



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Tämä on rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenteen sivuasettelut ja typografiset yksityiskohdat saattavat poiketa alkuperäisestä julkaisusta.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Sinisaari-Eskelinen, M. (2021). Työnohjaus tukee kättilön kehittymistä. *Kättilölehti*, 6, s. 22-24.

TYÖNOHJAUS

tukee kättilön kehittymistä



TEKSTI Maarit Sinisaari-Eskelinen KUVITUS Riikka Käkälä-Rantalainen

Työelämän muutokset edellyttävät kättilöltä jatkuvaa kehittymistä. Työnohjaus on hyvä oman osaamisen ja toiminnan kehittämisen väline.

Työelämä tuntuu olevan jatkuvan muutoksen alla. Työelämän kehittymisen ja kehittämisen myötä kättilöiden työn vaatimukset kasvavat ja tehtävät monipuolistuvat. Toimintaympäristöstä on tullut monimuotoisempi. Niin sanottujen pelkkien kädentaitojen hallitseminen ei enää riitä. Tietyn aihealueen substanssiosaamisen lisäksi asian tuntuudelta edellytetään laaja-alaista osaamista. Tulevaisuuden työelämä odottaa tekijöiltään vahvoja viestintä-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja, oman toiminnan ohjaamista, itsensä kehittämistä sekä uuden tiedon jatkuvaa omaksumista.

Samat työelämän odotukset kohdistuvat myös kättilötyön esihenkilöihin ja johtajiin. Esihenkilötyö on vuorovaikutuksellista ja tavoitteellista tekemistä, jonka tarkoituksena on vaikuttaa ja ohjata niin yksilöitä kuin kokonaisia ryhmiä, kuten osaston henkilökuntaa. Esihenkilöiltä ja johtajilta odotetaan henkilöstön hyvinvoinnin, työyhteisön toimivuuden ja toiminnan kustannustehokkuuden systemaattista kehittämistä. Lisäksi moni esihenkilö on siirtynyt niin sanotusta rivikätilön tehtävästä oman organisaation sisällä johtamistehtäviin. Aikaisempi vastuu omasta työstä on muuttunut vastuuksi joukosta ihmisiä sekä yksikön tuloksista. Kollegan rooli muuttuu esihenkilön rooliin, jossa työtä tarkastellaan etäämmältä ja työnantajan näkökulmasta. Esihenkilö voi tarvita tukea niin toiminnan ohjauksen kuin oman uuden roolinsa pohdintaan.

Työnohjaus on väline käsitellä työelämän haasteita. Työnohjausta käytetään oman työn pohdinnan apuna muun muassa sosiaalityön ja psykiatrisen hoitotyön kontekstissa. Kumpaa-kin alaa on pidetty erityisen vaativana ja kuormittavana. Työnohjauksen käyt-

tö on viime vuosina löytänyt tiensä myös hoito- ja kasvatusalalle. Työnohjausta käytetään arjen hoitotyön ja asiakastyön pohdintaan, uuden kehittämiseen sekä välineenä johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseen. Työohjaus voi olla myös osana ammatillista koulutusta.

Työnohjaus kättilön asiakastyön tukena

Asiakkaan ja potilaan kohtaaminen on kättilön työn ydintä. Työn lähtökohtana on asiakkaan hoidon tarve ja hänen ilmaisemansa huolenaiheet. Aina silloin tällöin kättilö kohtaa työssään sen kaltaisia asioita ja pulmia, jotka haastavat kättilön ammatillisen osaamisen. Kiireen ja haastavan tilanteen melskeessä tarkastelukulma voi kapeutua ja kokonaiskuvan hahmotus hämärtyä. Silloin tarvitaan aikaa pysähtyä ja tarkastella

Työn lähtökohtana on asiakkaan hoidon tarve ja hänen ilmaisemansa huolenaiheet. ”

joskus tunteitakin herättävää tilannetta rauhassa etäämmältä ajatusten selkiyttämiseksi ja asiaan tai tilanteeseen vaikuttavien tekijöiden ja niiden herättämien tunteiden tunnistamiseksi.

