

Miksi coachit tarvitsevat työnohjausta?

Työnohjauksen maailmassa työnohjaajan oma työnohjaus eli toto on muodostunut vakiintuneeksi tavaksi ylläpitää ja kehittää omaa ammatillista osaamista. Coaching-kentässä vastaava menetelmä tunnetaan nimellä coaching supervision eli coachingin työnohjaus – tuttavallisemmin coto.

Coachingin työnohjaus eli coto on coachin ja coachingin työnohjaajan välistä keskustelua, jossa keskitytään coachin osaamisen kasvattamiseen ohjaamalla coach refleктоimaan omaa toimintaansa asiakkaidensa kanssa (Clutterbuck, 2014). Coachit, jotka ovat hyödyntäneet työnohjausta omassa kehityksessään, suhtautuvat cotoon myös myönteisesti ja näkevät sen merkityksen osana ammatillista kehittymistään.

Coachingin työnohjaus on paljon enemmän kuin olla coachin coach. Coachingin työnohjaaja tarjoaa oman kokemuksensa myötä coachin käyttöön laajan tieto- ja kokemuspohjan coachaamisen arjesta. Lisäksi cotot auttavat ohjattaviaan tarkastelemaan coach-coachattava -suhdetta systemisestä näkökulmasta.

Coton keskeisiä jäsentäjiä ovat ol-

leet **Hawkins** ja **Smith** (2006), jotka esittelevät coachin työnohjauksessa käytettävän mallin seitsemästä työnohjauksen näkökulmasta (The seven eyed model of supervision). Mallista on myöhemmin jalostettu arkisempi versio (Bachirova ym. 2011), jossa on pureuduttu seitsemän keskustelun analysointiin työnohjaustilanteessa (The seven conversation).

Cotossa siis syvennyttään refleктоimaan seitsemän eri keskustelun kautta coachin ymmärrystä suhteestaan coachattavaan.

1. Coachin keskustelu itsensä kanssa ennen coach-istuntoa.
2. Coachattavan keskustelu itsensä kanssa ennen istuntoa.
3. Coachin sisäinen puhe istunnon aikana.
4. Varsinainen coachin ja coachattavan välinen puhuttu keskustelu.
5. Coachattavan sisäinen puhe istunnon aikana.
6. Coachin reflektio istunnon jälkeen.
7. Coachin asiakkaan reflektio istunnon jälkeen.

Seitsemän eri keskustelua kuvaavat samalla systeemiä tasoja, jossa tarkastelun kohteena ovat coachin ja coachattavan välisen suhteen lisäksi myös coachattavan oma konteksti ja mahdolliset riippuvuussuhteet.

Systeemistä viitekehystä pidetäänkin coachingin työnohjauksessa parhaimpana vaihtoehtona coachina kehittämisen vahvistamisessa (Whyte, 2014). Jotta työnohjaaja pystyy tarkoituksenmukaisella tavalla huomioimaan yllä esitettyjä keskustelun tasoja ja sen mahdollisia vaikutuksia, on systeeminen osaaminen onnistumisen kannalta välttämätöntä.

Bachirova ym. 2011 nostavat perusteluiksi vielä sen, että harvalla coachilla on riittävästi ymmärrystä systeemisestä viitekehuksesta. Systeemisesti orientoitunut työnohjaaja pystyy ohjauksessa tukemaan tämän puolen vahvistumista coachissa.

MIKSI COTOA TARVITAAN?

Coachingin työnohjauksen hyödyt heijastuvat koko coachingin ammatilliseen systeemiin: yksilöihin, ryhmiin ja laajemmin koko coachingkentän ammattilaisiin.

YKSILÖTASON HYÖDYT: Coto lisää yksittäisen coachin ammattitaitoa ja työhyvinvointia. Se myös vahvistaa tietoisuutta omista vahvuuksista ja kehittämiskohdista coachina toimimisesta. Työnohjausta saavat coachit tarjoavat samalla omille coachattavilleen parempaa ja laadukkaampaa coachausta, koska reflektio antaa coachille välineitä työstää haastavia tilanteita ja kasvat-
taa ymmärrystä niiden taustalla olevista syistä.

