

RIKOSUHRITYÖSSÄ TARVITAAN TYÖN- OHJAUSTA

Työnohjausta on järjestetty Rikosuhripäivystyksessä koko sen olemassaoloajan sekä esimiehille, työntekijöille että vapaaehtoisille. Vaativa toiminta edellyttää sitä.

Työnohjaus on vakiintunut Rikosuhripäivystyksessä (RIKU) strategiseksi ja tavoitteelliseksi osaksi sen toimintaa. Henkilöstön kehittämiseen kuuluu koulutusta ja tukea, jonka kiinteänä osana työnohjaus on ollut jo 25 vuoden ajan.

”Työn luonne RIKUssa edellyttää, että työnohjaus kuuluu tärkeänä osana työhön hyvinvoinnin ja kehittämishaluisten henkilöstön turvaamiseksi, ja se on vaativan ja korkealaatuisen toiminnan edellytys”, sanoo RIKUn Itä-Suomen aluejohtaja **Jaana Rossinen**.

”RIKUn palveluissa asiakasmäärät kasvavat koko ajan ja rikokset ovat usein hyvin vakavia. Asiakkaiden tilanteet voivat olla hyvin monimuotoisia, mikä osaltaan lisää työn vaativuutta.”

RIKUn esimiehet, johtoryhmä, asiakastyötä tekevät ja ohjaavat työntekijät saavat yksilötyönohjausta tai joissain tilanteissa parityönohjausta. Vapaaehtoisille hankitaan ryhmätyönohjausta tai työnohjauksellista koulutusta tiiviin ammatillisen ohjauksen lisäksi. Toimin-

nallisella valtakunnallisella johtoryhmällä on ollut ryhmätyönohjausta.

Työntekijöillä on omat ja vapaaehtoisilla omat työnohjaajansa.

Työnohjaussuhteet ovat pääsääntöisesti pitkiä, kaksi vuotta tai sitä pidempään kestäneitä. Työnohjaukset on toteutettu lähita- paamisina.

Etätyönohjausistakin on keskusteltu. Parhaillaan on käynnissä yksi etäohjaus, kun erään Itä-Suomen työntekijän työnohjaaja vaihtoi paikkakuntaa.

HAASTEITA TYÖNOHJAAJIEN LÖYTÄMISESSÄ

”Työntekijöitä ja vapaaehtoisia ohjainten työnohjaajien löytäminen on ollut usein alueellisesti haasteellista. Työn- ▶



Rikosuhripäivystyksen Itä-Suomen aluejohtaja Jaana Rossinen kertoo, että hän on saanut työnohjauksesta tukea erityisesti omaan esimiestyöhönsä ja siinä kehittymiseen.

RIKOSUHRI- PÄIVYSTYS

RIKUn perustehtävä on parantaa rikoksen uhrin, hänen läheisensä ja rikosasiassa todistavan asemaa vaikuttamalla ja tuottamalla palveluita. Se tarjoaa käytännön neuvoja ja henkistä tukea rikoksen tai rikosyrityksen kohteeksi joutuneille, heidän läheisilleen ja rikosasioissa todistaville.

RIKUn arvot ovat asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, luotettavuus, tasapuolisuus sekä yhteistyön ja välittämisen kulttuurin edistäminen yhteiskunnassa.

RIKUn palvelutoimintaa ohjaa oikeusministeriön vuosille 2018–2027 antama julkinen palveluvelvoite uhrien yleisten tukipalveluiden tuottamiseksi ja tarjoamiseksi. Asiakkaalle suunnatut palvelut tuotetaan ammatillisesti ohjattuna vapaaehtoistyönä ja ammattilaisten toteuttamana.

RIKU palvelee koko maassa seitsemässä aluetoimistossa ja 31 palvelupisteessä.

RIKUn tukisuhteiden asiakkaista oli vuonna 2018 rikoksen uhreja 83 prosenttia, rikoksen uhrin läheisiä 11 prosenttia ja rikosasian todistajia 3 prosenttia.

ohjaajaksi halutaan pääsääntöisesti henkilö, joka tuntee sekä rikosuhrityön luonteen että vapaaehtoistyön”, Rossinen kertoo.

”Vapaaehtoiset ovat kokeneet, että jos työnhajaaja ei tunne vapaaehtoistyön kenttää, on työnhajaaja tuntunut irralliselta ennen kuin työnhajaaja on päässyt sisälle substanssiin.”

Toisinaan on käytetty työnhajaajia, jotka ovat erikseen perehtyneet alaan. RIKUlla on myös omia koulutettuja työnhajaajia ja parhaillaan koulutuksessa olevia. On järjestetty myös teemotettuja työnhajauksia.

”Työnhajaajan vaihtuminen ja uuden kanssa aloittaminen on joskus koettu haasteelliseksi, kun ohjattava olisi halunnut jatkaa jo pitkään jatkunutta työnhajausuhdetta. Työnhajaajan ja viitekehityksen vaihtumista on kyllä sinänsä pidetty hyvänä.”

