ILMIANNA PITKÄTYÖLÄINEN



Pitkä työsuhde kertoo sitoutumisesta, työssä viihtymisestä ja vahvasta yrityskulttuurista. Kokeneet työntekijät pitävät yllä osaamista, jota he jakavat myös muille. Se on monenkin kiitoksen arvoinen asia.

Keskuskauppakamarin ansiomerkki on arvokas tapa muistaa yrityksen pitkätyöläistä.

pitkätyöläinen.fi

KAUPPAKAMARI

TAVOITTEELLISTA VALMENNUSTA

Målmedveten coaching

TEKSTI | TEXT **JOHANNA HAVERI** KUVA | BILD **BOMENTIS OY**

Coaching on Yhdysvalloissa syntynyt yritys-elämän valmennusmuoto, joka levisi Suomeen 2000-luvun alkuvuosikymmenen aikana. Pikkuhiljaa coaching on valloittamassa myös Kehä III:n ulkopuolista Suomea.

Coaching är en form av mental träning inom företagsvärlden som ursprungligen härstammar från USA och spred sig till Finland under början av 2000-talet. Coaching har småningom också spridit sig från huvudstadsregionen till de övriga delarna av landet.

Eteläpohjalaissyntyinen **Marjo-Riitta Ristikangas** on hyödyntänyt coachingin periaatteita omissa johtajavalmennuksissaan jo 2000-luvun alusta lähtien. Hänen luotsaamansa BoMentis Oy Coaching House on erikoistunut valmentavaan johtajuuteen, joka on kokonaisvaltainen tapa vaikuttaa toisiin ihmisiin. Samaa aihepiiriä käsittelee Ristikankaan ja hänen kollegansa Leni Grünbaumin juuri ilmestynyt sähköinen teos Valmentava esimies, jonka on kustantanut Sanoma Pro Fokus.



– Coaching on valmennusmuoto, jossa eri keinoin kannustetaan henkilöä hyödyntämään potentiaaliset voimavaransa maksimaalisesti, kertoo Ristikangas. – Nimestään huolimatta coachingia ei pidä sekoittaa urheiluvalmennukseen eikä myöskään hyvinvointialalta lähteneeseen työnohjaukseen.

Ristikankaan mukaan coaching on aina tavoitteellista toimintaa; yhteistyösuhde, joka vaatii myös valmennettavalta sitoutumista ja halua oman toimintansa kehittämiseen. Valmentaja inspiroi valmennettavaa eri tavoin, mutta viime kädessä muutosten tekeminen on valmennettavan harteilla.

PASSANDE I MÅNGA OLIKA SAMMANHANG

Coaching lämpar sig i olika sammanhang där människor vill utvecklas. Coaching kan förverkligas antingen som enskild coaching på individnivå eller som coaching i grupp. Målet med coachingen är att hitta nya tankesätt och verksamhetsmodeller som man kan omsätta i arbetslivet. Coaching som en del av förmansarbete är ett coachande ledarskap.

– Coaching används ofta när någon byter arbetsuppgifter, vill effektivera sin tidsdisponering eller sina förmansfärdigheter. Coaching i grupp passar exempelvis ifall man vill effektivera grupp- eller teamarbete, säger Ristikangas. – Ibland kan man också använda enskild coaching som en belöningsform, eftersom långvariga, enskilda coachingprocesser kan vara mycket värdefulla.

Att coacha en grupp är mer krävande än att coacha enskilda individer, eftersom uppsättning av gemensamma mål kan vara svårt att få till stånd i en grupp. Det tar också längre tid att bygga upp ett förtroende inom gruppen än mellan två personer.

Att ha en klar målsättning innan coachingen påbörjas är en viktig del av coachingen eftersom målen styr hela processen. Under processens gång diskuterar coachen och den som blir coachad under ett flertal tillfällen olika ämnesområden som hör coachingprocessen till. Coachen ger inte råd eller undervisar, utan ställer många frågor genom vilka den coachade själv kan hitta goda lösningar. Att berömma och uppmuntra dessa goda lösningar är en av coachens viktigaste arbetsuppgifter vid sidan av att ställa frågor.

Enligt Ristikangas tar arbetstagarna mer ansvar och förbinder sig till att arbeta mot ett gemensamt mål när förmännen tillägnar sig coaching och tar in ett coachande arbetssätt i sitt eget arbete. Detta låter som något som är värt att pröva.