



TYÖKYKYÄ JA HYVINVOINTIA MAASEUDUN YRITTÄJILLE

» Yrittäjän jaksaminen ja hyvinvointi

Projektipäällikkö Katja Nuottila 050 454 6522

katja.nuottila@diak.fi

Asiantuntijat: Antti Heinonen ja Tarja Tuovinen-Kakko

Liiketoiminnan kehittäminen

Projektikoordinaattori Anu Piirainen 044 710 1395

anu.piirainen@kamp.fi

Asiantuntija: Jenna Härkönen



HANKE-ESITTELY

Webinaari

Työnohjaus klo. 13-14

MITÄ TYÖNOHJAUS ON?

- **TYÖNOHJAUS ON OMAN TYÖN TUTKIMISTA, ARVIOINTIA JA KEHITTÄMISTÄ, JOKA TAPAHTUU TYÖNOHJAAJAN AVULLA**



- **SE ON TYÖHÖN, TYÖYHTEISÖÖN JA OMAAN TYÖROOLIIN LIITTYVIEN KYSYMYSTEN, KOKEMUKSTEN JA TUNTEIDEN YHDESSÄ TULKITSEMISTA JA JÄSENTÄMISTÄ**

1. MITÄ TYÖNOHJAUS ON?

**TYÖNOHJAUS ON TYÖHÖN LIITTYVÄÄ OPPIMISTA EDISTÄVÄ JA
ORGANISAATION TOIMINTAA KEHITTÄVÄ VAKIINTUNUT TYÖMENETELMÄ**



2. MITÄ TYÖNOHJAUS ON?

- **TYÖNOHJAUS ON USEAMMAN TAPAAMISKERRAN OPPIMISPROSESSI**
- **jolle määritellään toimintaa tukeva TAVOITE**
- **jossa keskustellaan avoimesti ja luottamuksellisesti työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista ja kokemuksista ja jäsennetään eri näkökulmia**



3. MITÄ TYÖNOHJAUS ON?

- jossa etsitään ratkaisuja työn sujuvuuden parantamiseksi ja ammatillisen oppimisen edistämiseksi
- jonka tuloksellisuutta arvioidaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin



MITÄ HYÖTYÄ TYÖNOHJAUKSESTA ON?

- * **YHTEISET TAVOITTEET SELKIYTYVÄT**
- * **TEHTÄVÄT JA ROOLIT JÄSENTYVÄT YKSILÖ-, RYHMÄ- JA ORGANISAATIOTASOLLA**
- * **TYÖSKENTELEY SUJUU PAREMMIN**
- * **MUUTOSKYKY JA OPPIMINEN LISÄÄNTYVÄT**
- * **JOHTAMINEN JA YHTEISTYÖ KEHITTYVÄT**
- * **TUOTTAVUUS JA KILPAILUKYKY SAAVAT MAHDOLLISUUDEN KASVAA**
- * **MAHDOLLISTAA TYÖNILON**



1. KENELLE TYÖNOHJAUS SOPII?



- **Työnohjaus sopii niille, jotka haluavat oppia ja kehittyä työssään. Kannattaa miettiä, millainen ohjaustapa sopii tilanteeseen ja tavoitteisiin**
- **Työnohjausta voidaan antaa yksilölle, ryhmälle tai koko työyhteisölle. Se sopii erilaisille organisaatioille toimialasta riippumatta**

2. KENELLE TYÖNOHJAUS SOPII?



- **Työnohjauksessa yhdistävänä tekijänä ovat työ ja työyhteisö**
- **Ohjattavat voivat tehdä samassa tiimissä/työyhteisössä samaa tai eri työtä**
- **He voivat työskennellä myös samanlaisissa työtehtävissä, mutta eri tiimeissä/ työyhteisöissä**
- **Työnohjausryhmä voidaan myös koota saman alan ammattilaisista eri työpaikoilta**

1. MITÄ TYÖNOHJAUKSESSA TAPAHTUU?

- **Työnohjaus muodostuu useamman tapaamisen prosessista sekä tapaamisten välillä tapahtuvasta kokemuksellisesta oppimisesta. Tapaamisissa pohditaan /reflektoidaan työhön liittyviä kokemuksia ja niiden yhteyttä asetettuihin tavoitteisiin**