RYHMÄTASON HYÖDYT: Coachingia tilaavat ryhmät ja organisaatiot hyötyvät siitä, jos niiden palkkaamalla coachilla on systeemistä osaamista. Systeemisesti taitava coach tunnistaa ja osaa kytkeä esiin nousevat ilmiöt

asiakkaan kontekstiin tarkoituksenmukaisella tavalla.

LAAJEMMAN SYSTEEMIN HYÖDYT: Coaching-toimiala hyötyy osavista coacheista, jotka uskovat jatkuvaan kehittymiseen. Yksittäisten ammattilaisten kehittäessä itseään, heidän työnsä laatu paranee, mikä heijastuu myönteisinä asiakaskokemuksina. Tämä puolestaan luo myönteistä kuvaa coachingista ja lisää sen houkuttelevuutta asiakkaiden keskuudessa.

Samansuuntaisia tuloksia saatiin Suomen Coaching-yhdistyksen vuonna 2019 toteuttamassa verkkokyselyssä, jossa keskityttiin coachingin työnohjauksen käytäntöihin. Kyselyyn vastasi 31 coachia. Yleisimmät hyödyt liittyivät suoraan

omaan ammatilliseen kehittymiseen sekä mieltä kuormittavien asioiden purkamiseen. Keskustelu coachingin työnohjaajan

kanssa lisäsi myös itsereflektiota ja toivua ymmärrystä omaan työhön.

Kyselyssä asiaa kommentoitiin muun muassa näin:

”Ammatillisuus on kehittynyt, ja mieltä kuormittavat asiat on saanut purettua. Uutta ymmärrystä omasta työstä.”

”Auttaa käsittelemään asiakastyön ja oman yrittäjätyön pulmatilanteita sekä keskittymään olennaisiin juttuihin työssä.”

KUKA VOI TOIMIA COACHINGIN TYÖNOHJAAJANA?

Keskustelu siitä, kuka voi toimia coacheille työnohjaajana, on lisäänty-nyt huomattavasti coachien määrän kasvaessa. Keskusteluun ovat osallistuneet niin yksittäiset coachit, coachien kouluttajat kuin coaching-yhdistyksetkin.

Osa toimijoista priorisoi puhtaasti ▶

**SYSTEEMISTÄ
VIITEKEHYSTÄ
PIDETÄÄN COACHINGIN
TYÖNOHJAUKSESSA
PARHAIMPANA
VAIHTOEHTONA.**



Työnohjaaja, coach

PETER PEITSALO

toimii aktiivisesti STOryn lisäksi ICF:n, EMCC:n ja Suomen Coaching-yhdistyksen perustamassa Coachingin ja mentoroinnin eettisessä toimikunnassa.



Työnohjaaja, coach

VESA RISTIKANGAS

kouluttaa Suomeen ammatti-coacheja ja on toiminut ICF:n mentorcoachina.



Työnohjaaja, coach

MARJO-RIITTA RISTIKANGAS

on yksi ICF Finland ry:n perustajajäsenistä ja Coachingin ja mentoroinnin eettisen toimikunnan perustajajäsen.

Kirjoittajat työskentelevät johdon valmennus- ja coachingyrietyksessä Bomentis Coaching Housessa.

osaamista ja kokemusta toisten painottaessa muodollista työnohjaaja- tai coachingin työnohjaus -koulutusta.

Suomen Coaching-yhdistyksen verkkokyselyn (2019) mukaan coachit toivoivat coachingin työnohjaajalta oman kokemuksen ja taidon lisäksi näkemyksellisyyttä ohjausprosessin yleisistä tavoitteista, kykyä kuunnella ja havainnoida sekä kykyä antaa kehittävä palautetta.

Lisäksi vastauksissa nousi esille muodollisen työnohjaajakoulutuksen tärkeys:

”Tarvitaan näkemyksellisyyttä ohjausprosessin yleisistä tavoitteista ja merkityksestä, kyvykkyyttä kuunnella ja kuulla laaja-alaisesti sekä auttaa tutkimaan toimintaa coachina. Hänellä tulee olla systeemistä osaamista.”

VOIVATKO TYÖNOHJAAJAT TOIMIA COACHEILLE TYÖNOHJAAJINA?

Väliotsikon kysymykseen meillä on selvä vastaus: ”Kyllä voivat, tietyllä ehdolla”. Mitä tarkoitamme?