Yksilöohjauksessa on mahdollisuus paneutua myös kättilön ammatillisen kehityksen kysymyksiin. Yksilöohjauksessa työskennellään usein hyvin henkilökohtaisten työhön ja omaan kehittämiseen sekä ammatilliseen vuorovaikutukseen liittyvien asioiden kanssa. Pohdintatyön tulokset kantavat hedelmää myös ohjaustilanteiden

eli työnohjauksen ulkopuolella. Kyky oman toiminnan kriittiseen tarkasteluun ja joskus pirstaleisenkin työpäivän kokemusten hallintaan vahvistuu.

Ryhmätyönohjausta voidaan hyödyntää työvälineenä yhteisen työn parempaan ymmärtämiseen, ihmisten välisten vuorovaikutustekijöiden pohdintaan sekä työssä heränneiden tunteiden tunnistamiseen ja säätelyyn. Työn analyyttinen, ammatillaisen ohjaama tarkastelu vahvistaa yksilön tai ryhmän oman työn reflektointiosaamista niin, että reflektointi onnistuu myös erilaisissa arkisissa työtilanteissa. Kirjallisuuden mukaan työnohjauksen onkin havaittu parantavan niin työn laatua kuin ohjattavien työhyvinvointia.

Työnohjaus auttaa pohtimaan haastavia tilanteita

Kuten alussa todettiin, työelämä vaatii työntekijöiden osaamista ja jaksamista yhä enenevässä määrin. Arjen työssä on monia erilaisia tekijöitä, jotka vaativat kättilöltä energiaa ja resilienssikykä. Resilienssillä tarkoitetaan henkistä kapasiteettia, jonka avulla ihminen pystyy hyödyntämään niitä voimavaroja ja vahvuuksia, jotka ylläpitävät hänen hyvinvointiaan erilaisissa tilanteissa. Resilienssin merkitys korostuu erityisesti tapauksissa, joissa totutut toimintamallit ja ajatukset eivät enää päde.

Työnohjauksessa voidaan käsitellä päivittäisen työn hankalia tilanteita. Niitä voivat olla esimerkiksi ristiriitaisia ajatuksia tai neuvottomuutta herättävä asiakkaan pulma. Käsiteltävä asia voi liittyä ihmisten väliseen vuorovaikutukseen tai työyhteisön ryhmädynamiikkaan, jota olisi hyvä pohtia joko kaksin työnohjaajan kanssa tai ryhmässä.

Ryhmässä tapahtuva työnohjaus mahdollistaa moniäänisen reflektoin-

nin, jossa kuunnellaan ja pohditaan kaikkien osallistujien kokemuksia ja niistä esille tulevia ajatuksia tasaveroisina - kaikkien ääni on yhtä tärkeä. Työskentelyssä korostuu luottamus. Tilanteen tulee olla turvallinen, jotta ryhmä voi työskennellä tehokkaasti. Työskentely onkin hyvä aloittaa sopimalla yhteisistä pelisäännöistä. Yksilötyönohjausta puolestaan voidaan käyttää esimerkiksi esihenkilötyön tukena, suurten muutosten johtamisen aikana ja silloin, kun työ on kovin emotionaalisesti kuormittavaa. Tavoitteena on arjen toimivuuden, yhteisten pelisääntöjen ja toimintaperiaatteiden vahvistaminen.

