

TYÖNOHJAUS
LUOTTAMUSHENKILÖIDEN
TUKENA

Lähtökohdat ennen kuin oli ohjattavia

Ryhmässä on tilaisuus rauhassa, irrallaan arjesta, yhdessä etsiä uusia näkökulmia, toimintatapoja luottamustehtävän hoitamiseen

yhteiset kokoontumisvälit
voisivat olla neljä tai viisi
viikkoa

Kokoontuminen

4-6 luottamusmiestä/ ts-valtuutettuja

Tarkoituksena on, että luottamusmiesryhmä kokoontuu käsittelemään tehtävien kannalta tärkeitä kysymyksiä ja ongelmia

Tavoite

Työnohjauksen tarkoituksena on saada asiat/kysymykset/ongelmat paremmin jäsenettyä sekä löytää niihin uusia näkökulmia, ulospääsyjä ja ratkaisuja

Luottamusmiesten ja ts-valtuutettujen työnohjaus

auttaa itseapuun

tukee perustehtävän mukaista
palvelemista

edustaa laajempaa näkemystä

ohjaaja samalla läheinen ja
ulkopuolinen

Ohjaajan rooli

Sisällöstä ja menetelmistä

Tärkeät asiat tulevat osallistujien itsensä mukana ja perustuvat heidän kokemuksiinsa

Työnohjauksessa myös luottamustehtävän hallinta ja itsetuntemus lisääntyvät

Pienissä ryhmissä kaikki samalla sekä oppivat toisiltaan ja "opettavat" toisiaan

Ryhmästä sinänsä tulee tukipiste jäsenilleen



Tavoitteena oli

- Selvittää miten työnohjaus tukee luottamushenkilöiden oppimista ja tehtävien hoitamista?
- Miten työnohjaus soveltuu menetelmänä kehittämistyöhön?
- Mitä uusia mahdollisuuksia työnohjauksen eri muodot mahdollistavat?

Työnohjauksen toteutus

- Työnohjaus toteutettiin lokakuu 2005 – toukokuu 2007
- Työnohjattavia oli neljä. Kaksi työsuojeluvaltuutettua ja kaksi yrityskohtaista luottamusmiestä
- Työnohjauskertoja oli 15. Kaksi tuntia kerrallaan
- Työnohjaajina toimivat Pertti Rantanen ja Maarit Fred

Työnohjattavien haastattelu

- Halusin selvittää työnohjattavien omia kokemuksia, ja sitä mikä merkitys heille oli työnohjauksella
- Menetelmänä oli haastattelu ja muotona oli puolistrukturoitu haastattelu ja ryhmähaastattelu.

Haastattelun tuloksia

Mikä merkitys oli työnohjauksella?

- *Antoisa, voimia ja voimavaroja täydentävä "keskusteluhetki", nopeassa ja kiireisessä työmaailmassa.*
- *Hyvä paikka miettiä, mitä on tullut tehtyä ja itseluottamusta nostattava. Ongelmin sai konkreettisia vinkkejä asioiden hoitamiseksi*
- *Hyvä asioiden "aukaisu" porukka. Tukea ja tietoa saa aika moneen asiaan..*
- *Ryhmä oli tavallaan tukiryhmä, jossa pystyi puhumaan asioista, jotka rassasivat tai tuntui hyvälle*
- *Olen saanut ainakin voimia jatkaa tehtävässä*

Haastattelun tuloksia

Työnohjaajan merkitys työnohjauksessa ?

- *Ohjaaja on perehtynyt asiaan ja ohjailee varovasti keskustelua*
- *Se merkitsee paljon. Ilman kunnollista vetäjää puhe ja puheen aiheet voisivat kuihtua*
- *Erittäin tärkeä. Ohjaaja on kyselijä*
- *Ohjaaja on työnohjauksen edellytys*

Ryhmähaastattelu

Keskustelussa työnohjattavat kertoivat työnohjauksen vaikutuksista seuraavasti:

- *Se on antanut laajempaa näkökulmaa asioihin*
- *Suhteet liiton työntekijöihin ja jäseniin sekä työnantajaan on selkiintynyt.*
- *Itsetunto ja varmuus ovat lisääntyneet tapausten käsittelyn vaikutuksesta.*
- *Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävän kuva on myös selkiintynyt.*
- *Vertaisryhmän merkitys on selvinnyt prosessin aikana. Työnohjaus toimi vertaisryhmänä, jossa voi puhua ja tulla näin kuulluksi.*
- *Keskinäinen jakaminen ja ongelmien käsittely sekä niiden ratkaisu oli mahdollista.*

Ohjaajan (2005-2006) kokemuksia

Millaisia ajatuksia työnohjausprosessin oman osuuden loppumisesta:

- *Jotenkin ydin tiivistyi loppukokoontumisemme arvioinnissa: tämä on ollut tosi tärkeää, tänne on aina tullut mielellään, ollaan mielellään myös jatkossa mukana, jos jatkoa on.*
- *Itselle tärkeää oli kokemus ryhmän ohjauksesta ja se että itsellä koko ajan kasvoi usko siihen, että osallistujat tuovat tärkeät asiat aina mukanaan, ohjaajan pitää antaa asioille jäsenyys ja jotenkin tila ja aika, jossa voidaan prosessoida yhdessä.*
- *Varmaan sekin oli tärkeää, että toisaalta piti olla sisällä koko aika ja heittäytyä mukaan, toisaalta olla myös ulkopuolinen ja tarkkailla keskustelun kulkua, tulkita mikä on olennaista ja pitää myös ryhmää tasapainossa (juuri tuo ajan jakaminen)*
- *Luulen, että ohjauskokoontumisissa onnistuttiin siinä, että vaikka aika oli rajattu ja aina sama kaksi tuntia, aika myös katosi ja syntyi jotenkin se fiilis että sitä oli paljon juuri siihen, mitä tehtiin - aidolle keskustelulle kaikille tärkeistä asioista*

Ohjaajan kokemuksia 2006-2007

- *Oli luotettava, että ohjattavilta nousee aina asioita yhdessä pohdittavaksi.*
- *Olen oivaltanut ajan merkityksen työnohjauksessa, oppiminen tarvitsee paljon aikaa.*
- *Työnohjaus on ollut myös ohjaajalle rauhoittumisen ja kuuntelemisen paikka ja tila.*



Yhteenvetoa

- Jokainen on saanut yksilönä itsetietoisuutta ja voimaa
- Työyhteisö on hyötynyt rohkeasti läsnäolevasta luottamushenkilöstä

- Tuloksena on ollut on mm. luottamushenkilöille tarkoitettun klubitöiminnan käynnistyminen

Tampereella

12.6.2005

Maarit Fred

Yhteenvetoa

- Työnohjaus on antanut tilan ja paikan jäsentää omaa luottamustoimea ja asioiden haltuunottoon eikä vain reagoida
- Toteutettu työnohjaus on antanut minulle ohjaajana ja koko työyhteisöllemme tietoa luottamushenkilöiden työstä ja heidän työpaineistaan sekä tuen tarpeesta.

Yhteenvetoa

- Kuinka tämä kokemus tulisi ottaa huomioon koko koulutuksessa?