



## Työnohjaus on investointi ihmisen jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

**Työnohjaus on kehittämisväline, paikka, jossa voi puhua avoimesti ja luottamuksella omaan työhön liittyvistä asioista.**

Omaan työhön liittyviä kysymyksiä käsitellään erilaisten toiminnallisten menetelmien avulla:

- keskustelu
- luovan ilmaisun menetelmiä
- roolikartat
- oman itsensä johtaminen
- sosiaalinen atomi

Tarkoituksena on työntekijän perustehtävän määrittely suhteessa aikaan ja paikkaan.

- Työnohjaus on HR -kehittämisväline organisaation johdon avuksi.
- Työnohjaaja on tutkija / konsultti, joka selvittää organisaation henkilöstön kriisitilanteita suhteessa perustehtävän hallintaan.
- Tavoitteena on selkeyttää kunkin työntekijän perustehtävän ymmärrystä sekä tukea ja kehittää työyhteisön olemassa olevia voimavaroja.

**Ohjattavalla ei siis tarvitse olla ongelmia, vaan kyse on siitä, miten voi tulla vielä paremmaksi omassa työssään ja katsoa tilanteita eteenpäin (ei siis taaksepäin).**

Jokainen tarvitsee kehittyäkseen paikan, jossa voi tehdä rakentavaa, kriittistä arviointia, sitä ei voi tehdä yksin.

Miska Oy tekee yksilötyönohjauksia 5 kerran sopimuksilla;  
- tapaamisen kesto 2 x 45 min = 1,5 h  
- 5 tapaamista  
- tapaamiset 1-2 kertaa kuukaudessa

5:n tapaamisen hinta on kiinteä 1.800,00 e + alv.

Miska Oy tekee ryhmätyönohjauksia 5 kerran sopimuksilla;  
- tapaamisen kesto 2 x 45 min = 1,5 h  
- 5 tapaamista  
- tapaamiset yksi kertaa kuukaudessa  
- ryhmän koko; 3-6 henkilöä

5:n tapaamisen hinta on kiinteä 2.500,00 e + alv.

Lisätietoja:  
Miska Oy / Helena Kokko  
0400-810 515





## Mitä työnohjaus on?

Työnohjauksessa tutkitaan suhdetta omaan työhön. Kysymyksessä on ongelmien tietoinen, älyllinen ja tunneperäinen tutkiminen sekä itseä että työtä koskevan avoimuuden kehittäminen. Työnohjauksella tarkoitetaan yleensä ylläpitäjän kustantamaa, kokeneen ja työnohjauskoulutuksen saaneen opetus- ja kasvatustyöhön perehtyneen asiantuntijan antamaa ohjausta ja tukea työn suorittamisessa, arvioinnissa ja työhön liittyvien ongelmien selvittelyssä ja ratkaisemisessa. Työnohjauksessa tulee ottaa huomioon ohjattavien lähtökohdat ja odotukset. Luonteenomaista on pitkäjänteisyys ja määräaikaisuus. Työnohjaus on tehtäväkeskeistä, ryhmässä tai yksilökohtaisesti tapahtuvaa työhön liittyvien asioiden pohtimista ja tarkastelua, mihin ohjattavan ja työnohjaajan välinen vuorovaikutussuhde antaa mahdollisuuksia. Näin nähtynä työnohjaus muodostuu myös osaksi työyhteisön kehittämistä.

## Mitä työnohjaus ei ole?

Työnohjaus ei ole terapiaa, jossa keskitytään työntekijään ja lähinnä hänen persoonaansa. Sen sijaan kiinnostus kohdistuu ensisijaisesti työhön ja siihen miten työ kaikkine vaatimuksineen, mahdollisuuksineen ja muutoksineen vaikuttaa työntekijään. Työnohjaus ei ole myöskään koulutusta, vaikka kummassakin on kyse oppimisprosessista. Koulutuksessa korostuu kouluttajalähtöinen eteneminen, kun taas työnohjauksessa lähtökohtana on aina ohjattavien kokemus työstään ja sitä analysoidaan yhdessä työnohjaajan kanssa.

