

MES® - työnohjaus työhyvinvoinnin tukena

Tampereella toteutettiin vuoden 2020 aikana MES®-työnohjaus hanke, johon osallistui Tampereen kaupungin lastensuojelun sosiaalityöntekijöitä. Ryhmässä tarkasteltiin MES®-karttojen avulla henkilökohtaisia kokemuksia ja ajattelua itsestä. MES®-työnohjauksessa pohdinta ja keskustelu etenivät yksityisestä havainnosta ja kokemuksesta yleiseen, yhteisesti koskettavan työelämään tai ammatillisuuteen liittyvän asian tai ilmiön tarkasteluun.

Sosiaalityöntekijöiden työnohjauksen uudistamista

Työnohjauksella on sosiaalityössä pitkät perinteet, mutta työnohjausten toteuttamistapoja on melko vähän uudistettu. Sosiaalityöntekijät työskentelevät päivittäin eettisten ristiriitojen ja voimakkaiden tunteiden äärellä, pyrkien tekemään työtä faktoihin ja selvitettyyn tietoon perustuen. Laki antaa työlle raamit, mutta ohjeita asiakastyöhön ja siinä tehtäviin arviointeihin on vähän. Sosiaalityöntekijöiden on tärkeä tunnistaa omat tunnereaktionsa ja mahdolliset vaikuttimensa työssä. Ammattilaisten itsetuntemusta ja kykyä reflektoida kokemuksiaan voi pitää merkittävänä laadukkaan sosiaalityön mittarina.

Sosiaalityön työnohjauksen perinteissä on korostunut case -työnohjaus. Usein kuitenkin tämä pohdinta on siirtynyt esihenkilön ja tiimin välillä käydyksi keskusteluksi, jolloin työnohjauksissa merkityksellisemmäksi teemaksi on noussut työssäjaksaminen ja työhyvinvointi. Sosiaalityöntekijöiden vaihtuminen lastensuojelussa on suuri haaste. Tarpeisiin vastaava työnohjaus on yksi keino vaikuttaa sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnin lisääntymiseen.

Kokemuksia MES®-työnohjauksesta

Teemoitettu työnohjaus vie osallistujat nopeasti merkityksellisten aiheiden äärelle. MES®-työnohjauksessa käytettyjä karttoja ovat muun muassa: Omat arvot, Omien tarpeiden kartta, Sukupolvien ketju, Selviytymiskeinot ja roolit, Omien rajat, Omien vahvuuksien kartta. Kartat toimivat oivalluttajina ja keinoina jäsentää omia kokemuksia ja toimintatapoja.

Kokeilun perusteella MES®-työnohjauksessa henkilökohtaisista kokemuksista purettiin se, minkä kukin osallistuja halusi ja koki turvalliseksi. Yhteinen keskustelu painottui siihen, miten henkilökohtaiset kokemukset voivat näkyä ammattilaisen roolissa. Pohdittiin esimerkiksi sitä, miten omat lapsuuden kokemukset voivat vaikuttaa siihen, millaista vanhemmuutta pitää tärkeänä ja mihin työntekijänä reagoi ehkä herkemmin. Ryhmän jäsenistä noin puolella oli lapsuudessa koettuja raskaista kokemuksia.

”Näinkö traumaattisista lähtökohdista olen lähtenyt sosiaalityöntekijäksi!”

Vaikka sosiaalityöntekijän oma lapsuus olisi ollut vakaa, on kasvuympäristö tai henkilökohtaiset kiinnostukset luoneet jokaiselle omanlaisen arvomaailman. Oli merkityksellistä pohtia mitä kunkin henkilökohtaiset arvot kumpuavat ja miten ne voivat näkyä ammatillisuudessa. Ohjattavat tunnistivat

itselleen merkityksellisiä arvoja, jotka voivat näkyä erilaisina painotuksina arjen työssä. He myös keskustelivat paljon työssä kohdatuista arvoristiriidoista ja miettivät kenen arvo missäkin tilanteessa menee edelle; oma, tiimin, organisaation vai sosiaalityön.

Sosiaalityöntekijät myös pohtivat omia vahvuuksiaan ja omia kehittämiskohteitaan. He kävivät keskustelua millaisia ominaisuuksia sosiaalityöntekijällä olisi hyvä olla ja milloin omat toimintatavat ovat hyväksi ja milloin haitaksi.

”Haluan saada itselleni stoalaista tyyneyttä punaisella sävöksellä”.

Työnohjauksissa käytiin paljon keskustelua alan ristipaineista ja odotuksista ammattiroolia ja työtehtäviä kohtaan. Työmäärän rajaamisen haasteet ja taidot olivat keskeisiä keskustelun aiheita.

”Olen kuin jatkuvassa reagointitilassa oleva asiantuntija. Valmistelen samaan aikaan huostaanottoa ja maksusitoumista bussikorttiin, sekä vastaan akuuttiin kriisipuheluun.”

Työnohjauksissa keskusteltiin ajan ilmiöistä ja lasten hyvinvoinnin merkityksestä. Paineista huolimatta ryhmäläiset kokivat työnsä merkitykselliseksi ja kokivat voivansa auttaa vaikeissa tilanteissa. Sosiaalityöntekijät kävivät keskustelua siitä, teemmekö työme oikein ja keskitymmekö oikeisiin asioihin. Ryhmäläiset kokivat, että työrooli vie heitä liikaa puhumaan rajoista ja struktuurista, koska aistittuja ja havaittuja vuorovaikutusasioita on vaikea kuvata ja mitata lastensuojelutyössä.

”Hallinto-oikeushan naurais meidät ulos jos me sanottais, että täällä on liian vähän rakkautta”.

Palautteiden perusteella ryhmä koki teemoitetun työnohjauksen erittäin toimivaksi työnohjauksen muodoksi. Työnohjauskerroilla nähtiin olevan positiivista vaikutusta omalla ammatillisella kehitymisellä ja omalle työhyvinvoinnille. MES®-karttojen toimivuus työnohjaus kontekstissa arvioitiin hyväksi. Palautteissa koettiin työnohjausten antaneen kipinää ja uutta ajateltavaa niin omalle ammatillisuudelle kuin yksityiselämään. Merkitykselliseksi koettiin myös vertaistuki ja tapaamisten vaikutus omalle työssäjaksamiselle. Työnohjattavat kokivat helpottavana huomata, ettei ole henkilökohtaisen elämän ja ammatillisuuden rajapinnoissa sekä työhön liittyvien pohdintojensa kanssa yksin.

”Ei tällaista tule kahvipöydässä puhuttua”

Kysymykset	Asteikko 1–10
Teemoitetun työnohjauksen toimivuus	9
Työnohjauksen positiivinen vaikutus ammatilliselle kehitymiselle	8,2
Työnohjauksen vaikutus omalle työhyvinvoinnille	8,8
MES®-karttojen toimivuus työnohjauskontekstissa	8,6

Lisätietoja hankkeesta ja MES®-työnohjauksesta:

Anne Niittymäki
Koulutus- ja konsultaatioasiantuntija
Työnohjaaja
MES®-ryhmänohjaaja
Sosiaalityöntekijä