

Miten tullaan työnohjaajaksi – työnohjaajan polku



Tässä artikkelissa kuvaamme erilaisia työnohjaajaksi johtavia koulutus- ja kehityspolkuja sekä koulutustahoja, joista työnohjaajia valmistuu. Emme esitä hyvän työnohjaajakoulutuksen kriteereitä, sen sijaan kuvaamme työnohjaajan kehittymistä aloittelijasta asiantuntijaksi.

Yksinkertaisin tapa tulla työnohjaajaksi on kirjoittaa nimensä perään titteliksi ”työnohjaaja”. Työnohjaajanimikettä ei ole mitenkään suojattu ja kuka hyvänsä voi siis esiintyä työnohjaajana. Omat elämänkokemukset, esimerkiksi työuupuminen, saatetaan haluta siirtää muidenkin hyödyksi ja olla jonkinlaisia työelämän kokemusasiantuntijoita. Tällaisessa omapätevöitymisessä on asiakkaan kannalta laadullisia riskejä.

Työnohjausperinteeseen kuuluu tilanne, jossa työnohjaaja on ammatissaan kokeneempi kuin ohjattavansa tai työnohjaaja on ihmisuhteiden kokenut asiantuntija. Kyseessä on jonkinlainen mestari-kisälli asetelma. Tämän

perinteen mukaan ajateltuna jokainen psykologi, psykiatri, psykiatrinen sairaanhoitaja tai erityisopettaja voisi toimia työnohjaajana erityisesti työhierarkiassa ”alempana” oleville. Myös psykoterapeuttien on ajateltu olevan päteviä työnohjaajia työnohjattavan ammattitaidosta riippumatta tästä työnohjausperinteestä johtuen. Ammattipätevyyden ja työkokemuksen on katsottu riittävän ohjaustyöhön, eikä työnohjaajalta ole edellytetty erillistä työnohjaajakoulutusta. Erityisesti hoitoalalla tämän kaltainen työnohjaus on ollut yleistä ja näin voidaan nykyisinkin vielä toimia.

Mestari-kisälli -teemaan liittyy mentoointi, jossa kokeneempi ohjaa kokematto-

mampaa joko uran alkuvaiheessa tai jossakin työuran muutosvaiheessa. Esimerkkinä tästä ovat johtajien ja yrittäjien mentori-ohjelmat. Mentorointi on järjestelmällistä toimintaa ja työskentelytavaltaan se muistuttaa työnohjausta. Mentorointi on tavallisesti maksutonta. Työnohjaajan ja mentoroinnin keskeinen ero on siinä, että työnohjausta voidaan toteuttaa missä ammattiuran vaiheessa tahansa, mentorointia taas vain työn tai työuran muutoskohdissa.

Työnohjaajan tausta ja tarvittava koulutus riippuvat siitä, mitä työnohjauksen ajatellaan olevan. Tämän artikkelin kirjoittajat ajattelevat työnohjauksen olevan eräs aikuisoppimisen muoto, jolloin työnohjaajalla pitää olla pedagogisia valmiuksia, joita opitaan työnohjaajakoulutuksen aikana. Mestari-kisälli-asetelma tai ihmissuhdealan asiantuntijana toimiminen eivät takaa pedagogisia valmiuksia. Tällaisen työnohjaajan ansiot voivat olla toisenlaisessa työssä kuin työnohjauksessa.

Työnohjaajaksi koulutuksen kautta

Työnohjaajakoulutusta voidaan pitää aikuisten, työelämässä olevien omaehtoisena aikuiskoulutuksena ja joissakin tapauksissa henkilöstökoulutuksena. Suurin osa työnohjaajiksi hakeutuvista vaikuttaisi maksavan itse koulutuksensa ja hakeutuvan sinne omista intresseistään johtuen henkilöstökoulutuksena työnohjaajakoulutusta tarjotaan esimerkiksi joissakin yliopistollisissa kessaisairaaloissa sekä kirkon työntekijöille. Henkilöstökoulutuksena annettavan työnohjaajakoulutuksen kustannuksista vastaa silloin työnantaja.

Työnohjaajakoulutusta on mahdollisuus hankkia esimerkiksi toisen asteen oppilaitoksissa (ammattioppilaitokset), ammattikorkeakouluissa, yliopistojen koulutus- ja kehittämiskeskuksissa (ent. täydennyskou-

Työnohjaustyötä oppii vain tekemällä sitä. Työnohjaajana kasvaminen ja oppiminen jatkuvat niin kauan kuin työnohjaaja toimii tehtävässä.

lutuskeskukset), vapaan sivistystyön oppilaitoksissa (kesäyliopistot ja kansanopistot) ja säätiöiden tai yksityisten yritysten järjestämänä.

Työnohjaajakoulutusten hinnat poikkeavat huomattavasti toisistaan. Halvimmillaan koulutus on ammattikorkeakoulun järjestämänä maksanut alle 1000 euroa, kalleimmillaan

yliopiston täydennyskoulutuslaitoksen järjestämänä hieman yli 8000 euroa. Kalleimpiin koulutuksiin on usein yhdistetty työnohjaajakoulutuksen lisäksi valmennusmenetelmien opiskelua tai opinnot voidaan liittää osaksi psykologian erikoistumisopintoja tai psykoterapian työnohjausopintoja. Koulutusten keskimääräinen hinta on tällä hetkellä hieman alle 6000 euroa.

