



"Paras esiin ihmisistä!"

**VIRTAAVAAN MUUTOKSEEN! – otteita
hyvän johtamisen reseptistä**

Vuokko Coco ja Carola Lindholm

PEILI- PARAS ESIIN IHMISISTÄ!

Huomion kiinnittäminen ihmisten vahvuuksiin ja kykyihin sekä niihin tekijöihin, jotka aikaansaavat onnistumista ja myönteisiä tunteita ja sitä kautta toiminnan paranemista.

Mitä sinä, alaisesi ja yhteistyökumppanisi tarvitsette, jotta teistä tulee paras esiin?

Oy Integro Finland Ab

- Koulutus- ja konsultointiyritys vuodesta 1975
- Missio: Asiakkaan menestyksen parantaminen hyödyntämällä ihmisten erilaisuutta ja saamalla paras esiin ihmisistä, joka tapahtuu
 - Havaitsemalla, ymmärtämällä, hyväksymällä ja hyödyntämällä ihmisten luontainen erilaisuus käyttäytymisessä
 - Parantamalla ihmisten välistä kohtaamista
 - Rakentamalla systemaattisesti luottamusta
- Toiminta:
 - Kouluttajien koulutus ja sertifiointi Peili™-työkalujen käyttöön
 - Peili™-työkalujen tuottaminen ja kehittäminen
 - Asiantuntijapalvelut

”HYVÄN” JOHTAMISEN RESEPTI

Mikko Ivalo: Henkilökohtainen työnjohto, 1947

”Esimiehen tulee olla niin roteva ja voimakas tai sukkela ja näppärä, että hän keskitasoa paremmin pystyy osastonsa töihin. Hänen tulee olla vapaa kaikista himoista. Hänen kuuluu säilyttää arvovaltansa pitämällä tiukkaa kuria, puhumalla harvaksen ja hiljentämällä vastalauseet alkuunsa. Hänellä tulee olla hyvä tapa välttää kaikenlaisia tapaturmia. Hänen pitää myös säännöllisesti hoitaa terveyttään ja hänen tulee tietenkin käydä säännöllisesti saunassa.”



Kuudenkymmenen vuoden jälkeen

Epätyypilliset työsuhteet: pätkätyöt, vuokratyöt

Projektityö

Globaalit markkinat

Sähköiset verkostot

Monikulttuurisuus

Moniarvoisuus

Muutosnopeuden kasvu

Teknologian nopea kehitys

- vaatii uudenaikaista johtamista

MITÄ JOHTAMINEN ON?

JOHTAMINEN ON TOISIIN VAIKUTTAMISTA; JOHTAMINEN TAPAHTUU IHMISSUHTEISSA

JOHTAJAT KÄYTTÄVÄT AIKAA IHMISTEN PÄIVITTÄISEEN JOHTAMISEEN, TIEDON KÄSITTELYYN JA TYÖPROSESSIEN YLLÄPITÄMISEEN

KÄYTÄNNÖN ESIMIESTYÖ SISÄLTÄÄ

- muiden vaatimukseen reagoimista
- muiden toimintoihin puuttumista
- muiden kanssa vuorovaikutuksessa olemista

VIRTAAVAAN MUUTOKSEEN - TÄRKEITÄ AINESOSIA JOHTAMISESSA

Kokonaisnäkemys organisaation toimintaan vaikuttavien tekijöiden keskinäisistä suhteista; systeeminen ajattelu

1. **LIIKETALOUDELLINEN NÄKEMYS:** Talouden realiteettien huomioiminen kaikessa toiminnassa. Arvot ohjaavat onnistuneeseen toimintatapaan.
2. **AITO ASIAKAS- KUMPPANUUSKESKEISYYS:** kuka tahansa voi olla tulevaisuuden tärkein asiakas tai kumppani
3. **YMMÄRRYS AIKAKAUDEN JA KULTTUURIN VAATIMUKSISTA; HISTORIAN TAJU; KYKY SÄILYTTÄÄ JA KYSEENALAISTAA**
4. **OMAN JA MUIDEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN: MYÖNTEINEN IHMISKUVA; REALISTINEN KÄSITYS ITSESTÄ**
5. **HYVÄT VUOROVAIKUTUSTAITOT; SUHTEIDEN KEHITTÄMINEN**
6. **MUUTOSTEN DYNAAMISUUDEN HAHMOTTAMINEN JA HYÖDYNTÄMINEN**

TÄRKEITÄ AINESOSIA JOHTAMISESSA

YMMÄRRYS AIKAKAUDEN JA KULTTUURIN VAATIMUKSISTA: HISTORIAN
TAJU; KYKY SÄILYTTÄÄ JA KYSEENALAISTAA

- Mikä tuottaa onnistumisia nyt, huomenna, näiden ihmisten kanssa?
- Mitä hyvää meillä on jo? Mikä toimii erinomaisesti? Mitä kannattaa säilyttää?
- Mitkä toiminnot / pelinsäännöt / mittarit / työkäytännöt ovat jäänteitä menneisyydestä ja estävät onnistumisia?

