

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työnohjaus

Dekaanikokous
1. joulukuuta 2021

Sisällys

Kirkon työnohjausjärjestelmä	2
Kirkon työnohjaajien koulutus	3
Kirkon työnohjaajakoulutus	3
Muut työnohjaajakoulutukset	4
Kirkon työnohjauskäytäntöjä ohjaavat periaatteet ja suositukset	5
Kirkon työnohjaaja	5
Kirkon työnohjaajakoulutus	6
Kirkon työnohjaajien tukeminen	7
Kirkon työnohjauksen työnjako	8
Kirkon työnohjauksen tulevaisuuden kehittämiskohteet	8

Työnohjaus on oman työn tutkimista, arviointia ja kehittämistä, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.

Kirkon työnohjauksella on pitkä historia. Sen voidaan katsoa alkaneen 1960-luvulla ja vakiintuneen 1970-luvun alkupuolella, kun kirkko aloitti työnohjaajakoulutukset. Kirkko on ensimmäisiä ja keskeisiä toimijoita työnohjauksen rantautumisessa suomalaiseen työelämään. Tänä päivänäkin kirkon työnohjaus ja sen työnohjaajakoulutus on laajalti arvostettua kirkon ulkopuolella.

Kirkon työnohjausjärjestelmä

Kirkossa oli vuoden 2020 lopussa 409 työnohjaajaa (11/2020). He antavat osana omaa työtään työnohjausta toisille kirkon työntekijöille. Työnohjaus voi olla yksilötyönohjausta tai ryhmä/työryhmätyönohjausta.

Kirkkohallitus järjestää kirkon työnohjaajakoulutusta ja työnohjaajien täydennyskoulutusta sekä koordinoi työnohjausta kokonaiskirkon tasolla. Se pitää myös yhteyttä muihin työnohjauksen toimijoihin suomalaisessa työelämässä.

Hiippakunnat pitävät kirjaa oman alueensa työnohjaajista, koordinoivat työnohjausta ja tukevat työnohjaajia heidän työssään.

Yksittäiset seurakunnat mahdollistavat työntekijöille ja työryhmille työnohjaukseen osallistumisen sekä kouluttavat mahdollisuuksien mukaan osan työntekijöistään työnohjaajaksi.

Kirkon organisaatorakenne mahdollistaa edullisen ja kattavan sisäisen työnohjausjärjestelmän, joka tukee seurakuntia, niiden työntekijöitä ja työryhmiä

kehittämään omaa työtään. Työnohjaus on myös merkittävä keino lisätä työntekijöiden ja työryhmien työhyvinvointia.

Kirkon työnohjaajien koulutus

Kirkon työnohjaajakoulutus

Kirkon oma työnohjaajakoulutus alkoi vuonna 1972. Siitä alkaen kirkon työntekijöitä on säännöllisesti koulutettu työnohjaajaksi.

Suomenkielisestä työnohjaajakoulutuksesta vastaa Kirkon koulutuskeskus. Koulutukset ovat valtakunnallisia ja niihin valitaan opiskelijoita kaikista hiippakunnista. Ruotsinkielisestä koulutuksesta vastaa Porvoon hiippakunta. Myös muiden hiippakuntien kanssa on tarpeen mukaan järjestetty alueellisia koulutusohjelmia.

Uusia koulutuksia aloitetaan 1–2 vuoden välein. Koulutukseen osallistuvat opiskelijat valitsee Kirkon koulutuskeskus yhteistyössä hiippakuntien kanssa. Porvoon hiippakunnan koulutusten osalta valinnan tekee Porvoon hiippakunta. Vuosien 2010–2020 aikana Kirkon koulutuskeskuksessa on koulutettu 172 työnohjaajaa.

Kirkon työnohjaajakoulutus on laajuudeltaan 60 op. Sen suorittanut

- osaa toimia työnohjaajana kirkon työntekijöille, työryhmille ja työtiimeille osana omaa työtään,
- ymmärtää syvällisesti ihmisen psykodynamiikkaa, vuorovaikutusta, ryhmäilmiöitä, työelämää, työyhteisöä, johtamista ja kirkkoa hengellisenä työyhteisönä,
- osaa hyödyntää työelämän asiantuntijuuttaan omassa työssään,
- ymmärtää itsetuntemuksen ja reflektoinnin merkityksen osana ammatillista työtä.

