

# Työntekijän yksilöllinen tukeminen

Työntekijöitä voi tukea monella tavalla. Ensin on selvitettävä minkälaiseen tilanteeseen työntekijä tukea tarvitsee. Onko tarvetta käyttää esimerkiksi työterveyshuollon palveluita tai muita mahdollisesti käytössä olevia varhaisen tai oikea-aikaisen tuen käytäntöjä. Mikäli ei ole tarvetta ryhtyä toimenpiteisiin työkyvyn ja työn sujuvuuden turvaamiseksi, voi kahdenkeskinen vapaamuotoinen juttelu riittää.

On tärkeää, että esimiehenä tunnistat missä tarkoituksessa juttelet työntekijän kanssa. Tässä sillä tarkoitetaan tukemista, ei muodollisia keskusteluja muutoksen vaikutuksista omaan työhön. Sellaisille keskusteluille on varattava oma aika ja paikka. Mikäli tästä on työntekijän kanssa epäselvyyttä, tarkentakaa yhdessä mikä on juttelunne tarkoitus.

Jutella voi esimerkiksi näiden kysymysten avulla:

- Millä mielellä teet töitä?
- Mitä ajattelet muutoksesta?
- Mihin luostat? Mikä synnyttää luottamusta? Mikä sitä nakertaa?
- Mitä itse teet /voit tehdä luottamuksen eteen? Kuka huomaa, että olet tehnyt mainitsemasi asian ja mistä sen huomaa?
- Mikä sinua ilahduttaa ja innostaa, entä mikä huolettaa ja turhauttaa?
- Millaisia odotuksia/toiveita/huolia/pelkoja sinulla on tulevalle/omalle työlle?
- Mikä muutoksessa motivoi ja on tärkeää?
- Minkälaisia voimavaroja sinulla on tämän muutoksen tekemiseen? Miten pidät niitä yllä/mikä niitä nakertaa?
- Missä olet onnistunut muutokseen liittyen? Mikä teki onnistumisen mahdolliseksi? Miten se näkyy ja kuka sen huomaa?
- Miten voisin auttaa tai tukea sinua tässä muutoksessa?
- Miten työyhteisö tai kollegat voivat auttaa /ovat auttaneet sinua muutoksessa?
- Mitä en ole osannut kysyä sinulta/mistä vielä haluaisit jutella?
- Sovitaanko milloin taas jutellaan näistä muutosasioista?

(Keva 2014)