Suomessa työnohjaus ja siihen liittyvät käytännöt ovat maailmanlaajuisesti ainutlaatuisia. Ainoastaan muista Pohjoismaista löytyy vastaavaa perinnettä, jossa työnohjauskulttuuria ja -osaamista on rakennettu jo useamman vuosikymmenen ajan.

Työnohjaajat ovat käyneet pitkän koulutuksen, jossa keskeisenä osaamisalueena on yksilöllisen reflektointiosaamisen vahvistaminen. Työnohjaaja pystyy toimimaan työnohjaajan työnohjaajana eli totona, koska hänellä on koulutuksen lisäksi myös kokemusta työnohjaamisen arjesta.

Saman ehdon tulee myös toteutua coachingin työnohjaajuuksessa. Toimiakseen cotona työnohjaaja tarvitsee kokemusta ja ymmärrystä coachingin arjesta (Standards Australian Guidelines for Coaching in Organisations).

Mikäli käsitys coachingkäytännöistä

jää pelkäksi teoriaksi, ilman omakoh- taista coachingosaamista, ei coto tar- joa coachille riittävää mahdollisuutta omaan ammatilliseen kehittymiseen huolimatta siitä, että haastavien asia- kasseissien käsittely mahdollistuisikin.

Jos coach haluaa toimia coachingin työnohjaajana, suosittellemme coach- ingin työnohjauskoulutuksen tai STO- ry:n hyväksymän työnohjaajakoulutuk- sen käymistä. Olennaista on se, että coachit hankkivat työnohjauksesta riit- tävän perusymmärryksen.

TAVOITTEENA PAREMPI TYÖELÄMÄ

Yhteenvetona:

Kun haluat toimia ammatticoachi- na, hanki itsellesi coachingin työn- ohjausta. Siten varmistat oman hyvin-

vointisi ja asiakkaan saaman palvelun laadun. Jokainen tarvitsee itselleen sparraajan, joka tukee sekä henkistä et- tä ammatillista kehittymistä.

Kun haluat toimia coachien työn- ohjaajana, varmista oma osaaminen riittävällä koulutuksella.

Coaching ja työnohjaus ovat mo- lemmat vaativia ohjausmuotoja. Mo- lemmat tarvitsevat ammatillisen iden- titeetin, joka kertyy ohjaustyön kautta.

Kun ohjaustyötä työnohjaa amat- tilainen, joka hallitsee varsinaisen oh- jausmenetelmän sekä työnohjauksen käytännöt, kaikki voittavat. Parempi ja laadukkaampi työelämä syntyy itse- reflektiokyvyn vahvistumisen ja sen myötä laadukkaampien keskustelujen ja kohtaamisten myötä. ●●

LÄHTEET: Clutterbuck, D. 2014. Supervision in coaching and mentoring. ● Bachkirova, T., Clutterbuck, D. & Jackson, P. 2011. Perspectives on Supervision in Coaching, McGraw-Hill, Maidenhead. ● Hay, J. 2007. Reflective Practice and Supervision for Coaches, McGraw-Hill, Maidenhead ● Hawkins, P. & Smith, N. 2006. Coaching, Mentoring & Organizational Consultancy, McGraw-Hill, Maidenhead ● Lawrence P. & Whyte A. 2014. What is coaching supervision and is it important? Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice. ● Joseph S. 2016. A review of research into business coaching supervision ● Suomen Coaching-yhdistys 2019. Kysely coaching supervisionista. Julkaisematon aineisto. ● Standards Australian guidelines for coaching in Organisations 2010. Sydney: SAI Global Limited under licence from standards Australia Limited.



●● ROHKEASTI MERKITYKSELLINEN TYÖNOHJAUS

Työnohjauskonferenssi

11.-12.6.2020 PORVOO

Tule mukaan kuuntelemaan ja keskustelemaan työelämän ja työnohjauksen tulevaisuudesta Porvoon inspiroivassa Haikon Kartanossa kesäkuussa 2020!

- Pääpuhujina professori **Arto O. Salonen**, dosentti **Marja-Liisa Honkasalo**, johtamisen prosessori **Taina Savolainen** ja sosiaalipsykologi **Susanna Kalavainen**
- Neljä eri keskustelufoorumia ja viisitoista työpajaa
- Osallistujia ja osaamista ympäri Suomea!

Konferenssin ilmoittautuminen aukeaa talvella 2020
- seuraa ilmoittelua osoitteessa www.suomentyönohjaajat.fi!