STOryn työnohjaajuuden kriteereistä

Yhdistyksen hallituksessa on oltu vuosien varrella huolestuneita työnohjaajakoulutuksen laadusta. Tämän vuoksi on työnohjaajakoulutuksesta laadittu suositus. Suosituksen perusteella osa vanhoista kouluttajatahoista pidensi omaa koulutustaan ja uudet kouluttajatahot ovat rakentaneet koulutuksiaan suosituksen mukaiseksi. Kun jäsenhakemuksia tulee sellaisilta työnohjaajilta, joiden koulutustaho on uusi tai ennen tuntematon, pyydetään jäseneksi hakijaa toimittamaan koulutuksensa opetussuunnitelma yhdistykselle. Yhdistys voi vain päättää keitä se valitsee jäsenikseen, muuta valvontaa koulutusten laadun suhteen se ei voi tehdä.

Koulutukseen hakeutujan kannalta tilanne on hankala, koska hänen tulisi ymmärtää hinnan lisäksi, mitä tarkoittaa esimerkiksi voimavarakeskeinen, ratkaisukeskeinen tai yhteisödynaaminen työnohjaus ja mitä määritelmä tarkoittaa koulutuksen yhteydessä. Lisäksi työnohjaajakoulutukseen hakeutuvan tulisi ottaa selvälle, onko kouluttajilla itsellään työnohjaajakoulutus ja pedagogisia val-

miuksia. Koulutuksen aikana koulutettava voi olla syystä tai toisesta tyytymätön koulutuksen laatuun. Osa tyytymättömyydestä saattaa kuulua normaaliin oppimisprosessiin, osa voi johtua jostain muusta syystä. Kuluttajaviranomainen on taho, joka tutkii mahdolliset valitukset. Mielestämme olisi toivottavaa, että työnohjaajakoulutusta antavat tahot julkaisisivat opetussuunnitelmansa nettisivuillaan, ja mahdollisesti koulutukset myös linkitettäisiin yhdistyksen sivuille.

Milloin työnohjaaja on ”valmis”?

Juhani Tiuraniemen (2005) mielestä työnohjaajakoulutukseen liittyy uuden oppimiseen liittyviä tuntemuksia ja kokemuksia ja hän toteaa työnohjaajaksi kehittymisen olevan neliportaista. Kun henkilö aloittaa opiskelunsa työnohjaajana, hänellä on sama epävarmuus kohdattavana kuin kenellä tahansa ammatillisessa toiminnassa aloittavalla. Epävarmuutta hallitakseen ohjaaja suuntautuu usein työnohjauksen määrittelyyn ja selkeyttämiseen, mahdollisuuksien, rajojen ja sääntöjen määrittelyyn sekä tekniikoiden korostamiseen. Työnohjaajalla voi olla vaikeuksia ymmärtää työnohjausprosessia tai ylipäättään ohjattavan tilannetta. Fokus on helposti vain työn kohteessa tai asiakkaassa ja toimintaa ohjaa oma viitekehys, johon hän yrittää vetää ohjattavan mukaan.

Roolin syvenemisen vaiheessa tietoisuus omasta vallasta ja vaikuttavuudesta lisääntyy, samoin käsitys omista heikkouksista. Epävarmuuden sieto kasvaa, jolloin uskallus riskinottoon lisääntyy. Samoin kiinnostus ohjattavan ammatilliseen kasvuun lisääntyy. Fokus siirtyy yhä enemmän ohjattavaan, hänen taitonsa on helpompi nähdä lähtökohdista ja myös prosessien merkitys on helpommin nähtävissä. Motivaatio työnohjaajana toimimiseen kuitenkin vaihtelee.

Kolmannessa vaiheessa motivaatio työnohjaajana toimimiseen on korkea ja se heijastuu myös ohjaussuhteeseen. Ohjattavan oppimisen prosessi kiinnostaa ja kyky sopeuttaa omaa toimintaa myös ohjattavan tilanteeseen lisääntyy. Oma vaikuttavuus nähdään selvemmin ja itsellä on pätevämpi olo. Työn-

ohjaus on selvemmin osa omaa ammatillista toimintaa.

Neljäs vaihe on hallinnan vaihe. Toiminta on silloin joustavaa, eikä ohjaaja preferoi välttämättä jotakin toimintatyyliä, vaan pystyy mukauttamaan toimintaansa. Prosessien eri vaiheet ovat selvemmin mielessä, ja omiin virheisiin on helpompi suhtautua. Oma tyyli on löytynyt, ja tämä heijastuu ohjattavaan siten, että tämän tunne autonomiasta, varmuudesta ja tuesta lisääntyy.

Kehitys on kuitenkin nähtävä prosessina ja eri alueilla prosessi voi edetä eri tavoin: jollakin alueella työnohjaaja voi toimia neljännen vaiheen mukaisesti, mutta jollakin alueella hänen toimintansa saattaa muistuttaa alkuvaiheen ohjaajan toimintaa. Parhaimmillaan prosessi tapahtuu koulutuksen aikana. Useimmilla työnohjaajilla kehitys kuitenkin tapahtuu työnohjaajaksi valmistumisen jälkeen kokemuksen karttuessa. Työnohjaustyötä oppii vain tekemällä sitä. Työnohjaajana kasvaminen ja oppiminen jatkuvat niin kauan kuin työnohjaaja toimii tehtävässä. (Tiuraniemi, J. 2005. Vuorovaikutusilmiöt työnohjauksessa. Aikuiskasvatus, 25, (2), 110–120.)



Maj-Lis Kärkkäinen

Esh, TtM, työnohjaaja STORY, SOS-PED tmi Maj-Lis Kärkkäinen majlis.karkkainen@pp.htv.fi



Anne Juuti

HM, SHJ, työnohjaaja STORY Anjus Consultation