Työntekijöille eli toiminnanohjaajille ja hanketyöntekijöille työnhajaus on Rossisen mukaan äärettömän tärkeää. Työnhajauksessa on käsitelty asiakastyötä, verkostotyötä, työyhteisön ja organisaation rajapintoja sekä työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä elementtejä kuten tunteita ja kokemuksia.

”Kun työntekijöitä on tullut lisää ja he ovat aiempaa eri-ikäisempiä, on ollut erityisen tärkeää vahvistaa työntekijöiden ammatti-identiteettiä perustehtävää tarkastelemalla.”

TÄRKEÄ TUKEA JOHTAMISTYÖSSÄ

Jaana Rossinen tutustui työnhajaukseen jo opiskellessaan sosiaali-alaa.

”Kiinnostukseni työnhajaukseen vahvistui, kun aloitin työt Rikosuhripäivystyksessä 19 vuotta sitten ja minulla oli oma työnhajaus”.

Rossinen innostui niin paljon työnhajauksesta, että hän haki itsekin opiskelemaan työnhajaajaksi ja valmistui 15 vuotta sitten.

”Toiminnallisen johtoryhmän työohjauksessa ja omassa henkilökohtaisessa työohjauksessani on painottunut johtaminen ja työn kehittäminen. Työnohjaus tukee minua omassa esimiestyössäni ja siinä kehittämisessä”, hän kertoo.

”Lisäksi henkilökohtaisessa työohjauksessa on ollut mukana rikosuhrityöhön liittyviä teemoja, asiakastyöstä nousevia ilmiöitä, ajatuksia ja tunteuksia. Asiakastyömme on tekemississä yleensä vakavien rikoksien kanssa ja niitä on käsitelty välillisesti.”

Rossinen on työohjauksessa reflektoinut omaa työtään ja vahvistanut vuorovaikutustaitojaan, kuten keskustelun, kuuntelun, kiinnostuksen ja kannustuksen taitoja.

”Vuorovaikutustaitojen vahvistuminen on auttanut ymmärtämään, miten me ymmärrämme toisiamme ja toistemme tarpeita sekä lisännyt arvostusta toisiamme kohtaan omassa työyhteisössämme ja tiimissämme.”

Työnohjaus on antanut Rossiselle mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaa, ajatuksia, tunteita ja työyhteisössä liikkuvia tekijöitä. Se on hänen mukaansa vahvistanut johdonmukaisuutta johtamisessa. Työnohjaus on myös kannustanut oppimaan oppimisen taitoja ja sitä, miten esimies voi tukea työntekijöitä oppimaan ja kehittämään omaa ajatteluaan.

Työntekijät ovat puolestaan pystyneet siirtämään näitä reflektiotaitoja vapaaehtoisille, kun he ohjaavat näitä ammatillisesti asiakastyössä.

”Työnohjaus on vahvistanut ajattelua, ettei jumituta ongelmiin, vaan lähdetään tietoisesti hakemaan ratkaisuja. Kaiken raamina on kuitenkin se, että työnohjaus on luottamuksellista ja kun sinne mennään, siellä pystyy käsittelemään turvallisesti kaikenlaisia työasioita.”

Toiminnallisen johtoryhmän työn-

ohjauksessa, jossa Rossinen on itse mukana, lähestyttiin monipuolisesti johtamistyössä kehittymistä: toiminnallisesti, koulutuksellisesti, persoonallisuusanalyysin käsittelyllä ja teemallisesti.

”Työnohjaus on selkeästi kehittänyt johtoryhmän työskentelyä. Se on tiivistänyt tiimimme

**”TYÖNOHJAUS ON
TIIVISTÄNYT TIIMIMME
TOIMINTAA JA
LÄHENTÄNYT MEITÄ.”**

toimintaa ja lähentänyt meitä. Se on auttanut löytämään uusia ajatuksia ja laajentamaan näkökulmia. Keskustelukulttuuri on kehittynyt.”

PUNAISENA LANKANA ITSEREFLEKTIO

Työnohjaus auttaa Rossisen mukaan löytämään itsensä kehittämisen alueet, ja vahvuudet tulevat näkyville.

”Usein myös käy niin, että se herättää lisää kysymyksiä ja pohdintoja, ja ehkä sille itsensä kehittämisen tielle sitten jääkin. Se tukee työnhyvinvointia, jaksamista, työssä kehittymistä ja vaikuttaa vääjäämättä työn laatuun.”

Työnohjaus vahvistaa Rossisen kokemuksen mukaan esimiestyössä tarvittavia taitoja: kuuntelemista, haastavien tilanteiden johtamista, muutoksen johtamista, strategista johtamista, tavoitejohtamista, taitoa toimeenpanna ja osaamisen johtamista.

”Se tukee johtamistyössä tarvittavaa kykyä nähdä enemmän, kauemmaksi ja pidemmälle. Tärkeää on, että se tukee itsensä ja toisten johtamisessa organisaatiossa määriteltyjen tavoitteiden saavuttamista ja niiden toimeenpanoa.”

”Punaisena lankana työohjauksessa kulkee itsereflektio, jonka tueksi tarvitaan työnohjaajaa pystyäksemme kehittymään näissä taidoissa.” ●●