

Ratkaisukeskeinen esimiestyö

Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumi, 29.9.2020 klo 10.00 – 11.30



ARTTU PUHAKKA

arttu.puhakka@uef.fi
www.linkedin.com/in/arttu-puhakka
@arttucoach (Tw, Insta)
arttupuhakka.com
UEF | ADUCATE



*En voi opettaa kenelläkään mitään,
voin vain saada heidät ajattelemaan.
- Sokrates*

Tavoite

Tutustua ratkaisukeskeisen ja valmentavan
esimiestyön periaatteisiin

Kokeilla

Jakaa kokemuksia ja oppia toisilta

The background of the slide features a collage of colorful, textured geometric shapes. On the left, there is a large, dark blue, textured shape resembling a stylized letter 'R' or a corner. To its right, there are several overlapping shapes in light green, yellow, and orange. Hand-drawn question marks are scattered across these shapes: a blue one on the yellow shape, and two red ones on the green and orange shapes. A white rectangular box is centered over the middle of the slide, containing the title and a prompt.

Pareittain

Pyydä kollegaa kertomaan, mitä ratkaisukeskeisyys on.



Valmentavan esimies

Tavoitteena vapauttaa työntekijän potentiaali, kehittää työntekijän kyvykkyyksiä ja auttaa työntekijää oppimaan.

Kyselee, kuuntelee, keskustelee tavoitteista, antaa palautetta, ohjaa ja valtuuttaa.

Valmentava esimies vastuuttaa, oivalluttaa ja energisoi työntekijöitään.

https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-770-5.pdf

Photo by [Quino AI](#) on [Unsplash](#) 22.9.2020

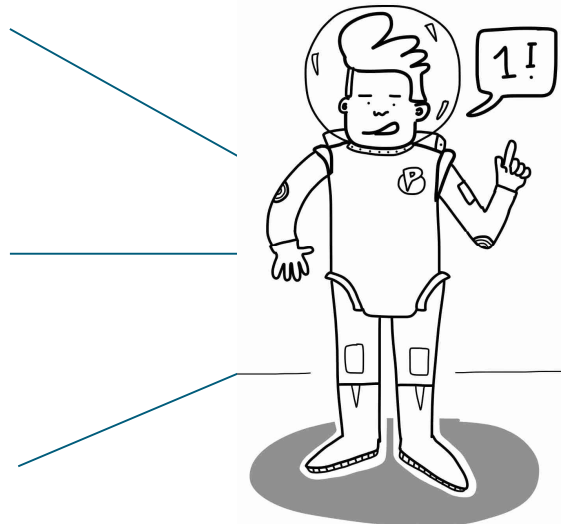


Ei-Tietämisen-Asenne

Auktoriteetti

Vertainen

Tyhjä pää



Arvostus

Kysymyksiä

Kuunteleminen

Tavoitteellisuus

Toiminnallisuus



Työnantajalla on oikeus johtaa ja valvoa työtä

Työntekijän
on
vastaavasti
noudatetta-
va niitä
käskyjä ja
määräyksiä,
joita
työnantaja
toimivaltan-
sa
perusteella
antaa.

Oivalluttaminen – valmentava esimiestyö

Tätä
työnanta-
jan johto-
ja
valvontaoi-
keutta
kutsu-
taan
direktio-
oikeudek-
si

Työnantaja saa määrätä, mitä työtä
työpaikalla tehdään, miten sitä tehdään,
missä ja milloin sitä tehdään ja ketkä
tekevät.

<http://www.erto.fi/tyosuhteopas/tyosuhteen-ehdot/tyoenantajan-kaeskyt-ja-maeaeraeykset>



