

JOHDON TYÖNOHJAAJIEN  
STRATEGIA 2015–2020

"Johtajuuden  
sparraajat"

Hyväksytty julkaistavaksi hallituksen  
kokouksessa 24.2.2015



JOHDON  
TYÖNOHJAAJAT ry

## Sisällysluettelo

JOHDON TYÖNOHJAAJAT RY:N TAVOITE JA TARKOITUS.....	2
JOHDON TYÖNOHJAAJIEN TOIMINNAN EETTINEN PERUSTA.....	2
STRATEGISET PAINOPISTEALUEET VUOSILLE 2015–2020 .....	3
1) Johdon työnohjaajat ry:n julkisuuskuva .....	3
2) Positiivisen näkyvyyden tehostaminen viestinnällä.....	3
3) Johdon työnohjaajat ry:n jäsenistön tukeminen .....	3
4) Vakaa talous toiminnan tueksi .....	3
JOHDON TYÖNOHJAAJAT RY:N STRATEGIASTA TOIMINTASUUNNITELMAKSI .....	4
HALLITUKSEN TYÖSKENTELY- JA KOKOUSOHJELMA 2015 .....	4
JOTO:N HALLITUKSEN VAHVUUDET JA MAHDOLLISUUDET STRATEGIAN TUEKSI.....	5

# Johdon työnohjaajien strategia 2015–2020

## "JOHTAJUUDEN SPARRAAJAT"

### JOHDON TYÖNOHJAAJAT RY:N TAVOITE JA TARKOITUS

JOTO ry (perustettu 2004) auktorisoi johdon ja esimiesten työnohjaajat, coachit ja mentorit (jatkossa lyhennetty työnohjaajat), kehittää ja uusintaa jäsentensä ammattitaitoa, valvoo auktorisoidujen johdon ja esimiesten työnohjaajien toimintaa sekä johdon työnohjaajakoulutuksen laatua sekä asettaa kouluttajille pätevyyskriteerit ja varmistaa johdon työnohjaajien pätevyyden.

JOTO:n sääntöjen mukaan yhdistyksen tarkoituksena on kehittää jäsentensä ammattitaitoa ja edistää heidän keskinäistä vuorovaikutustaan. Tarkoituksensa toteuttamiseksi yhdistys välittää tietoa alansa tutkimuksista ja kehityssuunnista, järjestää koulutusta ja esitelmätilaisuuksia sekä muuta yhdistyksen tarkoitusta palvelevaa toimintaa.

Strategiassaan 2015–2020 JOTO: n hallitus linjaa, että

*JOTO ry on johtamisen asiantuntijatehtävissä toimivien työnohjaajien ja coachien verkosto, joka vahvistaa jäsentensä ammatillista toimintaa ja luo foorumeita alan uudistumiselle. Johdon työnohjaajat toimivat 'johtajuuden sparraajina'.*

### JOHDON TYÖNOHJAAJIEN TOIMINNAN EETTINEN PERUSTA

Johdon työnohjaajien toiminnan perustaksi luodut eettiset ohjeet on hyväksytty JOTO ry:n hallituksessa 14.8.2014. Eettisen ohjeistuksen tarkoitus on luoda perusta auktorisoitujen, suojatun ja rekisteröidyn tutkinnon suorittaneiden työnohjaajien, johdon työnohjaajien ja coachien ohjaus - ja valmentamistoiminnalle sekä ohjauksen vaikuttavuudelle. Eettinen ohjeistus sitoo kaikkia niitä henkilöitä, joilla on oikeus auktorisoituna ohjaajana käyttää toiminnassaan rekisteröityjä ja suojattuja erikoisnimikkeitä.

Eettiset ohjeet ja niiden noudattaminen voidaan nähdä yleisesti perustana vastuulliselle ja vaikuttavalle toiminnalle.

Eettiset ohjeet koskevat

- työnohjaajien kouluttajien koulutusta
- työnohjaajien koulutusta
- johdon työnohjaajien ja coachien sekä työnohjaajien toimintaa; sen suunnittelua, toteutusta, arviointia ja kehittämistä
- täydennyskoulutusta
- alan tutkimusta ja tutkimuksesta nousevien kehittämistarpeiden toteutusta

---

## STRATEGISET PAINOPISTEALUEET VUOSILLE 2015–2020

### 1) Johdon työnohjaajat ry:n julkisuuskuva

Haluamme vahvistaa myönteistä julkisuuskuvaamme ja erottua nimenomaan johtajien, asiantuntijoiden ja esimiesten työnohjaajina ja coacheina.

