

Työnohjaus

Työnohjaus, sparraus vai coaching – pitkälti sama asia eri sanoin ilmaistuna. Työyhteisövalmennus Kivi. Oy tarjoaa ratkaisukeskeistä valmennusta, jolla tähdätään tavoitteen mukaiseen parempaan suoritukseen, tilanteeseen, vuorovaikutukseen tai mikä tavoitteena sitten onkin. Valmentajana toimii koulutettu työnohjaaja ja prosessikonsultti.

Työnohjaus on

- luottamukseen perustuva prosessi, jossa ohjattavaa autetaan itse oivaltamaan ratkaisut ongelmiinsa tai kehittämisen alla oleviin asioihinsa.
- antaa mahdollisuuden pysähtyä kuuntelemaan omia ajatuksiaan.
- edesauttaa perustehtävän kirkastamista ja asioiden tärkeysjärjestyksen hahmottamista.
- auttaa jaksamaan työssä.
- on henkilökohtaista ja ohjattavan/ohjattavien ehdoilla etenevää.

Milloin työnohjausta voisi käyttää?

Työnohjausta voi käyttää hyvin monenlaisissa yhteyksissä, joista tässä esimerkkinä muutamia yleisesti käytettyjä tilanteita:

- perustehtävän kirkastaminen
- yhteistyön kehittäminen
- työssä jaksamisen tukeminen
- työtapojen kehittäminen
- esimiestyön kehittäminen
- työyhteisön roolien ja vastuiden määrittelyminen
- työyhteisöongelmien ratkaiseminen
- uudessa tehtävässä onnistumisen tukeminen.

Työnohjauksen eri muodot

- Yksilötyönohjaus
Ohjattava ja ohjaaja keskustelevat keskenään, ohjattava määrittelee työnohjauksen tavoitteet joko yksin tai yhdessä esimiehensä kanssa.
- Ryhmätyönohjaus
Työryhmä, saman ammattikunnan edustajat tai monimuotoinen ryhmä, 3 – 6 henkilöä, joilla kaikilla joko omat tavoitteensa suhteessa ohjaukseen tai yhteinen tavoite.
- Työyhteisötyönohjaus
Työyhteisö esimies mukaan lukien yhdessä määrittelee ohjauksen tavoitteet ja kaikki osallistuvat ohjauksiin.
- Esimiesten tai johdon työnohjaus
Esimiesasemassa olevan tai olevien sparraukset määriteltyjen tavoitteiden tai yleisemmin johtamistaitojen ja johtamisen yksinäisyyden käsittelemiseksi ja oman jaksamisen ja kehittymisen turvaamiseksi.

Työnohjauksen kesto

Ohjauksen kesto on 45 min tai usein järkevämpää on ottaa 2 x 45 min, jotta pohdintoille jää riittävästi aikaa.

Työnohjaus on prosessi ja siksi ohjausistuntojen väliin on hyvä jättää 2 – 3 viikkoa väliä, jotta läpikäytyille asioille jää aikaa ja tilaa kypsyä ohjattavan mielessä. Myös tiiviimpi työskentely on mahdollista, mikäli tilanne sitä edellyttää.

Työnohjausprosessin kesto sovitaan ohjausprosessin alussa. Prosessi voi olla kohtalaisen lyhytkestoinen, 4 – 5 kertaa, keskipitkä, noin 10 kertaa tai pitkä, jolloin ohjausprosessi voi jatkua vuosiakin. Pidemmissä prosesseissa ensimmäinen välitarkastelu on hyvä tehdä 3. tai 4. istunnon jälkeen.

Jos tavoitteet ohjaukselle ovat haastavia, ohjauksenkertoja olisi hyvä olla ainakin kymmenen, jotta prosessi saa mahdollisuuden. Aina ennen prosessin päättymistä on hyvä arvioida ja tarkastella, onko tarvetta jatkaa.

Ryhmä- tai työyhteisötyönohjauksissa ajankäyttö ryhmän jäsenten kesken ja työskentelytapa sovitaan aina aluksi.

**Jos kiinnostuit,
ota rohkeasti yhteyttä ja jutellaan lisää!**

Merja Helkelä
KTM, työnohjaaja ja prosessikonsultti
www.valmennuskivi.com

