

TAPAUS 1

Asiakkaana henkilö, jonka tehtäviin kuuluivat yrityksen henkilöstö- ja talousasiat.

Ongelma. Yritys kasvoi ja tehtävät lisääntyivät; seurauksena stressiä ja unettomia öitä. Myös fyysisiä oireita esiintyi. Monia henkilöstöön liittyviä töitä jäi tekemättä, jotka painoivat mieltä. Painetta synnytti myös yrityksen uusi toimitusjohtaja, jonka johtamistyyli poikkesi paljon aikaisemmasta.

Tapaamisia 10 kertaa 4 viikon välein.

Mitä tehtiin. Työnojauksellisin harjoituksin tarkasteltiin toimintatapoja: mitkä motivoivat ja antoivat tyydytystä, missä oli ristiriitoja ja paineita, mitkä eivät motivoineet. Raskaan työkuorman takia yhtenä vaihtoehtona analysoitiin myös työpaikan vaihtoa. Tästä kokonaisuudesta rakennettiin ns. ongelma-avaruus, jonka avulla oli helpompi tarkastella eri ongelma-alueita. Kaikille vaihtoehdoille laadittiin käytännönläheinen suunnitelma, joiden pohjalta tilanteen pystyi arvioimaan objektiivisemmin. Yksi suunnitelman osa oli perusteellinen kehityskeskustelu toimitusjohtajan kanssa, jossa tuotiin faktapohjaisesti esiin muuttunut tilanne ja omat tarpeet. Tämä keskustelu käytiin ja motivaatio palasi; yritykseen palkattiin myös lisää väkeä.

TAPAUS 2

Asiakkaana naisyrittäjä, jolla kaksi hoitoalan yritystä.

Ongelmat. Työmäärä lisääntynyt viime aikoina paljon. Kotona parisuhdeongelmia, odotti lasta.

Tapaamisia 7 kertaa 4 viikon välein.

Mitä tehtiin. Kartoitettiin ongelmat ja ratkaisuvaihtoehdot. Tämä nosti esiin toisen yrityksen vetäjän ja yrittäjän kiristyneen suhteen. Ratkaisujen / suunnitelmien kohdalla arvioitiin konkreettiset vaikutukset työhön ja motivaatioon; tunnetekijöiden tiedostaminen oli tärkeä. Perheongelmien ratkaisemista varten mietittiin yhteiskunnan tarjoamia palveluja ja muita vaihtoehtoja.

Työnohjauksen tuloksena yrittäjälle selvisi miksi suhde toiseen naiseen oli huono ja miksi tehtävien antaminen ja rajojen asettaminen oli ollut niin vaikea. Yhtenä vaihtoehtona käsiteltiin myös toisen yrityksen myymistä, jolloin suhdekin loppuisi. Suunnitelmaan liittyi käytännön ratkaisut ja aikataulu toimenpiteineen.

TAPAUS 3

Asiakkaana toimitusjohtaja, joka tuli vuosi sitten monikansallisen yrityksen palvelukseen ennalta sovittuun projektitehtävään.

Ongelma / tarve. Toimitusjohtaja halusi ymmärtää miksi hän oli stressaantunut ja miksi hän reagoi uuteen esimieheensä voimakkaasti. Stressi oli aiheuttanut jo unettomuutta. Myös yrityksen eettiset asiat painoivat hänen mieltä.

Tapaamisia 7 kertaa 4 viikon välein.

Mitä tehtiin. Voimakkaisiin tunnereaktioihin etsittiin taustasyitä. Kun ne oli löydetty, harjoiteltiin paremmin toimivia keinoja itsensä ilmaisemiseen ko. esimiehelle. Samalla tavalla etsittiin stressin syyt ja pohdittiin niiden poistamisen keinoja. Samassa yhteydessä arvioitiin myös yrityksen entistä ja nykyistä johtamiskulttuuria ja minkälaisia odotuksia kohdistui henkilöstön taholta. Lisäksi arvioitiin reaalisesti johtajan mahdollisuuksia vaikuttaa monikansallisen yrityksen toimintatapoihin; mihin joustamiseen löytyy henkilökohtaista valmiutta ja mihin ei. Kokonaistilanteen selkeytyminen auttoi johtajaa näkemään oman roolinsa paremmin ja tekemään tarpeellisia valintoja.

Toimitusjohtaja erosi tehtävästä, koska sovittu työ oli tehty. Hän halusi kuitenkin käydä loppuun henkisen prosessinsa sekä ymmärtää, miksi koki itsensä epäonnistuneeksi, vaikka oli tehnyt kaiken mihin oli sitoutunut. Työnohjauksen avulla kartoitettiin tulevaisuutta ja työuran jatkamista (osaaminen, persoonallisuus, tarpeet, mahdollisuudet jne.).

Jatkotapaamisia 4 kertaa 3 viikon välein.