TÄRKEITÄ AINESOSIA JOHTAMISESSA

OMAN JA MUIDEN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN: MYÖNTEINEN
IHMISKUVA; REALISTINEN KÄSITYS ITSESTÄ

- Onko varaa muuhun kuin siihen, että ihmisistä tulisi paras esiin?
- Jokaisen vahvuuksiin tutustumista: mikä saa ihmisiä käyttämään vahvuuksiaan?
- Miten huomioida ihmisten luontainen erilaisuus tuloksellisuuden lähteenä?
- Ihmisten luontaisen oppimishalun suuntaaminen työtoiminnan kehittämiseen
- Arvostava asenne; keskinäinen kunnioitus
- Itsetuntemus on oleellista uskottavuuden ja johdonmukaisuuden vuoksi: ilman uskottavuutta ei vakuuta eikä johda muita.

TÄRKEITÄ AINESOSIA JOHTAMISESSA

HYVÄT VUOROVAIKUTUSTAITOJEN; SUHTEIDEN KEHITTÄMINEN

- kaikkien kanssa hyvien suhteiden rakentaminen
- kumpikin suhteen osapuoli vaikuttaa suhteen laatuun: kaikki suhteet ovat ainutlaatuisia
- taito keskustella, kuunnella, vakuuttaa, perustella: keskustelu on tärkeimpiä vaikuttamisen keinoja toisiin ihmisiin
- luottamukseen perustuvissa suhteissa tuloksena saadaan työtyytyväisyyttä, sitoutumista organisaatioon ja sen tavoitteisiin sekä myöntyvyyttä johdon toimenpiteitä kohtaan – aitoa halua tehdä parhaansa

Muutos on...

- Elävien systeemien ominaisluonne
- Näyttäytyy eri positioista erilaiselta
- Tasapainoilua ylläpitämisen ja uudistamisen välillä
- Toiminnan ja siihen kytkeytyvien merkitysten muuttumista
- Systemin aktivoitumista
- Vastavuoroista toimintaa

Ja se edellyttää...

- Mahdollisuutta tulla osalliseksi
- Uteliaisuutta eri toimijoita ja heidän intressejään kohtaan
- Vastuun ottamista

Muutoksessa tärkeää:

