

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Rasku, T. (2022) Valmennusmatka odotuksista oppimistuloksiin. Teoksessa Himanen, S. (toim.) Haasta ja reflektoi tapaasi toimia esihenkilönä : digitaalinen esihenkilövalmennus Dimes. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B, raportteja 139, s. 204-205.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-70-0>

VALMENNUSMATKA ODOTUKSISTA OPPIMISTULOKSIIN

Tuija Rasku

Dimes-valmennukseen osallistuneilta kysyttiin heidän ajatuksiaan ja toiveitaan ennen valmennuksen alkamista. Useat mainitsivat, että tietojen ja toiminta-keinojen päivittäminen oli aina paikallaan, olipa henkilö juuri aloittanut tai jo vuosia toiminut esihenkilötehtävissä. Esihenkilön rooliin astuminen ja toimintavarmuus erilaisissa yllättäenkin eteen tulevista asioista kaipaavat varmuutta ja uusia ideoita. Osallistujat pohtivat, miten paljon voivat ottaa kantaa yksittäisen tiimin jäsenen kokemuksiin tai huoliin. Millä keinoilla on mahdollista saada selville, mitä tiimi odottaa heiltä esihenkilönä? Esihenkilön päätehtävä on huolehtia tiiminsä työntekomahdollisuuksista mutta haluttiin löytää ratkaisuja myös siihen, miten he voisivat hallita omaa työaikaansa ja jaksamistaan. Valmennuksen odotettiin mahdollistavan vertaisoppimisen ja tuottavan vertaistukea.

”Varmuutta ja osaamista tiimiohjaamiseen.”

Valmennuksen myötä oma ymmärrys yksilöjohtamisesta oli lisääntynyt. Esihenkilöt kokivat saaneensa konsteja ja keinoja puheeksi ottamiseen. Osallistujien ajatukset vahvistuivat siitä, että omaa tahtia voi hidastaa ja omalle ajalle on aiheellista laittaa kunnon kalenterimerkinnät, joista myös pidetään kiinni. Ainaisen muutoksen kohtaamiseen oli saatu ”eväitä”. Valmennusohjelman osioissa oli reflektointitehtäviä, joidenka koettiin lisäävän esihenkilöiden vahvuuksia ja helpottaneen haasteiden tunnistamisessa.

”Kun ymmärrän, millainen esihenkilö olen, voin ohjata tiimiäkin paremmin.”

Valmennuksen tuottama osaaminen tuki esihenkilöitä rakentamaan johdonmukaisempia ja pitkäjänteisempiä prosesseja. Vastaajat kokivat, että rohkeampi ja avoimempi esihenkilö toimii maltillisemmin ja uskaltaa kohdata vaikeammatkin asiat. Kun käytössä on ketterä ja luotettava valmennusohjelman tietopankki, toimintatavan pystyi opettelemaan ensin itse ja sen jälkeen hyödyntää osaamistaan esimerkiksi ottaessaan hankaliakin asioita puheeksi tiiminsä kanssa. Hyödyntäessään valmennusohjelmaa osallistujan oli mahdollisuus asettaa ”laatikon ulkopuolelle” ja tarkastella haasteita ja toimintatapoja sekä tehtävien että vertaistuen avulla.

Valmennusohjelmaan osallistuneet olivat kokeneet onnistumisia ja päätösminaarissa kertoivat suuntaavansa katseitaan tuleviin mahdollisuuksiin sekä omassa toiminnassaan että työyhteisössään. He näkivät, että hyvässä työyhteisössä esihenkilö ja tiimityöntekijät ymmärtävät toisiaan ja toistensa moninaisia tehtäväkuvia. Kun työpaikalla on hyvä olla, ilo näkyy ja tuntuu jokaisen tuodessa panoksensa yhteiseen toimintaan. Vastuut kannetaan yhdessä ja avoin, keskusteleva ilmapiiri vahvistaa luottamusta ja toistensa arvostamista. Kun tähän lisätään vielä kannustavaa huumoria on itseohjautuvan tiimin elementit ja esihenkilön toiminta hyvällä mallilla.

"Hyvä olla!
Ilo näkyy
ja tuntuu!
Jokainen tuo
panoksensa!"