

TYÖNOHJAUS / COACHING

Työnohjaus otettiin ensimmäiseksi käyttöön sosiaalialalla. Hoitava palvelutyö on henkisesti haastava, koska ihminen tekee työtään omalla persoonallaan. Tilanteissa pitää olla koko ajan läsnä, jolloin henkilöön kohdistuu monenlaisia paineita. Työnohjaus tukee erityisesti jaksamista. Se auttaa purkamaan paineita ja tiedostamaan selkeämmin roolit työyhteisössä. Lisäksi työnohjauksen avulla etsitään tasapainoa, jotta työ ei "syö" ihmistä.

Työnohjaus on lisääntynyt muussakin työelämässä, jossa työnopastus, kummitoiminta ja mentorointi ovat jo tuttuja käsitteitä. Suurimmat erot työnohjauksen ja näiden välillä ovat: työnohjaaja on ulkopuolinen ja koulutettu asiantuntija, työskentely on pitkäjänteistä ja lähestymiskulma on psykologinen.

Coachingia käyttävät nykyään mm. esimiehet ja monet avainhenkilöt. Taustalla on sama tarve eli työtä tehdään entistä enemmän omalla persoonalla. Etäinen ja rooleja vetävä esimies ei saa ihmisiä syyttämään. Hän ei ole aito ja uskottava. Nykypäivän ja tulevaisuuden työntekijöille ei kelpaa enää entisajan etäinen "pomo", joka informioi, jakoi tehtäviä ja valvoi toimintaa. Esimiehen on nykyään pantava itsensä likoon - oikeasti.

Organisaatioiden toiminnoista tulee entistä läpinäkyvämpiä, jotta kaikki voivat paremmin ymmärtää niiden päämäärät, tarkoitukset ja kokonaisuudet. Kun ihmiset tietävät mitä muutkin organisaatiossa tekevät, kokevat he toiminnot reiluiksi. Työstä tulee mielekkäämpää ja yhteenkuuluvaisuuden tunne kasvaa. Motivaatio ja sitoutuminen lisääntyvät – ja tämä inhimillinen puoli tulee näkymään myös tuloksissa.

Esimies joka uskaltaa olla oma itsensä – vahvuuksineen ja heikkouksineen – on aito ja uskottava. Hän herättää luottamusta ja osaa oppia kritiikistä. Sellaiseen taidon oppiminen ei ole itsestään selvä ja helppoa. Paineita syntyy, koska odotuksia on paljon niin yrityksen, asiakkaiden kuin henkilöstönkin taholta. Lisäksi esimiestyö on hyvin laaja ja epämääräinen tehtävä. Yhtenä henkilökohtaisen kehittymisen apuna käytetään coachingia, jossa esimies saa rauhassa ja luottamuksellisesti tarkastella tilannettaan koulutetun asiantuntijan kanssa.

Työnohjaus voi liittyä ohjattavan työhön, yhteistyöhön ja ihmissuhteisiin (alaiset, kollegat, oma esimies, asiakkaat, omistajat...), osaamiseen, tuloksellisuuteen, motivaatioon, jaksamiseen, johtamistaitoon... Työnohjaus voi olla yksilö- tai ryhmäohjausta.

Työnohjaaja ei tarjoa valmiita malleja, vaan ko. ohjattavan tietoja, taitoja, tarpeita ja arvoja työstetään siten, että ne palvelevat paremmin hänen motivaatiotaan ja sitä kautta työn tuloksellisuutta.

Työnohjausta voidaan tarkastella kolmen peruselementin välisenä vuorovaikutuksena: ammatillisen kehittymisen, persoonallisen kasvun ja työyhteisön jäsenenä kasvamisen näkökulmista.

Työnohjaus on konsultaatiota jatkuvampi, henkilökohtaisempi ja laaja-alaisempi ohjausprosessi. Omasta toiminnasta tietoiseksi tuleminen, työskentelytapojen muuttaminen ja itsensä kehittäminen vaativat aikaa ja seuranta. Ohjaus sovitaan usein määräajaksi (esim. 6 x 2 tunnista pidempiin prosesseihin).

Työnohjaaja on kouluttautunut tunnistamaan aikuisen ihmisen oppimisen lainalaisuuksia, työskentelyä ja motivaatiota sääteleviä tekijöitä sekä ryhmädynaamiikan ilmiöitä. Hän on myös tietoinen organisaatiokulttuurin vaikutuksesta sekä ihmisen ja työn välisen vuorovaikutuksen elementeistä. Ohjattava tuo ohjauksessa esiin työstettävät asiat, asettaa niille kehitystavoitteet ja työstää ratkaisuja yhdessä ohjaajan kanssa.