Kirkon työnohjaajakoulutus on Suomen työnohjaajat ry:n koulutussuosituksen mukainen ja sijoittuu tasolle 6 kansallisessa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksessä (FiNQF). Tälle tasolle on sijoitettu myös yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen erikoistumiskoulutukset.

Työnohjaajakoulutus antaa työntekijälle ammatillisen pätevyyden toimia työnohjaajana, mutta siitä on kirkon työlle laajemminkin hyötyä.

Työnohjaajakoulutuksen hyöty kirkolle

- Työnohjauksella voidaan tukea seurakuntien työntekijöitä ja työtiimejä työelämän eri vaatimusten keskellä.
- Työnohjaajien avulla vahvistetaan kirkon työntekijöiden ammatillista osaamista ja kehitetään kirkon työtä.

Työnohjaajakoulutuksen hyöty seurakunnalle

- Työnohjaaja on työelämäasiantuntija, jonka osaamista seurakunta voi hyödyntää työyhteisön sisäisessä kehittämisessä ja sen työelämätaitojen parantamisessa.
- Työnohjaajakoulutus antaa valmiuksia yksilöön, ryhmiin, prosesseihin ja vuorovaikutukseen liittyvien ilmiöiden ymmärtämiseen ja hallitsemiseen. Työntekijä voi hyödyntää näitä valmiuksia omassa perustyössään.
- Kouluttamalla työntekijöitään työnohjaajaksi, seurakunta kantaa omalta osaltaan vastuuta kirkon työn kehittämisestä ja mahdollistaa kirkon taloudellisen ja laadukkaan työnohjaajajärjestelmän olemassaolon.

Työnohjaajakoulutuksen hyöty työntekijälle

- Koulutus antaa valmiudet tehdä työnohjausta osana omaa työtään.
- Syventää ymmärrystä ihmisen psykodynaamiikasta, vuorovaikutuksesta, ryhmäilmiöistä, työelämästä, työyhteisöistä, johtamisesta ja kirkosta hengellisenä yhteisönä.
- Parantaa itsetuntemusta.
- Valmentaa työskentelemään entistä ammattitaitoisemmin yksilöiden ja ryhmien kanssa.

Muut työnohjaajakoulutukset

Suomen työnohjaajat ry:n koulutussuosituksen mukaista työnohjaajakoulutusta järjestää Suomessa n. 50 eri tahoa. Osa kirkon työntekijöistä on valmistunut työnohjaajaksi näissä koulutuksissa. Heidän on halutessaan mahdollista päästä kirkon työnohjaajaksi.

Kouluttajapsykoterapeuttien (ent. VET) koulutukseen sisältyy myös työnohjauskoulutusta. Tästä johtuen heilläkin on mahdollisuus päästä kirkon työnohjaajaksi.

Ajanjaksolla 2010–2020 on muita kuin Kirkon työnohjaajakoulutuksen suorittaneita kirkon työntekijöitä hyväksytty Kirkon työnohjaajaksi 92 henkilöä (11/2020).

Muun kuin kirkon oman työnohjaajakoulutuksen käyneet työntekijät hyväksyy kirkon työnohjaajaksi Kirkon koulutuskeskus. Koulutuskeskuksen työnohjauksesta vastaava työntekijä käy heidän kanssaan myös kirkon työnohjauskäytäntöihin liittyvän perehdytyskeskustelun. He saavat hyväksynnästä todistuksen, joka lähetetään myös heidän omaan hiippakuntaansa, joka perehdyttää heidät hiippakunnan työnohjauskäytäntöihin.

Kirkon työnohjauskäytäntöjä ohjaavat periaatteet ja suositukset

Yhdessä hiippakuntien kanssa on sovittu seuraavat kirkon työnohjausta ohjaavat periaatteet ja suositukset.

Kirkon työnohjaaja

- On suorittanut Kirkon työnohjaajakoulutuksen.
- On suorittanut Suomen työnohjaajat ry:n hyväksymän työnohjaajakoulutuksen ja sitoutunut toimimaan kirkon työnohjaajana.
- On suorittanut kouluttajapsykoterapeutin (ent. VET) koulutuksen ja sitoutunut toimimaan kirkon työnohjaajana.
- Antaa osana omaa työtään yksilö- tai ryhmätyönohjausta toiselle kirkon työntekijälle, valtionhallinnossa työskentelevälle kirkon työntekijälle tai kristillisen järjestön työntekijälle.
- Työnohjaus on merkitty hänen tehtäväkuvaukseensa.