Työnohjaus kättilötyön kehittämisen välineenä

Työnohjausta ja sen menetelmiä voidaan käyttää niin yksittäisen toimijan kasvun tukemiseen ja työyhteisön osaamisen vahvistamiseen kuin koko organisaation kehittämisen ja johtamisen tukemiseen. Työntekijä voi työnohjauksessa tunnistaa omia kehittymishaasteita tai pohdita työuransa suuntaa. Työyhteisön ja koko organisaation näkökulmasta työnohjauksessa voidaan käsitellä esimerkiksi organisaation toimintakulttuuria tai organisaation prosessien kehittämiseen

Työnohjaus tarjoaa ikään kuin seinän, jonka avulla pallotella erilaisia ideoita ja ajatuksia. ”

vaikuttavia tekijöitä. Työnohjaus tarjoaa ikään kuin seinän, jonka avulla pallotella erilaisia ideoita ja ajatuksia, ja se on näin mukana yhtenä tärkeänä tekijänä myös organisaation toiminnan laadun varmistamisessa.

Työnohjauksen teema ja tavoitteet määritellään yhdessä tilaajan kanssa aina ennen työnohjauksen konkreettista aloitusta. Tilaaja voi olla yksittäinen kättilö, työyhteisö tai organisaatio. Jos kyseessä on organisaatio, tavoitteet laaditaan organisaation näkökulmasta. Omasta kehittymisestään kiinnostunut organisaatio tunnistaa työnohjauksen mahdollisuudet toiminnan kokonaisvaltaiseen kehittämiseen ja henkilöstön järjestelmälliseen työssä tukemiseen sekä tunnistaa tarpeen erilaisten haasteellisten tilanteiden käsittelyyn ja näkee työnohjauksen tärkeänä osana omaa toimintaansa.

Jaksamista, osaamista ja tulevaisuuden suunnitelmia

Viime aikoina julkisuudessa on puhuttu muun muassa terveydenhuoltoalan henkilökuntavajeesta, kuormittavasta työstä ja asiakkaiden huolesta tarjottavan hoidon ja huolenpidon saatavuudesta ja laadusta. Kättilöiden osaamista haastetaan niin some-maailmassa kuin omassa työssäkkin. Kokemus voi olla ahdistava: koko ajan tulee kehittyä ja kehittää.

Työntekijät odottavat esihenkilöltään ja organisaatioltaan rinnalla tukemista. Se tarkoittaa työntekijöiden näkökulmasta muun muassa kuulluksi ja nähdyksi tulemistä. Työntekijät ja esihenkilöt työskentelevät yhdessä samojen haasteiden - naisten ja perheiden seksuaali- ja lisääntymisterveyden edistäminen - parissa. Esihenkilöiden fokuksessa on päivittäisen kättilötyön johtamisen lisäksi erilaisten lakisäätöiden velvollisuuksien toteuttaminen sekä toiminnan kokonaisvaltainen koordinointi ja kehittäminen. Työ vaatii tekijältään osaamista sekä työn organisoimista ja prosessien ohjaamista että yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen näkökulmasta.

Kättilötyö on uusien haasteiden edessä. Toimintaympäristö on uudelleen organisoitumassa sosiaali- ja terveydenhuollon kokonaisuudistuksen myötä. Suomi on myös monikulttuurisempi ja monimuotoisempi yhteiskunta kuin aikaisemmin. Asiakaskuntaa kuvataan entistä koulutetummaksi ja sen myötä myös vaativammaksi. Oman ammatillisen osaamisen jatkuva ylläpitäminen ja edelleen kehittäminen on välttämätöntä. Organisaatiotasolla pyritään tulkitsemaan hiljaisia signaaleja, tulevaisuuden kehittämisen tarpeen suuntaa ja teemoja. Tulisiko kättilötyötä kenties tarkastellakin aivan uudesta näkökulmasta? Työnohjaus moninaisine mahdollisuuksineen on siihen hyvä työkalu. ●

Artikkelin lähteet löytyvät Kättilölehden verkkosivuilta suomenkättilöliitto.fi/katillolehdet/numero-6-2021

Kirjoittaja **Maarit Sinisaari-Eskelinen** on TtM, kättilötyön lehtori, työnohjaaja, Authorized Sexuality Educator and Sexual Health Promoter (NACS), Metropolia ammattikorkeakoulu.

