



SLII®-koulutuksen ja coachingin yhteisvoima

MENETELMÄT

Vuonna 2013 riippumattomassa tapaustutkimuksessa selvitettiin johtamiskoulutuksen vaikutusta johtajiin ja heidän lähimpiin johdettaviinsa. Tutkimus tarkasteli, miten coachauksella voidaan tukea opittujen mallien ja työkalujen käyttöönottoa. 124 henkilöä täytti esikyselyn ja 78 henkilöä osallistui jälkikyselyyn.

Esimiehistä koostuva vertailuryhmä kävi kaksi puolen päivän mittaista SLII®-ohjelman koulutusta, jonka oli järjestänyt The Ken Blanchard Companies®. Näiden esimiesten työntekijöille suoritettiin arviointi SLII-koulutusta ennen ja sen jälkeen.

Myös tutkittava esimiesryhmä kävi kaksi puolen päivän mittaista SLII-koulutusta, minkä lisäksi esimiehillä oli kolme coaching-tapaamista kolmen kuukauden aikana. Tapaamisissa esimiehet saattoivat tarkastella arviointiraporttejaan, diagnosoida ongelmia ja ideoida yhdessä coachin kanssa, miten SLII:n malleja ja työkaluja voitaisiin käyttää ongelmien ratkomisessa.

Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miten tietyt ohjaavat ja tukevat käyttäytymismallit vaikuttavat

- työntekijän tunnereaktioihin tai tunnetilaan
- työntekijän ja esimiehen henkilösuhteeseen
- työntekijän tyytyväisyyteen esimiehestä
- yhteyteen viiteen määritettyyn työtavoitteeseen: tehdä työnsä hyvin, ponnistella tietoisesti, tukea työyhteisöä, pysyä työpaikassa, toimia työntekijälähettiläänä

TULOKSET

Vertailuryhmän esimiehet havaitsivat seuraavat parannukset työntekijöidensä raporteista:

- Positiivinen affekti (tunnetila) parani huomattavasti melkein 3 pisteellä 16,7:stä 19,2:een, kun enimmäispistemäärä oli 25 pistettä
- Aikomus tehdä työnsä hyvin parani huomattavasti melkein 2 pisteellä 14,7:stä 16,4:ään, kun enimmäispistemäärä oli 18 pistettä
- Aikomus pysyä työpaikassa parani huomattavasti 12,9:stä 15,0:aan, kun enimmäispistemäärä oli 18 pistettä
- Aikomus tukea työyhteisöä parani huomattavasti 14,9:stä 16,7:ään, kun enimmäispistemäärä oli 18 pistettä

Ken **Blanchard**
COMPANIES

The Leadership Difference.®

Sekä SLII-koulutuksen että coachingin saaneen ryhmän jäsenet huomasivat seuraavat parannukset työntekijöiden raporteista:

- Ohjaavan johtamiskäyttämisen pisteet paranivat huomattavasti 12,5:stä 14,8:aan, kun enimmäispistemäärä oli 18 pistettä
- Tukevan johtamiskäyttämisen pisteet paranivat huomattavasti 13,3:sta 15,6:een, kun enimmäispistemäärä oli 18 pistettä
- Tyytyväisyys johtajiin parani huomattavasti 18,1:stä 21,2:een, kun enimmäispistemäärä oli 25 pistettä

YHTEENVETO

Kummatkin ryhmät siis havaitsivat parannuksia, joskin ne erosivat ryhmien välillä. Vertailuryhmässä havaittiin parannuksia mitatuissa aiheissa sekä positiivisessa affektissa, kun taas tutkitussa ryhmässä parannukset liittyivät ohjaus- ja tukikäyttämiseen sekä johdettavien tyytyväisyyteen johtajastaan. Uskomme, että nämä erot liittyvät useisiin tekijöihin.

- SLII-koulutusta ja coachingia saaneen tutkittavan ryhmän esimiehet keskittyivät todennäköisimmin käyttämään ohjaavia ja tukevia toimia asianmukaisesti. Uskomme, että heidän saamansa coaching vaikutti siihen, miten he kävivät keskusteluja johdettaviensa kanssa. Uskomme myös, että coachingin ansiosta esimiehet pystyivät saamaan syvällisemmän käsityksen siitä, mitä tilannelähtöinen johtaminen tarkoittaa. Nämä esimiehet saattoivat keskittyä enemmän ihmisiin kuin heidän tuotoksiinsa, sillä esimiehet coachit saattoivat kiinnittää huomiota enemmän esimiesten ohjauksen ja tuen käyttämiseen pikemminkin kuin tilanteiden diagnosoimiseen.
- SLII-koulutuksen läpikäyneet mutta ilman coachingia jääneet vertailuryhmän johtajat kiinnittivät mahdollisesti enemmän huomiota itse mallin ja sen työkalujen soveltamiseen kuin henkilöiden kehitykseen. Uskomme, että nämä johtajat ymmärsivät SLII:n mallit ja työkalut, mutta ottivat ne käyttöön yleisellä tasolla.

Lisätutkimusta tarvitaan selvittämään, miksi ryhmien tulokset olivat erilaiset. SLII:n tarkoitus on opettaa johtajia kehittämään johdettaviaan niin, että he voivat hyödyntää kaiken potentiaalinsa. Tutkimuksen tulokset osoittavat, että SLII voi auttaa johtajia parantamaan johtamistaitojaan ja tulemaan tehokkaammiksi johtajiksi. Kun mukaan lisätään coaching, SLII:lla voi olla huomattava pitkäkestoinen vaikutus johtajan tehokkuuteen.

Blanchard[®]
FINLAND

www.blanchard.fi
www.sovelto.fi
www.educo.fi