- Työntekijä sopii oman työnantajansa kanssa, kuinka paljon työnohjausta työhön voi sisältyä. Suositus on, että seurakuntatyössä ei kerrallaan ole menossa 3 ohjausta enempää.
- Valtionhallinnossa työskentelevän kirkon työntekijän tai kristillisen järjestön työntekijän osallistumisesta kirkon työnohjausjärjestelmään vastaa työntekijän oma organisaatio. Kirkon työnohjaajakoulukseen hakevan opiskelijan työnantajalta tätä voidaan kuitenkin edellyttää.
- Kirkon työnohjaaja on listattu hiippakunnan työnohjaajaksi riippumatta siitä, toimiiko hän kristillisen järjestön tai muun organisaation palveluksessa.
- Kirkon työnohjaus
- Kirkon työnohjaajan antamaa työnohjausta kirkon työntekijälle, valtionhallinnossa työskentelevälle kirkon työntekijälle tai kristillisen järjestön työntekijälle/työntekijöille.
- Sekä työnohjaaja että työnohjattava/ohjattavat osallistuvat työnohjaukseen osana omaa työtään.
- Kirkon työnohjauksesta ei peritä maksua.
- Perheasiain neuvottelukeskukset voivat periä sopimusseurakuntiensa ulkopuolisilta kirkon työntekijöiltä hinnastonsa mukaisen maksun.
- Työnohjaajan matkakulut maksaa työnohjattavan/työnohjattavien työnantaja.
- Työnohjaukset voivat olla yksilötyönohjausta, ryhmätyönohjausta tai työryhmä/tiimityönohjausta.
- Työnohjausprosessit vaihtelevat kestoiltaan sen mukaan, miten sovitaan. Ne voivat olla esimerkiksi lyhyitä 5–10 kerran tai pitkiä 20–40 kerran prosesseja.
- Työnohjauksista laaditaan sopimus. Sopimusosapuolia ovat työnohjaaja, työnohjattava ja työnohjattavan esihenkilö.

Kirkon työnohjaajakoulutus

- Kirkon koulutuskeskuksen yhteistyössä hiippakuntien kanssa toteutettu Suomen työnohjaajat ry:n koulutussuosituksen mukainen koulutus, joka sijoittuu tasolle 6 kansallisessa tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksessä (FiNQF).
- Koulutus on laajuudeltaan 60 op.
- Koulutukseen voivat hakeutua Suomen evankelis-luterilaisen kirkon työntekijät, kristillisten järjestöjen työntekijät sekä valtionhallinnossa työskentelevät kirkon työntekijät. Suomen evankelis-luterilaisen

kirkon työntekijät ovat ensisijalla valittaessa opiskelijoita koulutukseen. Kirkon työnohjaajakoulutuksesta vastaava työntekijä voi pyydettyäessä olla tukemassa järjestöjä toteuttamaan oman työnohjaajakoulutuksen.

- Koulutukseen valittavalta edellytetään
 - korkeakoulututkintoa tai vastaavaa aiempaa opistoasteen tutkintoa,
 - tutkinnon jälkeistä työkokemusta 5 vuotta,
 - saatua yksilötyönohjausta 40 kertaa tai ryhmätyönohjausta 30 kertaa (kokemus voi muodostua myös useammasta lyhyemmästä prosessista).
- Koulutukseen valitessa otetaan huomioon myös hakijan soveltuvuus työnohjaajan tehtävään ja hiippakuntien alueelliset tarpeet.
- Koulutukseen osallistuvien odotetaan valmistuttuaan olevan Kirkon työnohjaajia.
- Koulutukseen osallistuvien kristillisten järjestöjen ja valtionhallinnossa toimivien kirkon työntekijöiden ja heidän työnantajiansa edellytetään sitoutuvan kirkon työnohjauksen periaatteisiin jo koulutuksen rekrytointivaiheessa.
- Koulutukseen osallistuminen edellyttää työnantajan hyväksyntää. Se on osa opiskelijan työtä, josta koituvat kustannukset maksaa työnantaja.
- Koulutukseen otettavat opiskelijat valitsee Kirkon koulutuskeskus yhdessä hiippakuntien kanssa.
- Ruotsinkielisestä Kirkon työnohjaajien koulutuksesta vastaa Porvoon hiippakunta.

