hetkellä niin vähän, ettei työaika ole riittänyt. Henkilöstöä eli potentiaalisia työnohjattavia kun on noin 5 000.”

Jos organisaation sisäistä työnohjaajaa ei ole ollut saatavissa, on henkilöä neuvottu etsimään itselle sopiva työnohjaaja Suomen Työnohjaajat ry:n verkkosivuilla olevan hakukoneen avulla.

Niemi-Pynttari työnohjaa etänä tällä hetkellä kahdeksaa yksittäistä työntekijää. Lisäksi hän tapaa kasvokkain yhtä yksilöohjattavaa ja kolmea ryhmää. Ryhmiäkin hän on ohjannut etänä. Etäryhmään osallistujien määrä on syytä rajata enintään viiteen, jotta ryhmä on hallittavissa ruudulla, hän katsoo.

Herkimmin työnohjausta hyödyntävät hänen mukaansa TE-toimistojen asiantuntijat ja psykologit, jotka kohtaavat jatkuvasti työssään haastavissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita.

”Se lisää työn aiheuttamaa tunnekuormaa, jota on hyvä jäsentää ja purkaa turvallisessa ja luottamuksellisessa työnohjauksessa.”

Niemi-Pynttari kokee, että etäyhteyden kautta työskentely tukee työn-

ohjauksen luottamuksellisuutta. Ruudun äärellä olo on kuin tekisi mitä tahansa työtä, eikä herätä huomiota.

”Luottamuksellisuutta voi vahvistaa myös mahdollisuus valita työnohjaaja, joka työskentelee toisella paikkakunnalla. Samassa työyhteisössä työskentelevä työnohjaaja ei ehkä toisi ohjaussuhteeseen riittävästi ulkopuolista näkökulmaa.”

Koronaviruspandemian myötä henkilöstö on siirtynyt suureksi osaksi tekemään etättyötä. Sen tueksi on muodostettu sparrausryhmiä, joissa kaksi vetäjää sparraa enintään 16 osallistujaa.

Nämä ryhmät eivät ole työnohjausryhmiä, vaan niissä on käsitelty konkreettisia asioita työpäivän rytmittämisestä alkaen. Etätöihin kun ovat joutuneet myös sellaiset, jotka eivät aiemmin ole etättyötä tehneet lainkaan.

”Tarpeellisuutensa nämä ryhmät ovat osoittaneet, kyllä niissä on tämän tilanteen aiheuttamaa tuskaa jaettu”, toteaa Niemi-Pynttari.

MIELLYTTÄVÄ YMPÄRISTÖ RENTOUTTAA

Ohjaamista etänä verkon kautta ei Niemi-Pynttari koe huonommaksi tai paremmaksi suhteessa kasvokkain ohjaamiseen.

”Ne ovat kokemuksina erilaisia, ja etäohjattavat ovat olleet pelkästään tyytyväisiä.”

Sen sijaan jonkinlaista arkuutta etäohjaukseen on osoittaneet osa työnohjaajista. On ollut huolta siitä, voiko etäohjaus olla yhtä hyvää ja laadukasta kuin kasvokkain toteutettu ohjaus.

Niemi-Pynttäriltä itseltään on kaikenlainen kynnys etäohjaukseen ka- ▶



Etättyönohjaus on Merja Niemi-Pynttärille arkea.

donnut niiden vuosien aikana, joina hän on etätyönohjausta tehnyt. Se on osa normaalia työtä.

Sanomattakin on selvää, että tekniikan olisi etäohjatussa pelattava mahdollisimman hyvin.

”Jos tuntee epävarmuutta tekniikan kanssa, sen voi reilusti kertoa ohjattaville. Rennosti kokeilemalla ja olemalla itselleen armollinen se lähtee sujumaan”, Niemi-Pynttärei rohkaisee.

Hän neuvoo myös hakeutumaan itselle mieluisaan paikkaan työskentelyn ajaksi. Miellyttävä tila antaa itselle rohkeutta ja edesauttaa läsnäolon tunteen vahvistumista.

Työnohjaaminen etänä vaatii paljon keskittymistä. Näkö- ja kuuloaisti voivat kuormittua, kun havainnointi ei ole niin kokonaisvaltaista kuin fyysisesti läsnä ollessa.

”Etätyönohjaus on opettanut joustavuutta ohjaustilanteissa. Tekniikka voi aina tuoda yllätyksiä. Mutta verkossa voi tapahtua myös aitoa kohtaamista”, vakuuttaa Niemi-Pynttärei.

Kuormittumisen hallitsemiseksi hän tekee verkossa enintään kolme ohjausta päivässä.

TURVALLISUUDEN TUNNE ON TÄRKEINTÄ

Niemi-Pynttärein kokemuksen mukaan on parempi tavata ohjattavan kanssa johdonmukaisesti joko etänä tai kasvokkain. Ihminen tavanomaisesti hakeutuu aina tuttuun positioon, kuten neuvotteluhuoneessa samalle tuolille.

”Tuttu tila, oli se sitten oman koneen äärellä tai fyysinen tila, antaa tur-

vaa ja säästää energiaa tärkeiden ja koskettavien asioiden käsittelyyn”, hän näkee.

Paikan vaihdolle tulisi olla perusteltu syy. Näin on esimerkiksi silloin, kun ihmiset halutaan tutustuttaa toisiinsa, ja tästä syystä esimerkiksi vaihdetaan istumapaikkaa huoneessa.

Ohjaustavan muuttuminen on aiheuttanut yllätyksiäkin. Erään ohjattavan kanssa Niemi-Pynttärei aloitti ohjaukset verkossa, kunnes tuli mahdollisuus tavata kasvokkain. Kasvokkain työnohjaus ei luonnistunutkaan. Tämän jälkeen tapaamisia jatkettiin tustusti ruudun äärellä.

Virtuaaliset kohtaamiset ovat tuottaneet hienoja hetkiä, sanoo Niemi-Pynttärei. Totta kuitenkin on, että kasvokkain tapaamiseen liittyy jotain erityisen arvokasta.

Koronakriisin hän ei usko vaikuttavan työnohjauksen käytäntöihin organisaatiossa.

”Aloitimme viisi vuotta sitten periaatteella, että suurin osa tehdään etäyhteydellä. Mielestäni olemme olleet tässä vahvasti edelläkävijöitä. Itse palaan koronakriisin lauetta taas tekemään muutamia ohjauksia kasvotusten, mutta suurin osa tulee edelleen tapahtumaan verkossa.”

Ennenkokemattoman äärellä on tärkeää tukea ihmisten turvallisuuden tunnetta, Niemi-Pynttärei summaa.

”Olennaista on tuen antaminen kriisin keskellä. Se, annetaanko tukea olemalla läsnä samassa fyysisessä tilassa vai tietokoneen ruudun äärellä, on lopulta sivuseikka.” ●●