

Monenlaista työhjoausta työyhteisöille ja yksittäisille työntekijöille

Työhjoauksella on tarkoitettu hyvinkin monenlaisia keskusteluja, joissa omaa työtä tarkastellaan ulkopuolisen työhjoajaan kanssa. Esittelen seuraavassa joitakin itselleni läheisimpiä työhjoauksen muotoja

Työyhteisön työhjoaus

Työyhteisön työhjoaus on yleensä varsin vapaamuotoista keskustelua erilaisista työhön liittyvistä kokemuksista ja ilmiöistä. Työhjoauksessa hahmotetaan työprosesseja, työyhteisön toimintaa ja työyhteisön jäsenten yksilöllisiä kokemuksia työhön liittyvistä ilmiöistä.

Työyhteisön työhjoauksen tavoitteet ovat moninaisia. Yleensä puhutaan työhyvinvointiin ja henkiseen työsuojeluun liittyvistä tavoitteista, perustehtävän selkeyttämisestä, yhteistyön ja työnjaon tarkastelusta, työn kehittämistä, laadun varmennuksesta ja toimintaympäristöön ja tehtäviin liittyvien muutosten hahmottamisesta.

Työhjoauksen tavoitteena voi olla työyhteisön toiminnan huolto. Työn tuottaman kuorman jakaminen toteuttaa työhjoauksen työsuojelullista funktiota. Tämä tulee erityisen tärkeäksi esimerkiksi sellaisissa työtehtävissä, joissa työntekijät joutuvat vastaanottamaan kuormittavia asioita asiakastyössä. Dialogi ja muitten työntekijöitten kokemusten kuuleminen voi auttaa toimimaan sujuvammin yhdessä. Tämä taas parantaa sekä työhjokkuutta, että työssä viihtymistä.

Työhjoaus on monesti yhteisen työntekoa ohjaavan mielikuvan rakentamista ja perustehtävän selkeyttämistä. Monesti työyhteisöillä on taipumus ajautua sivuraiteille suhteessa omaan perustehtävään ja keskeisten tavoitteiden mielessä pitäminen vaatii jatkuvaa keskustelua.

Työn ohjaus voi olla myös työn ja työmenetelmien kehittämisen väline. Työhjoaus voi olla hyödyllinen foorumi uusien työtapojen tai tehtävien haltuun otolle.

Koska työhjoauksen tavoitteet ovat hyvin moninaisia, on tärkeää, että työhjoauksen alussa sovitaan aloitettavan työhjoauksen tavoitteista ja niiden toteutumista arvioidaan säännöllisesti.

Työyhteisön työhjoaukseen osallistuu tavallisesti koko työyhteisö, eli ne ihmiset jotka tekevät työtä yhdessä. Esimiesten osallistuminen työhjoaukseen riippuu käsiteltävistä teemoista ja esimiesten roolista työyhteisössä. Jos esimiehet ovat mukana työyhteisön päivittäisessä toiminnassa tai käsiteltävät teemat ovat sellaisia, että niiden työstäminen vaatii esimiesten mukana oloa keskustelussa, niin on perusteltua että esimiehet osallistuvat työhjoaukseen. Muussa tapauksessa olisi hyvä, että lähimmät esimiehet olisivat mukana työhjoauksen alussa sopimassa työhjoauksen tavoitteista ja myöhemmin arvioimassa niiden toteutumista. On tärkeää, että työhjoaus tukee organisaation yleisiä tavoitteita.

Yksilöllinen työhjoaus

Yksilölliseen työn työhjoaukseen pätevät useimmat samat ajatukset kuin työyhteisön työhjoaukseenkin. Nyt huomio on vain yhteisön sijaan yksilön kokemuksessa ja työssä. Yksilöllisessä työhjoauksessa huomio on usein haastavissa työtilanteissa ja ohjattavan keinoissa toimia niissä, oman työhhahmottamisessa ja rajaamisessa, työntekijän suhteessa työhönsä, työryhmän jäsenenä toimimisessa jne. Usein työhjoauksen lähtökohtana on ohjattavan haastavina kokemat ilmiöt omassa työssä. Yksilöllistä työhjoausta käyttävät

eniten asiakastyötä tekevät sote-ammattilaiset sekä opetus- ja esimiestyötä tekevät työntekijät, jotka kohtaavat emotionaalisesti ja vuorovaikutuksellisesti haastavia ilmiöitä työssään.