Kirkon työnohjaajien tukeminen

- Kirkon koulutuskeskus ja hiippakunnat järjestävät työnohjaajille jatkokoulutusta ja muuta työnohjaajien ammattitaitoa tukevaa toimintaa.
- Hiippakunnat organisoivat alueellaan työnohjaajien työnohjausta (TOTO).
- Joka toinen vuosi järjestetään valtakunnalliset työnohjaajien neuvottelupäivät. Päivien järjestämisestä vastaa vuoroperiaatteella kukin hiippakunta yhteistyössä Kirkon koulutuskeskuksen kanssa.

Kirkon työnohjauksen työnjako

<i>Kirkon työnohjauksen käytännön organisointi</i>	<i>Hiippakunnat</i>
<i>Kirkon työnohjaajien neuvottelupäivien järjestämien ja työnohjaajien muu tukeminen</i>	<i>Hiippakunnat ja Kirkon koulutuskeskus</i>
<i>Kirkon työnohjaajakoulutus ja työnohjaajien täydennyskoulutus</i>	<i>Kirkon koulutuskeskus ja hiippakunnat</i>
<i>Työntekijöiden lähettäminen työnohjaajakoulutukseen ja siihen sitoutuminen</i>	<i>Työnohjaajaopiskelijan työnantaja</i>
<i>Muun kuin Kirkon työnohjaajakoulutuksen käyneiden hyväksyminen Kirkon työnohjaajaksi</i>	<i>Kirkon koulutuskeskus</i>
<i>Yhteydenpito työnohjauksen muihin toimijoihin suomalaisessa työelämässä koko maan tasolla ja paikallisesti</i>	<i>Kirkon koulutuskeskus ja hiippakunnat</i>

Kirkon työnohjauksen tulevaisuuden kehittämiskohteet

Kirkon koulutuskeskus ja hiippakunnat kehittävät tulevina vuosina seuraavia työnohjaukseen liittyviä osa-alueita.

- Ryhmä- ja tiimityönohjauksien määrää lisätään.
Tällä hetkellä suurin osa annetuista työnohjauksista ovat yksilötyönohjauksia. Ryhmätyönohjukset antavat paremmat mahdollisuudet tukea seurakuntia työn kehittämisessä ja muuttuvan toimintaympäristön asettamissa haasteissa. Tästä johtuen

työnohjauskulttuuria on muutettava niin, että erityisesti tiimien ja työryhmien työnohjauksia lisätään entisestään.

- Johto- ja esihenkilötehtävissä toimivien työnohjausta lisätään

Työnohjaus tarjoaa esihenkilöroolissa toimivalle työntekijälle tilan tutkia omaa työtään ja johtamistaan. Johtajien työnohjaus lisää johtamisosaamista kirkossa. Erityisesti johtajille ja esihenkilöille suunnattuja työnohjauksia lisätään. Verkkotyönohjaus mahdollistaa johtajien työnohjauksen myös yli hiippakuntarajojen. Työnohjaajille järjestetään täydennyskoulutusta johdon työnohjauksesta.

- Työnohjattavan/ohjattavien työnantaja sitoutetaan nykyistä paremmin työnohjausprosessiin.

Kirkon työnohjausperinteessä työnohjaus on ollut perinteisesti työntekijän ja työnohjattavan/työnohjattavien kahdenkeskinen prosessi. Työnohjauksen vaikuttavuuden kannalta on tärkeää, jos työnohjattavan/työnohjattavien esihenkilö on mukana työnohjausprosessissa. Sopimuksen tekemisen lisäksi esihenkilö voi osallistua työnohjauksen tavoitteiden asettamiseen ja hän voi myös olla mukana joissakin työnohjausistunnoissa.

- Verkossa tapahtuvan työnohjauksen määrä tulee lisääntymään

Työnohjausta voidaan antaa myös verkkovälitteisesti. Erityisesti yksilötyönohjauksia voidaan hyvin toteuttaa myös verkossa. Maantiede muuttaa tässä kohtaa merkitystä, työnohjaus ei ole samalla tavalla paikkaan sidottua kuin se on ollut.

- Työnohjauksen työnohjausta lisätään

Työnohjaajan toimintaan kuuluu pohtia kriittisesti, avoimesti ja ammatillisesti omaa työskentelyään. Se on laadukkaan ja eettisesti kestävän työnohjauksen tae ja edellytys. Tämän takia on huolehdittava siitä, että Kirkon työnohjaajat nykyistä enemmän tutkivat omaa työnohjaustyötään työnohjaajien keskinäisissä työnohjausryhmissä.