



Työnohjausryhmä mentoreille – kokemuksia pilotista

Helsingin seurakuntayhtymän ja Pääkaupunkiseudun Yrityskummien Pienyrittäjälle tukea - esiselvitysprojektissa pilotoitiin mentoreiden työnohjausryhmä. Työnohjauksen tavoitteena oli parantaa vapaaehtoisina toimivien mentoreiden valmiuksia henkisen tuen antamiseen mentoroitaville pienyrittäjille (aktoreille). Seuraavassa kuvataan pilottiryhmän toteutus sekä annetaan saadun kokemuksen pohjalta suosituksia ryhmän toteuttamisesta tulevaisuudessa.

Taustaa

Mentoreiden ryhmätyönohjaus oli osa Euroopan sosiaalirahaston ja Hämeen ELY-keskuksen rahoittamaa Pienyrittäjälle tukea -esiselvitysprojektia, joka kesti kesäkuusta 2014 helmikuuhun 2015. Projektin päätoteuttaja oli Helsingin seurakuntayhtymä ja osatoteuttaja Pääkaupunkiseudun Yrityskummit ry. Projektin tarkoituksena oli kartoittaa pienyrittäjien tilannetta ja tuen tarvetta sekä kehittää henkisen tuen menetelmiä. Ryhmätyönohjaus oli pienyrittäjien keskusteluryhmän ohella toinen hankkeen aikana toteutettu pilotti henkisen tuen antamisen menetelmästä. Mikäli pilotit vahvistavat ryhmien tarpeen ja toiminnalle saadaan jatkorahoitus, tavoitteena on vakiinnuttaa ne osaksi Helsingin seurakuntien työtä pienyrittäjien tukemisessa.

Kohderyhmä

Työnohjausryhmä oli tarkoitettu Pääkaupunkiseudun Yrityskummeille, jotka toimivat vapaaehtoisina mentoreina. He edustavat eri toimialoja ja ovat toimineet mentoreina eripituisia aikoja.

Osallistujia haettiin kohdennetulla sähköpostitiedottamisella. Yhteydenotoissa ilmeni, että työnohjauksen käsite ei välttämättä ole kaikille tuttu; se saatetaan ymmärtää esimerkiksi jonkin konkreettisen työn ohjaamisena tai terapiana. Lisäksi muutama työnohjauksesta kiinnostunut oletti, että ryhmään voi osallistua yksittäisiä kertoja ilman koko ryhmäprosessiin sitoutumista. Nämä seikat on tärkeä huomioida mahdollisten uusien ryhmien markkinoinnissa.

Ryhmän suunniteltu koko oli 6–8 osallistujaa. Aikataulujen sovittaminen osoittautui osalle kiinnostuneista haastavaksi. Lopulta ryhmään osallistui neljä mentoria, mikä oli etukäteen määriteltä ryhmän minimikooksi.

Ryhmän vetäjä

Ryhmän vetäjänä toimi työnohjaaja, joka on myös psykoterapeutti ja perheterapeutti.

Tiedottamisesta, ilmoittautumisten vastaanottamisesta, käytännön järjestelyistä ja palautekyselystä vastasi Helsingin seurakuntayhtymä.

Työnohjausryhmän käytännön toteutus

Ryhmä kokoontui yhteensä kuusi kertaa parin viikon välein lokakuusta 2014 tammikuuhun 2015 (välissä kuukauden joulutauko). Kukin istunto kesti kaksi tuntia (120 minuuttia). Kokoontumiset ajoittuivat arki-iltoihin, ja ne pidettiin Seurakuntien talossa Helsingin Kalliossa. Tarjolla oli pientä purtavaa ja juotavaa.



Ensimmäinen kerta käytettiin tutustumiseen, keskusteluun osallistujien odotuksista ja yhteisen ymmärryksen luomiseen siitä, mitä työnohjaus juuri tälle ryhmälle tarkoittaa. Ensimmäisellä kerralla luotiin myös ryhmän pelisäännöt. Varsinaisissa työnohjausistunnoissa käsiteltiin niitä teemoja, joita ryhmäläiset pitivät merkittävänä oman mentorointitehtävänsä kannalta. Viimeisen istunnon jälkipuoli käytettiin yhteisen ryhmäprosessin reflektointiin ja arviointiin.

Ryhmäkokoontumisten lisäksi jokaisella osallistujalla oli mahdollisuus yhteen yksilötyönohjauskertaan (60 minuuttia). Sekä ryhmä- että yksilötyönohjaus oli osallistujille maksutonta.

Ryhmän pelisäännöt ja tapaamisten sisältö

Ryhmä loi ensimmäisessä istunnossaan pelisäännöt työskentelylleen. Keskeisimmiksi säännöiksi muodostuivat luottamuksellisuus, ajoissa oleminen, pyrkimys keskustella siten, että osallistujat hyötyvät ryhmästä sekä ajatus siitä, että ryhmässä puhutaan siitä, minkä ryhmän jäsenet kokevat tarpeelliseksi.

Työnohjausistunnot alkoivat siten, että työnohjaaja kysyi ryhmältä, mihin käsillä olevassa istunnossa on tarpeen hakea uusia näkökulmia. Käytännössä kukin ryhmän jäsen toi ryhmän aikana itseään pohdituttavan tilanteen tai tapauksen, joiden ohella ryhmässä keskusteltiin myös osallistujien merkittävinä pitämistä kysymyksistä. Käsiteltyjä teemoja olivat esimerkiksi asiakkaan henkisen hädän kohtaaminen mentoroinnissa, mentorin rooli ja mentoroinnin rajat sekä mentoroinnin aloittaminen ja päättäminen. Ryhmä osoittautui varsin sitoutuneeksi, sillä koko prosessin aikana oli vain kaksi poissaoloa ja nekin jo ennalta ilmoitettuja.

