

Jakson aikana

Varjostava työntekijä seuraa varjostettavan työskentelyä. Työskentelyn aikana varjostaja ei kommentoi vastaan tulevia tilanteita. Varjostaja ei osallistu työn tekemiseen vaan keskittyy havainnoimaan tapahtumia. Varjostaja voi koota havaintojaan ja kysymyksiä vihkoon myöhemmin käytävää keskustelua varten. Kukin päivä päättyy varjostajan ja varjostettavan keskusteluun. Keskustelussa ei ole tarkoituksena arvioida varjostettavan työskentelyä, vaan tarkastella tilanteita ammattillisen kehittämisen yleisemmästä näkökulmasta käsin. Keskustelussa voidaan pohtia vaihtoehtoisia toimintatapoja ja on hyvä muistaa että on monia tapoja päästä hyvään lopputulokseen. Kussakin tilanteessa asiakkaalta tai poliitalta on pyydyttävä lupa siihen että tilanteessa saa olla mukana ulkopuolinen havainnoitsija. Sama periaate koskee myös osastokokouksia tai tiimpalaveriteita.

Oppimiskeskustelu jaksoiden jälkeen

Kun molemmat jaksot ovat ohi niin vertaiset tapaavat ja käyvät läpi varjostamisen myötä opittuja asioita ja kokemusta varjostamisesta. Oppimiskeskustelun pohjana on ennen jaksota asetetut tavoitteet. Tässä yhteydessä on mahdollista kysyä vielä epäselväksi jääneistä asioista ja jakaa kokemuksia siirrettyjen käytäntöjen toimivuudesta omassa työyhteisössä. Toivottavaa olisi että vertaiset laatisivat koosteen tekemisistään oivalluksista ja havainnoimistaan hyivistä käytänteistä. Tämä kooste toimii apuna kerrottaessa kokemuksista omassa työyhteisössä.

Toisen varjostamisesta oman toiminnan tiedostavaan havainnointiin ja havahtumiseen

Toisen ammattilaisen toiminnan havainnointi herättää ideoita oman työn kehittämiseen. Tämän lisäksi varjostamiseen osallistunut voi alkaa harjoitella oman toiminnan havainnointia samojen periaatteiden mukaisesti. Oma toimintaa voi havainnoida avan kuin toisen silmin, pyrkä ymmärtämään ja pohtimaan eri vaihtoehtoja omaan toimintaan ammattilaisena. Ihmisten kanssa työskennellessä on harvoin yhtä ainoaa oikeaa tapaa toimia. Hyviä vaihtoehtoisia toimintatapoja voi löytyä kokeilemalla ja havainnoimalla kokeilujen vaikutuksia.

Mitä opin jakson aikana ja miten hyödynnän oppimaani?

Työn varjostaminen

vertaiskehittämismenetelmä

Mikko Häkkinen

Mitä on työn varjostaminen?

Työn varjostaminen on vertaiskehittämiseen perustuva työn kehittämisen menetelmä. Siinä kaksi eri palkassa työskentelevää saman alan työntekijää varjostaa eli seuraa ja havainnoi kumpikin vuorollaan toisen työskentelyä muutaman päivän ajan. Tarkoituksena on, että molemmat toimivat sekä vieraillevana että vastaanottavana osapuolena. Havainnoinnin kohteena on arkinen, tavannonainen työskentely.

Mitä hyötystä on työn varjostamisesta?

Työn varjostaminen mahdollistaa eri työyhteisöissä käytössä olevien hyvien käytäntöjen leviämisen ja työyhteisöjen välisen yhteistyön lisäämisen. Erityisesti yksin työskenteleville työntekijöille työn varjostaminen mahdollistaa vertailun saamisen samantyyppisissä työtehtävissä työskenteleviltä.

Vierailijalle (varjostajalle) työn varjostaminen tarjoaa mahdollisuuden päästä seuraamaan oman ammattitaidan työtä itselle uudessa työympäristössä. Havainnot työntekijän suorittamisesta eri tavoilla avaavat vierailijalle uusia näkökulmia ja auttavat näkemään oman työn uudella tavalla. Innoittavainen työn ruutiinista mahdollistaa sen kriittisen tarkastelun ja erilaisten toimintavaihtoehtojen oivaltamisen.

Vastaanottajalle (varjostettavalle) tarjoutuu tilaisuus tarkastella omaa työtä yhdessä vierailijan kanssa. Vierailijan esittämät kysymykset avaavat uusia näkökulmia ja mahdollisuuksia liittyen omaan työhön. Omasta työstään kertossaan vastaanottaja samalla jäsenteää ja analysoi omaa toimintaansa työssä.

Valmistautuminen jaksoon

Jaksolle on aina oltava suostunut molemmilta osapuolilta ja heidän esimiehiltä. Esimiehen tuki on jakson onnistumisen kannalta välttämätöntä. Esimies tiedottaa työyhteisölle tulevaa **vierailijasta**.

Ennen jakson alkamista molempien, sekä vierailijan että vastaanottajan, on pohdittava omia **tavoitteitaan** jaksolle. Molemmat kirjaavat omat tavoitteensa ja niistä keskustellaan yhdessä ennen jakson alkamista. Tässä vaiheessa on hyvä myös palautekeskustelusta jakson päätyttyä; millaista ja missä muodossa annettua palautetta kumpikin toivoo saavansa. Ennen jaksoa on tarpeen keskustella vaihtelosta ja luottamuksellisuudesta. Molempia osapuolia sitoo vaitiovelvollisuus sekä jakson aikana että sen jälkeen.

Tarkasta alankohdasta ja käytännön järjestelyistä on sovittava hyvissä ajoin ennen jaksoa. Sopiva kesto jaksolle on 3-5 päivää. Alankohdan valinnassa pyritään löytämään mahdollisimman tavalliset työpäivät, jolloin vierailija saa realistisen kuvan työstä vierailukohhteessa. Työvaatteista, kulkuvälineistä ja muista käytännön asioista laaditaan työpaikkakohtainen muistilista.

Työn varjostamiseen liittyvässä prosessissa voidaan hyödyntää ulkopuolista ohjaajaa, jonka vertaispari tapaa ennen varjostamiskaksia ja niiden jälkeen. Ulkopuolinen ohjaaja voi tukea vertaisparia mm. tavoitteiden asettamisessa ja saatujen kokemusten hyödyntämisessä.

Jakso A

Vastaanottaja:

Vierailija:

Työpaikka:

Osiole:

Puh/sähköposti:

Esimies:

Vastaanottajan tavoitteet jaksolle:

Vierailijan tavoitteet jaksolle:

Jakso B

Vastaanottaja:

Vierailija:

Työpaikka:

Osiole:

Puh/sähköposti:

Esimies:

Vastaanottajan tavoitteet jaksolle:

Vierailijan tavoitteet jaksolle: