

AIKA JA PAIKKA AJATELLA

Työnohjaus on olennainen osa HUS Psykiatrian keinoja tukea henkilöstön jaksamista. Kehittämispäällikkö Tuija Kotavuopio kertoi STOryn Työnohjauksen päivään liittyvässä haastattelussa kokeneensa työnohjauksen voiman myös omakohtaisesti.

Työnohjauksen päivä järjestetään tammikuussa 2021 jo kolmatta kertaa. Koronaepidemian takia tällä kertaa etänä järjestettävässä tilaisuudessa katsotaan yhdessä video True STOryn eli Tosikertomuksia työnohjauksesta, johon on haastateltu työnohjauksen tilaajia ja asiakkaita.

Yksi haastateltavista on kehittämisspäällikkö **Tuija Kotavuopio** HUS Psykiatriasta. Hän on kokenut työnohjaaja ja psykiatrinen sairaanhoitaja, jolla on 15 vuoden kokemus myös esimiestyöstä osastonhoitajana ja ylihoitajana.

Lisäksi Kotavuopio toimii hankepäällikkönä STM:n rahoittamassa ja HUSin koordinoimassa Terapiat etulinjaan -hankkeessa, jossa kehitetään oikea-aikaista ja tarpeenmukaista hoitoonpääsyä perustason mielenterveyspalveluihin.

MONITASOINEN TUKIVERKOSTO

Koronakevät laittoi koko terveydenhuollon isojen haasteiden eteen. Suu-

rin osa Suomen koronapotilaista hoidettiin Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä. Kriisioloissa työskentely ja muun muassa jatkuvat muutokset ja uudelleen organisoinnin vaatimukset herättivät työntekijöissä monenlaisia tunteita, ahdistusta ja pelkoja.

HUSissa rakennettiin nopeasti neliportainen henkilöstön jaksamisen tukijärjestelmä, jossa työntekijälle tarjotaan eritasoista tukea hänen kokemaansa kuormitusasteesta riippuen. Kevyen kuormituksen tuki tarkoitti muun muassa omahoitoa ja korkean kuormituksen tuki yksilöllistä hoitoa.

Kohtalaisen kuormituksen tuki puolestaan piti sisällään työntekijöiden ja esimiesten yksilö- ja ryhmätyönohjausta tai coachausta.

”Palaute oli erinomaista sekä ohjattavilta ja coachattavilta että työnohjaajilta ja coacheilta. Se oli myös varsin kiitollista työtä, sillä saimme runsaasti mukaan pro bono muun muassa so- ▶



Työnohjaus auttaa jäsentämään rakenteita ja prosesseja, HUSin Tuija Kotavuopio sanoo.

te-alan työnohjaajia, joiden tuki oli korvaamattoman arvokasta kriisitilanteissa”, Kotavuopio kertoo.

Työnohjauksen tarve niin psykiatriassa kuin somatiikassakin on ja tulee olemaan moninainen myös koronan jälkeen.

Case-työnohjukset liittyvät hoidon laadun varmistamiseen ja työntekijöiden ammatilliseen kehittymiseen. Työnohjaus ja coachaus toimivat työssä jaksamisen tukena myös esimiestyössä.

Työyhteisöjen työnohjaukseen puolestaan tarvitaan taitavia ihmisiä, jotka ylläpitävät fokuksen säilymistä. Isojen työryhmien työnohjaus ei kuitenkaan ole ensisijaisesti kehittymisen keino, Kotavuopio sanoo.

Hän suosittelee työnohjausta kaikille, jotka haluavat tarkastella omaa tapansa toimia. Ajatusprosessia vie eteenpäin asioiden ja ilmiöiden äärelle pysähtyminen sekä se, että on joku,

jonka kanssa jakaa asioita luottamuksellisesti. Työnohjaaja tekee haastavia kysymyksiä ja auttaa laajentamaan näkökulmaa.

”En tarkoita, että vellotaan tunteissa, mutta työnohjaus on paikka, jossa voi kokea tulevaisuutta ymmärrettäväksi. Haastavissa tilanteissa on hyvä tietää, että on aika ja paikka vaikka kahden viikon päästä paneutua asiaan.”