TAPAUS 4

Asiakas. Palvelutalon esimiesasemassa olevat sairaanhoitajat.

Tarve. Johtamistaidon kehittäminen ja esimiesroolin vahvistaminen.

Tapaamisia ryhmän kanssa 8 kertaa 4 viikon välein.

Mitä tehtiin. Opittiin yhdessä ymmärtämään eri johtamistyylejä (konsultointiosuus), joiden pohjalta jokainen määritteli tarkemmin oman esimiesroolinsa ja henkilökohtaiset tavoitteensa. Kun ne oli selkeytetty, teki jokainen suunnitelmia tavoitteiden saavuttamiseksi. Jotta ratkaisut olivat riittävän käytännönläheisiä, käytettiin työnohjauksen toiminnallisia menetelmiä.

Tuloksena esimiesten samanlaiset ja erilaiset roolit työyhteisössä selkenivät. Jokainen oppi myös tiedostamaan paremmin oman työskentelytapansa; hyvät puolet ja kehitettävät piirteet. Sovittiin myös yhteisistä pelisäännöistä.

TAPAUS 5

Asiakas. Saman palvelutalon henkilökunta.

Ongelma/tavoite. Oman toiminnan kehittäminen ja motivaation lisääminen.

Tapaamisia ryhmän kanssa 8 kertaa 4 viikon välein.

Mitä tehtiin. Jokainen tarkasteli motivaatiotaan ja siihen eniten vaikuttavia tekijöitä. Sen jälkeen asetettiin kehittämiselle ja motivaation nostamiselle yhteiset ja henkilökohtaiset tavoitteet sekä tehtiin käytännön suunnitelmia niiden saavuttamiseksi. Keinoina käytettiin työnohjauksen toiminnallisin menetelmiä.

Tuloksena jokainen oppi tiedostamaan oman työskentelytapansa; hyvät puolet ja kehitettävät piirteet. Lisäksi jokaiselle haettiin käytännön keinoja, joilla voitiin vaikuttaa motivaatioon henkilökohtaisella tasolla. Toiminnallisissa harjoituksissa siirryttiin toisten (myös esimiehen) rooleihin, jotta tiedostettiin selkeämmin, miten jokaisen toiminta vaikutti toisten tekemiseen ja motivaatioon.

TAPAUS 6

Asiakas. Palvelualan yrittäjä. Liike sijaitti rakennuksessa, joka tulisi menemään puoleksi vuodeksi remonttiin vajaan vuoden kuluttua. Remontti saattaisi aiheuttaa yritystoiminnalle paljon haittoja. Lisäksi yrittäjä joutuisi luovuttamaan tilojaan remonttimiesten käyttöön.

Tapaamisia 4 kertaa 3 viikon välein (kontakti ja luottamus kunnossa aikaisemman työnohjauksen johdosta).

Mitä tehtiin. Kaikki mahdolliset haitat (todelliset, kuvitellut, ja tunteenomaiset...) muutettiin konkreettisiksi. Sen jälkeen jokaisen haittatekijän riskit ja päätöstarpeet arvioitiin erikseen. Yhdessä tehtiin lista kaikista toimenpiteistä aikatauluineen, jotka yrittäjän piti neuvotella eri tahojen kanssa (vuokranantaja, rakennuttaja, vakuutusyhtiö, kirjanpitäjä). Lisäksi käytiin läpi poikkeavan tilanteen vaatimat yritystä ja sen johtamista koskevat asiat (lomautukset, tuuraukset, poikkeavat aukioloajat jne.)

TAPAUS 7

Asiakas. Yrityksen tehokas ja aikaansaava myyjä / pienosakas reagoi voimakkaasti toimitusjohtajan näkemyksiin, jotka poikkesivat omista. Asioitten tärkeysjärjestys oli erilainen. Ristiriitoja aiheutti mm. käsitykset asiakkaiden joustavasta tarpeiden täyttämisestä ja pelisääntöjen noudattamisesta. Myyjän motivaatio alkoi hiipumaan, kun sanomisia oli jatkuvasti.

Tapaamisia 5 kertaa 2 viikon välein.

Mitä tehtiin. Työnohjaussellisin keinoin harjoiteltiin oman ajatuksen esittämistä siten, että se meni paremmin perille toimitusjohtajalle. Näissä keskusteluissa selvisi myös, että asioista ei ehkä oltukaan niin eri mieltä. Kysymys oli paljon myös tavasta ilmaista ne.

Puhelinkeskustelu toimitusjohtajan kanssa.

Tuloksena myyjä oppi ilmaisemaan asiansa ja ”myymään” ajatuksensa eri tavalla. Lisäksi hän oppi ymmärtämään toimitusjohtajan luonnetta paremmin eikä välittänyt enää niin paljon jatkuvista sanomisista. Tapaamisissa suunniteltiin myös myyjän ajan hallintaa ja energian käyttöä, jotta impulsiivinen työ ei aiheuttaisi jaksamisongelmia.