Keskitymme johdon ja asiantuntijoiden työnohjaukseen ja valmennukseen. Pidämme yllä jäsenten koulutusvaatimuksia ja kehitämme edelleen täydennyskoulutuksen monimuotoisuutta.

Haluamme erottua työnohjauksen ja coachauksen vaikuttavuuden näytöllä. Erityisen kiinnostuneita olemme tutkimaan ja olemaan mukana tutkimustyössä missä arvioidaan johdon työnohjauksen vaikuttavuutta. Siksi panostamme tutkimusnäyttöön ja viestitämme vaikuttavuuden näytöstä olevista julkaisuista jäsenistölle ja aiheesta kiinnostuneille.

### 2) Positiivisen näkyvyyden tehostaminen viestinnällä

Sisällöllisesti tuomme johtajuuteen liittyviä teemoja yleiseen keskusteluun juuri johdon työnohjauksen ja valmennuksen vaikuttavuuden ja näytön näkökulmasta. Viestinnässä kiinnitämme huomiota tiedonsaannin helppouteen ja käytämme uudenlaisia viestintätapoja, joita ovat esimerkiksi sosiaalinen media, verkkojulkaisut ja linkittyminen muihin sivustoihin. Haluamme rakentaa ydintehtävämme viestintää monisuuntaisena ja kiinnostavana ja aktivoimme samalla koko jäsenistöä toimimaan erilaisissa verkostoissa ja sidosryhmissä. Vaalimme toiminnassamme läpinäkyvyyttä, avoimuutta ja luotettavuutta.

### 3) Johdon työnohjaajat ry:n jäsenistön tukeminen

Tuemme jäsenistöä järjestön perustehtävän mukaisesti toimimaan johdon työnohjaajina ja coacheina. Tehtävämme on tuottaa viitekehystä ammatti-identiteetin rakentumiselle ja mahdollistaa sekä tiedollinen että taidollinen vertaistuki, myös ammatinharjoittajana toimimiselle. Tavoitteenamme on, että jäsenet kokevat aidosti kuuluvansa yhdistykseen ja osallistuvat aktiivisesti yhdistyksen toimintaan.

Kohdistuessaamme tukea jäsenistölle vaikuttavalla tavalla selvitämme sekä jäsenistön odotuksia että luomme erilaisia vuorovaikutusfoorumeita. Niitä ovat esimerkiksi seminaarit, joissa osallistuminen oman alan osaajana sekä jäsentapaamiset, aluetapaamiset ja/tai omien linkedin/facebook tms. suljetut keskusteluryhmät.

### 4) Vakaa talous toiminnan tueksi

Kasvatamme järjestön jäsenmäärää ja sitä kautta jäsenmaksujen osuutta taloudessa. Vakaa talouden pohjalta järjestö pystyy toiminnallaan ja viestinnällään nostamaan toiminnan julkisuuskuvaamme ja uskottavuutta sekä antamaan hyvän tuen johdon työnohjaajien ja valmentajien työlle, toteuttamaan työnohjaukseen ja sen vaikuttavuuteen liittyvää tutkimustoimintaa ja tukemaan jäsenistöä työnohjauksen ja coachingin ammattilaisina.