Ryhmämuotoinen työnohjaus

Ryhmämuotoinen työnohjaus muistuttaa tavoitteiltaan yksilöllistä työnohjausta. Siinä ohjaukseen osallistuu tavallisesti vertaisryhmä, joukko työntekijöitä, jotka toimivat samankaltaisissa tehtävissä, mutta eivät tee normaalisti työtä yhdessä työryhmänä. Tällaisessa ohjauksessa on mahdollista oppia myös muitten ryhmäläisten kokemuksista ja ajatuksista. Yksilöohjaukseen verrattuna omille asioille voi olla vähemmän aikaa, mutta toisaalta ryhmä voi tuottaa yksilöohjausta monipuolisemmin uusia ajatuksia.

Potilaitten hoitoon liittyvä ohjaus ja konsultaatio

Potilaitten hoitoon liittyvä ohjaus ja konsultaatio on oma kokonaisuutensa työnohjauksen kentällä. Tässä tarkoitetaan sellaista työnohjausta, jossa terveydenhuollon ammattihenkilö tuo ohjaukseen tarkasteltavaksi yksittäisten potilaitten hoitoprosesseja. Ohjaus voi tapahtua yksilöllisesti tai ryhmässä, se voi olla myös samaa tehtävää suorittavan työyhteisön yhteistä ohjausta. Tällaisessa työn ohjauksessa ohjaajalta edellytetään terveydenhuollon koulutusta ja riittävää kokemusta ja perehtyneisyyttä hoitoprosesseihin.

Potilaan hoidon tarkastelu työnohjauksessa voi sisältää monenlaisia mm. diagnostiikkaan, hoitoprosessin kokonaisuuteen ja työtapoihin liittyviä tarkasteluja, mutta useimmiten pääpaino on potilaan ja ammattilaisen vuorovaikutuksen sekä hoitoprosessin herättämän ammattilaisen sisäisen puheen tarkastelussa.

Hoitoprosessiin liittyvien vuorovaikutustaitojen oppiminen ja kehittäminen on usein yksi tällaisen ohjauksen keskeisistä tavoitteista. Tavoitteena on työntekijän itsetuntemuksen ja toiminnallisten taitojen kehittämisen avulla saada monipuolisempia työvälineitä asiakkaitten kohtaamiseen.

Työnohjauksen tarjoama ulkopuolinen näkökulma on hyödyllinen kokeneellekin työntekijälle. Asiakastyöhön kuuluu oleellisena osana se, että työntekijä joutuu kantamaan monenlaisia asiakkaan elämään kuuluvia ilmiöitä itsessään, prosessin suhteen ulkopuolisen ammattilaisen näkökulma voi olla hyödyllinen näitten ilmiöitten merkityksen hahmottamisen kannalta.

Potilastyön työnohjaus on myös laadun varmistusta, se tuo ulkopuolisen näkökulman hoitoprosesseihin

Potilastyön ohjaus voi olla myös nk. suoraa työnohjausta, jossa mukana keskustelussa on myös potilas (ja mahdollisesti hänen merkittäviä läheisiä ihmisiä, esim. perhe). Tällöin on useimmiten kysymys hoidon arvioimisesta ja suuntaamisesta, siis keskustelusta, jolla pyritään varmistamaan, että työskentely on potilaalle mielekästä.

Videonauhoitusten käyttö työnohjauksen tukena auttaa havaitsemaan sellaisia vuorovaikutuksellisia ilmiöitä, joita työntekijä ei ole havainnut työskennellessään potilaan kanssa. Videonauhoitteet ovat hyödyllisiä myös oppimisen välineinä, ne voivat näyttää asioita joita kehittämällä työntekijä voi parantaa työtaitojaan ja helpottaa asiakastyötään.

Videoavusteinen mieleen palauttaminen

Videoavusteinen mieleen palauttaminen on erityinen oman vuorovaikutuksellisen työn tutkimisen menetelmä, jossa tarkastellaan työhön kuuluvia haastavia vuorovaikutustilanteita videonauhoitteiden

avulla. Menetelmällä tarkastellaan vuorovaikutuksen kulkua ja rakentumista sekä ammattilaisen ajattelua tilanteissa. Tarkoituksena on tutustua omaan reagoititapoihin sekä löytää uusia tapoja toimia vaativissa tilanteissa. Menetelmää on käytetty mm. opetustilanteiden arvioinnissa, hoitoneuvottelujen kehittämisessä psykiatrisessa hoitotyössä ja psykoterapeuttien koulutuksessa.