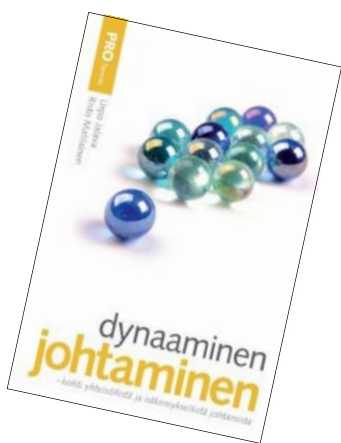


Dynaaminen johtaminen: Esimiestyön coaching



HUOMAA KUTUUSKIRJA!



Jalava & Matilainen (2010)
Dynaaminen johtaminen
- kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista. Tammi.

 Dynaaminen
johtaminen™

 Wanha Dynamo
1952

 aktantti

Coaching on asiantuntijan kanssa käytävään tavoitteelliseen keskusteluun perustuva menetelmä esimiestyön työtapojen edistämiseksi.

Mitä esimiehet ajattelevat coachingista?

”Kerrankin saa rauhassa ajatella omaa esimiestyötään!”

Esimiehet ovat tavallisesti varsin kiireisiä, jokapäiväisten pulmien ratkaiseminen vie runsaasti aikaa. On erittäin hyödyllistä varata aikaa myös jokapäiväisiä asioita isompien kysymysten pohtimiseksi. Esimiehet kokevat usein itsensä yksinäisiksi. Heillä ei välttämättä ole olemassa sellaista keskustelukumppania, jonka kanssa he voisivat pohtia asioita luottamuksellisesti. Mikäli esimies ei ota itselleen aikaa eikä hänellä ole todellista keskustelukumppania, asioiden ajattelu jää vähälle. Tämä taas on tila, joka ei tuota kasvua esimiehenä, koska oman toimintansa parantaminen edellyttää ajattelua - jokaisen kohdalla.

”Tämä on paljon mielekkäämpää kuin luentojen kuunteleminen.”

Koulutuksessa kuultu tai kirjasta luettu tieto vaatii aktiivista työstämistä, jotta sen voi muuntaa soveltamiskelpoiseksi omia tarkoituksia varten. Esimiehelle tärkeään teemaan liittyvän ajatuspohjan kokoaminen, sen puiminen ja soveltamiskokeilujen tekeminen antaa huomattavasti enemmän eväitä asioiden käytännölliseen tekemiseen kuin tavanomaiset massakehittämismenetelmät.

”Ei tämä esimieshomma niin suoraviivaista ole kuin ajattelin”

Erityisesti kokeneemmat esimiehet joutuvat usein ”osaamisloukkuun”. Työtavat rutinoituvat ja aletaan toistaa samaa. Tekeminen tuntuu helpolta ja varmalta mutta samalla ei koeta tarvetta parantaa suoriutumista. Osaamisloukku on ”mukava” ansa. Siitä vapautumista helpottaa coachingin luoma tilanne, jossa ulkopuolisen asiantuntijan ajatukset ja tuki auttavat ajattelemaan omaa tilannetta uudelleen.

Ota yhteyttä, niin keskustellaan!



Urpo Jalava
Puh 041 452 8050
urpo.jalava@aktantti.fi



Risto Matilainen
Puh. 0400 645 123
risto.matilainen
@wanhadynamo.fi



Kenelle Dynaamisen johtamisen coaching sopii?

Uusi työtilanne

Uudessa työtilanteessa tai uuden ajattelumallin soveltamisessa on viisasta varata aikaa ajattelulle, jotta voi kehittää toimivia työskentelytapoja. Esimerkiksi uudentyypin johtamismallin omaksuminen ja siihen sitoutuminen edellyttää useimmiten runsaasti henkilökohtaista ajatustyötä. Jokaisen esimiehen on luotava omia henkilökohtaisia näkemyksiä, koska vieraksi koettujen ajatusten varassa ei ole helppo toimia.

Uudet esimiehet

Uusi esimies on vielä roolissaan epävarma ja tilanne on kuin ”opettelisi soittamaan viulua yleisön edessä”. Utta esimiestä seurataan tarkasti ja hänen toimistaan tehdään päätelmiä, jotka muodostuvat ensivaikutelman omaisesti ja joita on usein myöhemmin vaikea muuttaa. Uusi esimies tarvitsee tukea ja ideoita roolinsa nopeassa ja toimivassa haltuun ottamisessa sekä tavallisesti erityisen paljon henkilöstöjohtamisen kysymyksissä.

Kokeneemmat esimiehet

Kokemusta jo hankkineiden esimiesten haasteena on kehittyä paremmaksi. Vaarana on ”keskinkertaisuuteen juuttuminen”, jolloin rutinoituminen ja kiire pysäyttävät kehityksen. Kokeneempi esimies hyötyy tuesta, ideoista ja pohdinnasta uuden ajattelun ja toimintatapojen luomisessa. Coachingin tehtävänä on mm. tuoda keskusteluun sellaisia teemoja, jotka eivät muuten ole olleet riittävästi esillä.

Coachingin toteutus

Valmentaja on asiantunteva ja ulkopuolinen keskustelukumppani. Coachingsuhde on henkilökohtaisen kehittymisen foorumi, jonka ”pelikenttänä” on valmennettavan esimiestyö. Ulkopuolinen valmentaja ei osallistu jokapäiväisiin tapahtumiin, joten hänellä on asioihin asiantuntijänäkökulma, jota organisaation sisältä on vaikea löytää..

Valmennusprosessi voi olla henkilökohtainen tai se voi tapahtua 3-5 henkilön ryhmissä. Ryhmävalmennus on kustannustehokkaampaa ja sen lisäarvona on esimiesten kollegiaalinen tuki. Henkilökohtaisuudesta ja luottamuksellisten asioiden käsittelystä sen sijaan joudutaan tinkimään.

Kesto aika sovitaan valmennuskohtaisesti, tehokas kesto on yleensä puolesta vuodesta kahteen vuoteen.

- Kestoltaan 2-4 tapaamisen kokonaisuus mahdollistaa ongelmanratkaisun tukemisen, johon liittyy suunnitelman tekeminen ja soveltaminen
- Kestoltaan 8-12 tapaamisen kokonaisuus mahdollistaa henkilökohtaisien kehittymistavoitteiden asettamisen ja toteuttamisen
- Kestoltaan n. 2 v. mittainen coaching tarjoaa pitkäjänteistä taustatukea esimiestyölle.