Käytetyt työskentelymenetelmät

Työnohjaaja korosti jo ryhmän alussa, että työnohjauksessa tarkoituksena ei ole ”ratkaista” kysymyksiä tai ongelmia, vaan hakea niihin uudenlaista suhdetta ja näkökulmia. Taustalla oli ohjausteoreettinen oletus, että nimenomaan uusien ajatusten ja vaihtoehtojen ilmaantuminen tuo helpotusta sen sijaan, että ohjauksessa pyrittäisiin väkisin ohjaamaan työnohjausasiakasta ”tiettyä oikeaa” kohti.

Työnohjauksen viitekehyksenä oli voimavarakeskeisyys, johon lukeutuvat dialogisuus, reflektiivisyys, narratiivisuus ja ratkaisukeskeisyys. Työnohjauksen pääasiallisena menetelmänä oli yhteinen keskustelu, joka toteutettiin vaihdelleen ns. avoimena dialogina ja ns. strukturoituna dialogina. Edellisellä tarkoitetaan dialogia, jossa kukin saa milloin tahansa osallistua keskusteluun, kun kokee sen tarpeelliseksi. Strukturoidussa dialogissa taas ohjaaja keskusteli ensin casen tuoneen ryhmäläisen kanssa, jonka jälkeen asiakas sai rauhassa kuunnella, kun ohjaaja ja toisen ryhmäläiset keskustelivat kaikesta siitä, mitä olivat kuulleet casen tuojan puhuvan. Työnohjaaja pyrki kummassakin toteutustavassa tuomaan näkökulmia, jotka ruokkivat asiakkaan toimijuuden tuntoa. Hänen pyrkimyksensä oli yhtäältä antaa ymmärrystä asiakkaan ajatuksille, kokemuksille ja toiminnalle ja toisaalta auttaa löytämään uusia näkökulmia ja vaihtoehtoisia toimintatapoja.

Tavoitteiden saavuttaminen ja siihen vaikuttaneet tekijät

Kirjallisessa palautteessa ryhmäläisiltä kysyttiin työskentelyn hyödyllisyyttä asteikolla 1-5 (huono–erittäin hyvä). Ryhmän antamien arvosanojen keskiarvo oli 4,5, mitä voidaan pitää varsin



korkeana. Osallistujat kokivat antamiensa arvosanojen perusteella ylipäättään ryhmän mukavana ja toimivana.

Kirjallisen arvion kokoamisen jälkeen ryhmä kävi viimeisessä istunnossaan keskustelua yhteisen työskentelyn hyödyistä ja merkityksestä. Ryhmäläiset vaikuttivat olevan varsin yksimielisiä siitä, että heille oli merkittävää keskustella kollegoiden kanssa yrityskummitoiminnasta, saada erilaisia näkemyksiä ja peilata omia kokemuksia toisten kokemuksiin. Kuten yksi ryhmäläinen totesi omasta mentorintihistoriastaan: ”Aikaisemmin tämä on ollut yksinäisen suden hommaa, mutta ei ole enää.” Vaikka mentorointi on vapaaehtoistoimintaa, mentorointitehtävä ei ole täysin vapaa, vaan sen tulisi noudattaa yhteisiä pelisääntöjä. Osallistujien mukaan ryhmä tarjosi mahdollisuuden purkaa mentorointitilanteissa epäselväksi jääneitä asioita. Lisäksi prosessi antoi työkaluja kohtaamisiin mentorointitilanteissa ja siihen, miten kuunnella tai havaita signaaleja.

Kolme ryhmäläistä oli kokeneita ja yksi noviisi. Hän koki ryhmän tulleen tärkeään vaiheeseen motivaation säilymisen kannalta alkuinnostuksen jälkeen. Osallistujat pitivät hyvänä sitä, että ryhmässä eri vaiheessa olevia mentoreita. Työnohjauksen koettiin hyödyttäneen sekä yksilöllisesti että järjestelmän kehittämistä. Ryhmä tiivistä prosessin niin, että työnohjaus on ollut ensisijaisesti asioiden purkamista, toiseksi pallottelua ja kolmanneksi ideointia yrityskummitoiminnan kehittämiseksi.

Tavoitteiden saavuttamista edisti ohjaajan tulkinnan mukaan niistä käyty avoin keskustelu, osallistujien sitoutuminen yhteisiin pelisääntöihin sekä korkea osallistumismotivaatio. Osaltaan tähän vaikutti myös työnohjaajan asianmukainen toimintatapa erityisesti hänen tapansa korostaa sitä, että ryhmässä on tärkeää puhua juuri siitä, minkä osallistujat kokevat itse tärkeänä tai pulmallisena.

Suositus

Ryhmäläisten antaman palautteen perusteella juuri ryhmämuotoinen työnohjaus oli erittäin tarkoituksenmukainen työskentelytapa tälle varsin homogeeniselle kohderyhmälle. Ryhmä oli erittäin toimiva, mutta siihen olisi mahtunut 2–3 lisäryhmäläistä mukaan, kuten alun perin oli tarkoitus. Tämä olisi tuonut keskusteluun myös enemmän käsiteltäviä tapauksia. Ryhmän mukaan kuuden kerran työnohjaus oli prosessina riittävän pitkä. Osallistujat arvioivat, että yrityskummit tarvitsevat vastaavanlaista työnohjausta säännönmukaisesti myös tulevaisuudessa.