OIVALLUTTAVIA KYSYMYKSIÄ JA HEUREKA-HETKIÄ

Potilastyössä työnohjaus toimii laadunvarmennuksena ja jaksamisen tukena. Ammattitaito kehittyy, kun asioiden ja ilmiöiden äärelle pysähtytään ja joku esittää oivalluttavia kysymyksiä, Kotavuopio sanoo.

Hyödyllistä on myös se, että pelkän jutustelun sijaan kirkastetaan toiminnan tavoite ja fokus sekä mietitään, mitä haasteita on ja mihin toivotaan muutosta.

Oleennaista on myös pohtia, mikä toimii ja mikä ei toimi sekä pysähtyä tarkastelemaan omaa toimintaa ja sen merkitystä koko organisaatiolle ja sen toimintakulttuurille.

”Ihmiset ajattelevat helposti aika kapeasti tai omasta näkökulmastaan. Kun saa tilaa ajatella, ymmärtää paremmin kokonaisuuksia sekä sitä, miten asiat ja ilmiöt liittyvät toisiinsa.”

Eritasoisten asioiden, rakenteiden tai prosessien jäsentäminen ja ymmärtäminen auttaa hahmottamaan, mihin voi ja mihin ei voi vaikuttaa eli mihin oma energia kannattaa suunnata.

Joskus työntekijä voi esimerkiksi uppoutua liiaksi potilaan tai potilaan perheen asioihin. Silloin auttaa, kun ulkopuolinen kysyy vaihtoehtoisista näkökulmista asiaan, huomioi laajemman kontekstin ja auttaa ohjattavaa jäsentämään, mikä tässä on keskeinen asia tai ilmiö, Kotavuopio kuvailee.

”Jos sen vielä pystyy kuvaamaan vi-

suaalisesti, syntyy heureka-hetkiä, jolloin jotain valkenee yhtäkkiä.”

”TYÖNOHJAUS MERKITTÄVÄ KOKEMUS”

Viime aikoina ohjauksissa on ollut erityisesti agendalla se, miten helposti ihmiset jäävät kiertämään kielteistä kehää, Kotavuopio sanoo.

Työnohjaus auttaa voimaantumaa, huomaamaan positiivisia asioita ja tulemaan kuulluksi. Sitä kautta tilanne tasapainottuu tai jopa muuttuu niin, että hoksaa voivansa tehdä asioita ja vaikuttaa niihin.

Kotavuopio on itsekin saanut kokea työnohjauksen voiman kokeneen työnohjaajan ohjattavana.

”Voin melkein sanoa, että hän oli henganpelastajani siinä työelämän kriisissä. Hän sparrasi ja kannusti toimijuuteen. Se oli aika tuskallinen tie, mutta olen kiitollinen siitä.”

Esimiesten työnohjaajana tai coachina itsekin toimiva Kotavuopio kertoo halunneensa tuolloin nimenomaan ”perinteistä” työnohjausta. Sillä hän tarkoittaa, että ohjauksessa on paljon tilaa purkaa tunteita ja käsitellä asioita ilman liian vaativaa tavoitteellisuutta tai suunnitelmallisuutta.

”Työnohjaajani oli taitava samanlaisesti haastamaan ja kannattelemaan. Se oli minulle tosi merkittävä kokemus.”

MENTOROINTIA JA COACHINGIA

HUS Psykiatriassa uusille työntekijöille ei tarjota ensimmäisenä työnohjausta, vaan perehdytyksen jälkeen pyritään järjestämään ammatillisen kasvun ja kehityksen tueksi mentori eli kokenempi työntekijä, Kotavuopio kertoo.

Kokeneemman kollegan kanssa voi harjoitella menetelmäohjauksessa näyttöön perustuvien menetelmien käyttöönottoa. Mentorointi sopii monenlaisiin urakehityksen vaiheisiin, ku-

MIKÄ TYÖNOHJAUKSEN PÄIVÄ?

- Suomen työnohjaajat ry järjesti ensimmäisen valtakunnallisen Työnohjauksen päivän vuonna 2019
- Päivän tarkoituksena on käsitellä työnohjauksen merkitystä eri näkökulmista
- Päivää vietetään tammikuun viimeisenä tiistaina, joka on tulevana vuonna 26.1.2021
- Valtakunnallisen etätilaisuuden teemana on hyvän vuorovaikutuksen ja keskustelun merkitys työelämässä
- Organisaatiopsykologi **Ilona Rauhala** alustaa aiheesta ”Työnohjaus keskustelun voimana”
- Tilaisuus on maksuton, mutta edellyttää ennakoilmoittautumisen

Katso ajan tasalla olevat lisätiedot ja ilmoittaudu mukaan: www.suomentyonohjaajat.fi/yhdistys/tyonohjauksenpaiva

ten esimies- tai asiantuntijatehtäviin siirtymiseen.