Työnohjaus on syytä erottaa myös konsultaatiosta, jossa tavoitteena on tutkia lyhytkestoisen työskentelyn aikana rajattua ongelma-aluetta. Esimerkiksi tyypillistä konsultaatiota edustaa yhteen työntekijään ja hänen problematiikkaansa keskittyvä työskentely (Soili Keskinen: Hyvinvointi opetustyössä, TTK) Työnohjausta ei käytetä myöskään työyhteisöongelmien ratkaisemiseksi, joskin työnohjaus yleensä parantaa myös työilmapiiriä. Mikäli työpaikalla on työyhteisö-ongelmia, niiden ratkaisemiseksi järjestetään neuvottelu tai sovittelu, jossa asianosaiset ovat läsnä. Tällainen "kriisineuvottelu" tapahtuu tietenkin työaikana ja siihen työnantaja voi edellyttää osallistumaan.

## Tavoitteet

Yleistavoitteena on ensisijaisesti lisätä ohjattavien edellytyksiä selviytyä ammatissaan ja antaa tähän käytettäväksi erilaisia ratkaisumalleja. Tavoitteena on myös edistää työyhteisön toimintaa sekä yksittäisen työntekijän ja työryhmän (tiimin tms.) vuorovaikutusta niin, että tuetaan työlle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Työnohjauksella on myös työsuojelullista merkitystä. **Yleistavoitteesta voidaan johtaa seuraavat yksilöidyt tavoitteet:**

- työyhteisön toiminnan parantaminen ja vuorovaikutussuhteiden edistäminen
- työnsuunnittelu ja työongelmien ratkaisuvaihtoehtojen luominen
- yhteishengen parantaminen ja toisen työn arvostuksen lisääminen
- ammatti-identiteetin vahvistaminen
- ammattitaidon ja työmenetelmien hallinnan lisääminen
- työn mielekkyyden lisääminen ja työn sisällön jatkuva kehittäminen
- itseluottamuksen ja henkisen kestokyvyn parantaminen



## MISKA OY:N TYÖNOHJAUKSEEN LIITTYVÄT EETTISET PERIAATTEET

### TYÖNOHJAAJAN SUHDE TILAAJAAN

- Työnohjaaja on lojaali ohjattaville, ohjattavien esimiehille, työnantajille ja organisaation perustehtävälle.
- Työnohjaaja ei ota ohjattavien työyhteisön johtajuutta
- Työnohjaaja työskentelee luottamuksen ja avoimuuden rakentamiseksi ja ylläpitämiseksi
- Työnohjauksen lähtökohtana ja työskentelyn perustana on sopimus ja sen noudattaminen. Sopimus sisältää realistiset tavoitteet sekä niistä johdetun aikataulun, työskentelytavan ja hinnoittelun.
- Työnohjaaja kunnioittaa myös kaikkea muuta organisaatiossa tapahtuvaa kehittämistyötä ja sitä tekeviä ihmisiä.

### TYÖNOHJAAJAN SUHDE OHJATTAVIIN

- Työnohjaaja asettaa itsensä ohjaamansa ryhmän palvelukseen. Työskentely lähtee ohjattavien trapeista. Työnohjaaja antaa tietonsa ja kokemuksensa ohjattavien käyttöön.
- Työnohjaus on luottamuksellista ja avointa suhteessa tilaajaan ja ohjattaviin. Työnohjaaja sitoo vaitiolovelvollisuus ohjattavien ja tilaajan kertomiin asioihin.
- Työnohjaaja toimii niissä rajoissa, jotka ohjattavat asettaa, mutta on kokonaan vastuussa omasta ohjaustyöstään
- Työnohjaajalla on riittävä etäisyys ohjattaviin. Aikaisemmat kontaktit ohjaajan ja ohjattavien välillä on syytä tuoda keskusteluun tilaajan ja ryhmän kanssa ennen sopimuksen tekoa
- Työnohjaaja jättää riittävästi tilaa ohjattavien kasvuun, liikkumiseen –jopa perääntymiseen.

### TYÖNOHJAAJAN SUHDE ITSEENSÄ

- Työnohjaaja on aidosti oma itsensä, sillä hänen persoonallisuutensa on hänen tärkein työvälineensä
- Työnohjaaja ei ylitä oman pätevyytensä rajoja.
- Työnohjaaja huolehtii omien voimavarojensa turvaamisesta ja ammattitaitonsa kehittämisestä.
- Työnohjaajan toimintaan kuuluu pohtia kriittisesti, avoimesti ja ammatillisesti omaa työskentelyään.
- Työnohjaaja huolehtii omasta työnohjauksestaan.

### ARVIOINTI

- Työnohjauksen tuloksellisuutta on arvioitava ohjattavien ja heidän organisaationsa perustehtävän kannalta
- Palautteen antamiselle ja arvioinnille on varattava riittävästi aikaa.