2. MITÄ TYÖNOHJAUKSESSA TAPAHTUU?



- Koska työnohjaus on prosessi, kehittämiselle on hyvä varata riittävästi aikaa. Tapaamiset voivat esimerkiksi olla 1–1,5 tuntia kerrallaan 2–4 viikon välein. Ryhmän ihannekoko on 3–6 henkilöä.
- Työnohjaus on luottamuksellista
- Jokaisella osallistujalla on itsemääräämisoikeus sen suhteen, mitä ja miten avoimesti työnohjauksessa kertoo asioista

3. MITÄ TYÖNOHJAUKSESSA TAPAHTUU?



- Työnohjaaja pyrkii objektiivisuuteen ja katsoo asioita ulkopuolisen silmin
- Ohjaaja ei anna suoria ohjeita eikä neuvoja ohjattaville. Sen sijaan hän auttaa kysymyksillään ohjattavia löytämään omia ratkaisuja työn sujuvuuden parantamiseksi, jäsentämään työhön liittyviä tilanteita ja oppimaan niistä



- **Tutkimusten mukaan organisaatioissa, joissa työnohjausta on toteutettu, on löydetty yhteyksiä työnohjauksen ja seuraavien tekijöiden välillä:**
- **työn laatu ja tehokkuus sekä asiakastyytyväisyys parantuvat**



MITEN TYÖNOHJAUS VAIKUTTAA?

LAATU

TEHOKKUUS

ASIAKASTYYTYVÄISYYS



- **työntekijän ammatillinen identiteetti vahvistuvat**
- **työssä jaksaminen paranee, koska omien kokemusten jakaminen vahvistaa sisäistä voimantunnetta**
- **työnohjaus mahdollistaa oppimisen muilta**



MITEN TYÖNOHJAUS VAIKUTTAA?

AMMATILLISUUS VAHVISTUU

TYÖSSÄ JAKSAMINEN

MUILTA OPPIMINEN



- **työyhteisön ilmapiiri paranee ja poissaolot vähenevät**
- **esimiestyö ja johtaminen kehittyvät**
- **perustehtävä kirkastuu**
- **työn laatuvaatimuksia voidaan määritellä yhdessä työnohjauksessa**
- **moniammatillinen toiminta jäsentyy**



MITEN TYÖNOHJAUS VAIKUTTAA?

ILMAPIIRI PARANEE
JOHTAMINEN KEHITTYY
PERUSTEHTÄVÄ KIRKASTUU
LAATUVAATIMUKSET
JÄSENTYMINEN



MIETI HETKI JA KIRJAA YLÖS PAPERILLE TAVOITTEISTAMINEN

HYVÄ TAVOITE

- * Mitä halutaan saada (toiveet)
 - ei, mistä halutaan eroon
- * Minne päin halutaan mennä (suunta)
 - eikä, mistä halutaan pois
- * Minkä hyvän halutaan alkavan
 - eikä, minkä huonon halutaan loppuvan

MIETI OMAT TAVOITTEESI

- * Mitä toivotaan
 - ei, mitä ei toivota
- * Mitä halutaan tilalle
 - eikä, mistä halutaan päästä eroon

**TAVOITTEIDEN ASETTAMINEN EI
VÄLTTÄMÄTTÄ EDELLYTÄ ONGELMIEN
NIMEÄMISTÄ**



ESIMERKKEJÄ

ONGELMA

- Loputon kiire
- Huono työilmapiiri
- En saa arvostusta
- Jatkuva selkäkipu
- Nopea pinnan palaminen
- Stressaava nipottaminen
- Kärsimättömyys

VASTAAVA TAVOITE

- Aikaa oikeasti tärkeille asioille
- Hyvä työviihtyvyys ja työilo
- Arvostuksen lisääntyminen
- Kivun hallitseminen
- Tunteiden hallinta
- Rennompi suhtautuminen asioihin
- Kärsivällisyyden lisääntyminen



LÄHTEET

- **Työnohjaajien kotisivut (STO ry)**
- **Ratkaisukeskeisiä perustyömenetelmiä muutosprosessien ohjaajille. Sirkku Ruutu ja Raija Salmimies**
- **Tavoitteistaminen: Ben Furman**



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



KIITOS!