JOHDON TYÖNOHJAAJAT RY:N STRATEGIASTA TOIMINTASUUNNITELMAKSI HALLITUKSEN TYÖSKENTELY- JA KOKOUSOHJELMA 2015		
STRATEGINEN PAINOPISTE	TOIMENPITEET	MITTARIT (MISTÄ TIEDÄMME ON- NISTUNEEMME)
1) JOHDON TYÖNOHJAAJAT RY:N TOIMINNAN JA VAIKUTTAVUUDEN JULKISUUSKUVA	<p>Tutkimusryhmän ja näytön työryhmän nimeäminen 1/2015</p> <p>Viestintä- ja tiedotuslinjaukset hallituksessa 1/2015</p> <p>Viestintäryhmän ja vastuuhenkilön nimeäminen 1/2015</p> <p>JOTO:n web- sivuston uusiminen 2/2015</p> <p>Asiakaspalautelinkki JOTO:n sivuille, asiakaspalautteen säännöllinen seuranta 6/2015</p> <p>Kevätseminaarin näkyvyyden ja kiinnostavuuden parantaminen</p>	<p>Tutkimustoiminnan koordinointi toteutunut</p> <p>Viestintäkanavat suunnitellusti käytössä</p> <p>Viestinnässä selkeät roolit</p> <p>Uudet sivut käytössä ja toimivat</p> <p>Asiakaspalautteiden systemaattisuus ja hyödyntäminen osana hallitustyöskentelyä</p> <p>Näkyvyys mediassa</p>
2) POSITIIVISEN NÄKYVYYDEN TEHOSSAMINEN VIESTINNÄLLÄ	<p>Säännölliset sähköiset jäsenkirjeet 2 x vuodessa</p> <p>Jäsen-/asiakaslehden siirtäminen pelkästään sähköiseksi, ilmestyminen 2 x vuodessa</p> <p>Vaikuttavuuden näytöstä tutkimustietoa, artikkeleita ja linkkejä jaossa</p> <p>Ammatillisen blogin perustaminen uusitulle sivustolle, kirjoitus n. 1 x kk; hallitus omalta osaltaan linkittää blogin omille linkedin ja kotisivuilleen</p>	<p>Jäsentiedotteet ajallaan sivuilla saatavilla</p> <p>Jäsen / asiakaslehti sähköisinä saatavana JOTO:n sivulla</p> <p>Tutkimustiedon ympäriltä on syntynyt keskustelua ja kirjoituksia</p>
3) JOHDON TYÖNOHJAAJAT RY:N JÄSENISTÖN TUKEMINEN	<p>Kevätseminaarin / vuosikokouksen sisältö ja kiinnostavuus jäsenistön toiminnan tueksi</p> <p>Paikallisten /alueellisten toto-/vertaisryhmien perustaminen; vetäjien /koordinaattoreiden hakeminen jäsenistöstä</p>	<p>Osallistujamäärä, seminaaripalaute</p> <p>Paikallisten vertaisryhmien kävijämäärät ja palaute toiminnasta</p>

4) VAKAA TALOUS TOIMINNAN TUKI	Jäsenmaksujen korotus vuonna 2016, kun uudistukset ovat toteutuneet	Jäsentulot kattavat menot
--------------------------------	---	---------------------------

JOTO:N HALLITUKSEN VAHVUUDET JA MAHDOLLISUUDET STRATEGIAN TUEKSI

JOTO:n hallitus linjaa ja ohjaa yhdistyksen tavoitteellista toimintaa jäsenistön parhaaksi ja hyvän johtamisen vaikuttavuuden vahvistamiseksi.

Tämän onnistumiseksi:

**Vahvuutenamme** on jäsentemme

**1) vahva ammattitaito, mikä tarkoittaa että jäsenillä on**

- vähintään kaksivuotinen johdon työnhajauskoulutus ja lisäksi mahdollisesti esimerkiksi coaching-koulutus
- vahva peruskoulutus, esimerkiksi yliopisto- tai korkeakoulutasoinen koulutus (myös tohtoreita, tutkijoita)
- useiden vuosien kokemus johtamisesta ja esimiestyöstä tai niiden kehittämisestä tai tutkimisesta asiantuntijatehtävissä

**2) profiloituminen johdon työnhajajiksi**

**3) innostus ja kiinnostus johtajuuden kehittämiseen työnhajauksen/coachingin keinoin**

**Mahdollisuutena** näemme, että johdon työnhajajat ry:n toiminta on

**1) ajassa ja kulttuurissa elävä edelläkävijä, joka**

- pohtii ennakkoluulottomasti oman toimintansa merkitystä ja vaikuttavuutta
- hyödyntää erilaisia kumppanuuksia, sidosryhmiä ja muita kiinnostavia toimijoita.
- tunnistaa asiakkaiden monipuolistuvat johtajuuden kehittämistarpeet ja valtaavan tilauksen johdon vaativan työnhajauksen osaamiselle
- näkee kysynnän lisääntyvän yhteiskunnallisten muutosten myötä ja tilaajien/käyttäjien tietoisuuden lisääntymisen

**2) tunnistaa näkyvyyden lisääntyvän, kun jäsenistö aktivoituu**

**3) näkevät jäsenten verkostot ja aktiivisuuden myös JOTO:n voimavarana**