”Rakennamme myös mentorointiohjelman ammatillisen kehittymisen tueksi osana Yhdysvalloista Eurooppaan rantautunutta magneettisairaalahanketta. Pilotissa koulutetaan moniammatillisesti omia mentoreita.”

Kotavuopion mukaan mentorointi on yksi tapa sitouttaa työntekijöitä. Hän on havainnut, että kahden kolmen vuoden töissäolon jälkeen työntekijä tuntuu jäävän tyhjän päälle. Silloin tukena voivat toimia sekä mentorointi että työnohjaus.

Viime aikoina Kotavuopio on alkanut ajatella, että coachaavampi ote lähiesimiehille ja miksei keskijohdollekin voisi olla työnohjausta parempi vaihtoehto.

Hän pitää esimiesten coachauksen hyvänä puolena sitä, että ohjattavia haastetaan toimijuuteen.

”Hänet sitoutetaan tekemään itse konkreettisia tekoja. Coachingin aivan erityinen vahvuus on sellaisen kulttuurin luominen, jossa yhteisö on vastuullinen ja osallinen ratkaisujen löytämiseen.”

Kotavuopion mielestä coaching myös tukee valmennettavan esimiestyötä tai johtamistapaa, mikä on tärkeää, kun halutaan lisätä työntekijöiden osallisuutta ja vastuunottoa.

”Haasteita on ja tulee aina olemaan, mutta jokainen voi vaikuttaa siihen, miten asiat selvitetään. Ei ratkaise mitään, että ongelman kiikuttaa esimiehelle tiedoksi. Voi ihan yhtä hyvin itse tarttua asiaan ja tehdä sille jotain.” ●●

ETÄKOULUTUKSET

Pohtiva mieli, empatia ja tieto

Tervetuloa keskustelemaan pienryhmissä STOryn ja SCYn yhteiseen etäjäseniltaan!

Jos haluat viisastua, pysähdy pohtimaan. Viisautta ei voi synnyä, jos ei välillä mieti, miten elämä maapallolla toimii tai mistä omat asenteet, tavat ja käyttäytyminen johtuvat.

Pohtivan mielen lisäksi viisaudessa on kyse myös myötätunnosta – se on ihmisten välistä liimaa ja sitä tarvitaan myös työyhteisöissä.

18.1.2021 klo 17–18.
Jäsenille maksuton.

LinkedIn haltuun

Lyhyessä tietoiskutyypissä koulutuksessa käymme läpi muun muassa seuraavia kysymyksiä: Miten voin parantaa omaa LinkedIn profiiliani työnohjaajana ja miten omat postaukseni saavat enemmän huomiota LinkedInissä? Teemme myös lyhyitä käytännön harjoituksia itsenäisesti koulutuksen aikana. Sinulla on hyvä olla valmiina jo ennen koulutusta LinkedIn profiili.

8.2.2021 klo 17–18.30. Kouluttajana työnohjaaja, coach **Johanna Kiesiläinen-Riihelä**

Hinta STOryn jäsenille 45 €, muille 70 €.

Zoom-alustan käyttö työnohjauksessa

Koulutuksessa perehdytään etätapahtuman, kuten asiakastapahtuman, suunnitteluun ja toteuttamiseen. Koulutuksen aikana opit tärkeimmät kutsuvaiheessa huomioitavat asiat ja vinkit onnistuneen tapahtuman toteuttamiseen. Käymme myös läpi Zoomin keskeiset toiminnot, muun muassa näytön jakamisen ja valkotaulutyöskentelyn.

19.2.2021 klo 14–16. Kouluttajana työnohjaaja, ammattipedagogi (AmO) ja ohjelmistosuunnittelija **Kirsi Paldanius**.

Hinta STOryn jäsenille 45 €, muille 70 €.

Lisää koulutuksia löytyy yhdistyksen kotisivuilta www.suomentyönohjaajat.fi => Tapahtumakalenteri. STOryn jäsenenä voit osallistua kaikkien alueiden tapahtumiin.