Valmennuskeskustelu

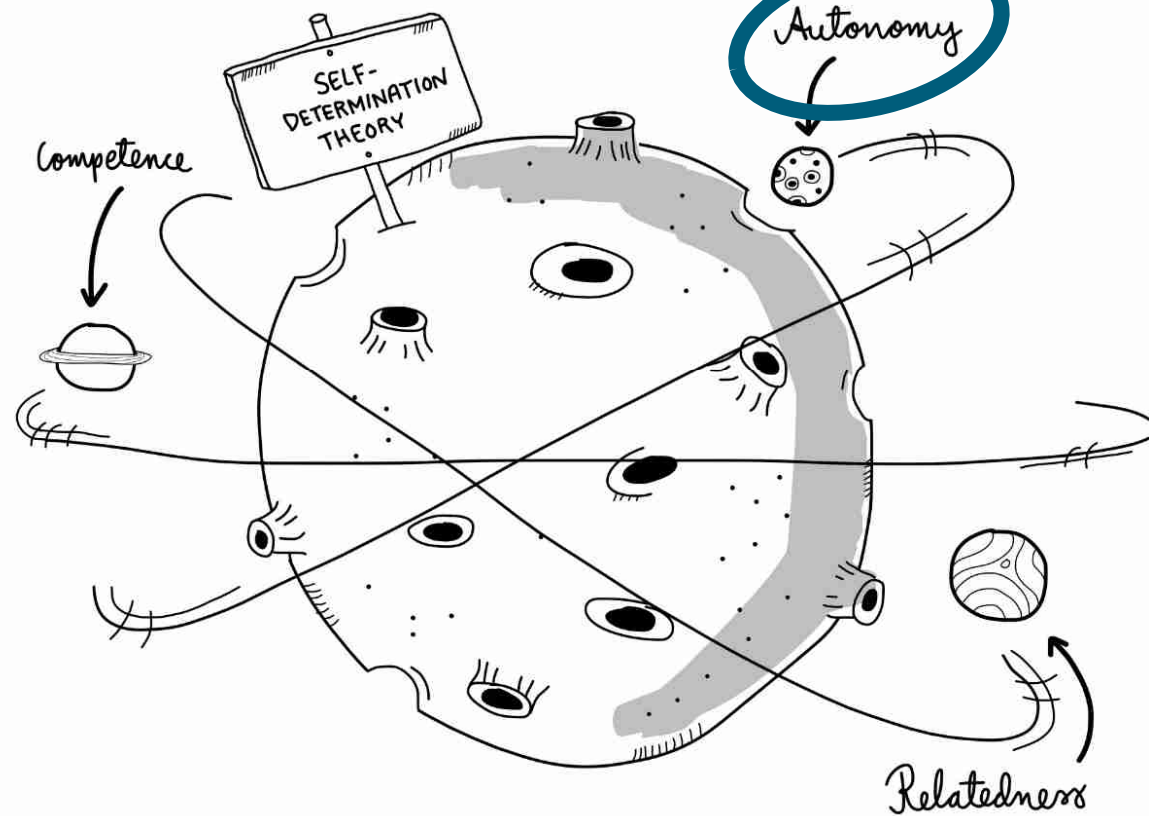
- Mikä on tavoitteesi?
- Mitä hyötyä siitä on sinulle itsellesi, työtovereille, asiakkaille?
- Missä olet menossa asteikolla 0-10
- Mitä olet jo tehnyt päästäksesi tähän pisteeseen? Mitä on jo tapahtunut?
- (*Anna vahvistavaa palautetta edistymisestä*)
- Mitä pitäisi tapahtua, jotta asia etenisi yhden pykälän? Mitä voit tehdä tai oppia, jotta etenisit asteikolla yhden askeleen? Entä toisen askeleen...
- Mikä puhuu sen puolesta, että onnistut?
- Mitä hidasteita tai takaiskuja voit kohdata? Miten ne vältät, ohitat tai kierrät?
- Milloin seuraavan kerran palaamme asiaan?
- Nyt kun tämä keskustelu päättyy, niin mikä on ensimmäinen asia, jonka teet asian eteen ja milloin?

Kokemus vaikuttamisesta

- Valmentavan johtamisen lähtökohtana on, että työntekijä on työtehtävänsä paras asiantuntija, ja että esimiehen tehtävänä on tukea tätä asiantuntijuutta. Tavoitteista sovitaan yhdessä, ja työntekijää ja tiimiä kannustetaan itsenäiseen suoritukseen.
- https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-770-5.pdf



Edward Deci, Richard Ryan



Toimiiko coaching?

- Weer, C., DiRenzo, M. & Shipper F. (2016). A Holistic View of Employee Coaching: Longitudinal Investigation of the Impact of Facilitative and Pressure-Based Coaching on Team Effectiveness. The Journal of Applied Behavioral Science, 2016, vol.. 52(2), 187-214.
- Theeboom, T., Beersma, B. & Van Vianen, A. (2016). The Differential effects of solution-focused and problem-focused coaching questions in the affect, attentional control and cognitive flexibility of undergraduate students experiencing study-related stress. The Journal of Positive Psychology, 11:5, 460-496.
- Grant, A. & O'Connor S. (2010). The Differential effects of solution-focused and problem-focused coaching questions: a pilot study with implications for practice. Industrial and Commercial Training, vol. 42, nro. 2, pp. 102-111.
- Braunstein, K. & Grant, A. (2016). Approaching solutions or avoiding problems? The differential effects of approach and avoidance goals with solution-focused and problem-focused coaching questions. Coaching: An international Journal of Theory, Research and Practice, 9:2, 93-109.
- Visser, C. (2011). Testing the Association between Solution-Focused Coaching and Client Perceived Coaching Outcomes. InterAction. 2011. Vol 3. Nro 2. 9-27.
- Grant, A. (2017). Solution-focused cognitive behavioral coaching for sustainable high performance and circumventing stress, fatigue and burnout. Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 2017, Vol. 69, No. 2., 98-111
- Grant et al, 2008. Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: a randomised controlled study. <https://doi.org/10.1080/17439760902992456>
- Theeboom et al 2013. Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. <https://doi.org/10.1080/17439760.2013.837499>



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

Kiitos!

uef.fi