MIELEKKYYS

"mihin voin
sitoutua?"
=> arvokkaan
tunnistaminen

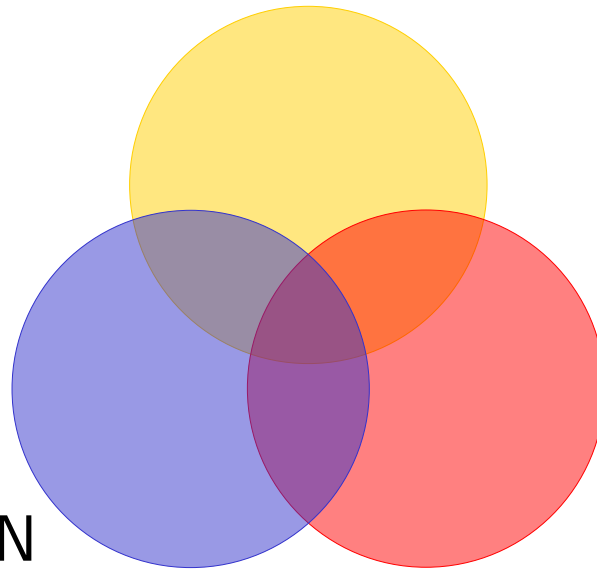
YMMÄRRETTÄVYYS

"mitä tämä tarkoittaa?"
=> asian liittäminen
toisiin asioihin

HALLITTAVUUS

"miten voin
vaikuttaa?"
=> keinojen
löytäminen

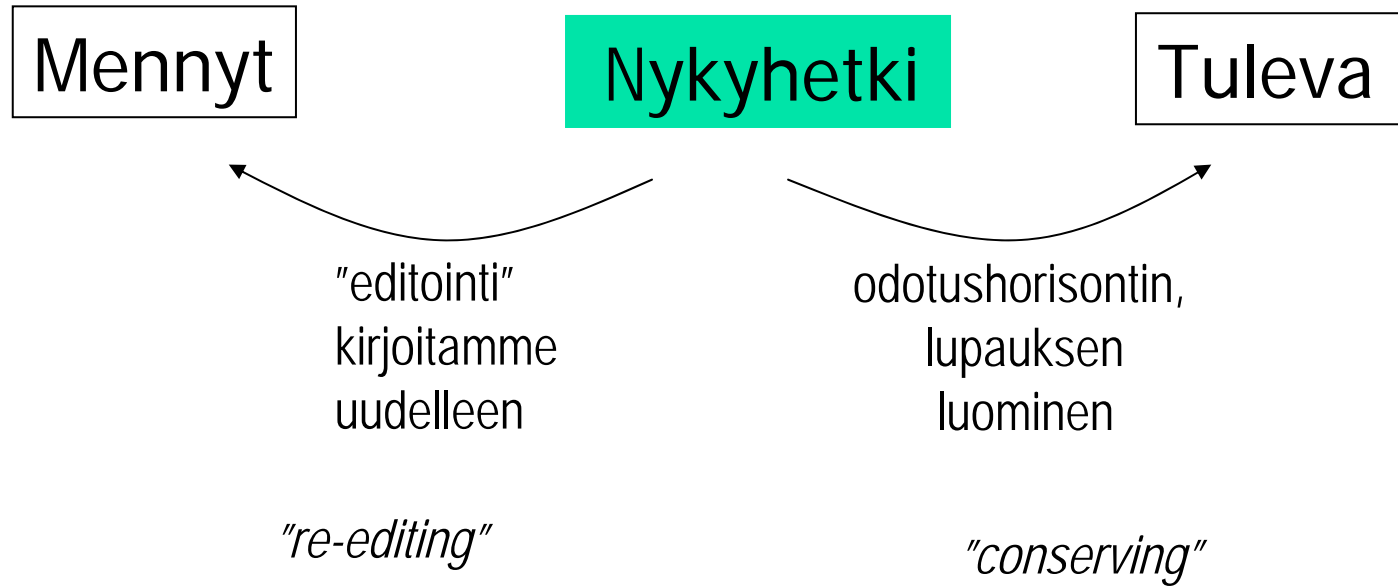
ARVOTTAMINEN



TUTKIMINEN

TOIMINTA

”On vain nykyhetki....



...ja keskusteluin luomme menneen sekä rakennamme odotuksen tulevasta”

Muutosjohtamisen resepti?

Re-energizing the Corporation: How Leaders Make Change Happen Jonas Ridderstrale, Mark Wilcox.2008

Re-energizing The Corporation is built on the groundbreaking 3e leadership model which makes sense of the three Es of Envisioning, Engaging and Executing. By understanding and following the model, you will be able to create compelling pictures of the future of your organization; build a following of individuals committed to getting the vision into reality; and maximize team performance to deliver on your dream.

Among the most eye-catching success stories of our times are energy- giving organizations built around talent. They and the people who hang around these force-fields are the true victors of the peace.

Commerce and change is now about so much more than land and raw-materials, sophisticated machinery and financial capital. Just as everything mankind has ever done, and still does, has an enormous impact on life on our planet, all the things energizing leaders now do have an enormous impact on the well-being of our corporations and on organizational life.

Peili-käyttäytymisprofiili

Yksilö- ja ryhmätason palautetyökaluja entistä parempien suhteiden rakentamiseen ja itsetuntemuksen lisäämiseen

Oleellista ihmisten luontaisen erilaisuuden ja samanlaisuuden havaitseminen, tunnistaminen, hyväksyminen ja hyödyntäminen luottamuksen rakentamiseksi, toisten tarpeiden huomioimiseksi ja yhteistyön kehittämiseksi.

1.Käyttäytymistyyli:

Käyttäytymistyyli on suhteellisen pysyvä ulkoista käyttäytymistämme kuvaava käsite. Se kuvaa sitä tapaa, jolla muut näkevät meidän toimivan.

2.Luottamus palaute:

Luottamus palaute kertoo, kuinka paljon henkilö näyttää luottamusta rakentavia elementtejä käyttäytymisessään. Luottamuksen rakentamisen kykyä on mahdollista kasvattaa joustavuuden kehittämisen avulla.

3.Joustavuuden kuva:

Joustavuuden kuva on muuttuva ja tilannesidonnainen. Se kuvaa sitä, millaisena muut näkevät henkilön kyvyn mukautua muuttuviin olosuhteisiin ja erilaisiin ihmisiin.



Peili-käyttäytymisprofiilin käyttöalueita

- Vuorovaikutustaitojen ja yhteistyövalmiuksien kehittäminen
- Asiakaspalvelu-, myynti- ja neuvotteluvalmennukset
- Esimiestaitojen ja palautteen annon kehittäminen
- Projektivalmennukset
- Organisaatioiden muutostilanteet
- Tiimien ja työryhmien kehittäminen
- Johtoryhmätyöskentely
- Henkilökohtaisen kasvun kehittäminen ja itsetuntemuksen lisääminen
- Työnohjaus, mentorointi ja henkilökohtainen valmennus
- Työhyvinvoinnin edistäminen

Peili-johtajuusarvio

- Peili-johtajuusarvio on uusi 360° palaute- ja kehitystyökalu, joka antaa käytännönläheistä ja arvokasta tietoa johtajan vahvuuksista ja kehittämisalueista
- Johtajuusarvion taustalla on IPMA:n (International Project Management Association) määrittelemät 15 projektijohtamisen käytöspätevyyttä, jotka ovat samalla hyvin yleisiä kaikissa johtotehtävissä vaadittavia ulottuvuuksia
- Työkalun on kehittänyt psykologi Tiia Arjanne, jolla on yli 25 vuoden kokemus johtajuusarvioiden kehittämisestä, käytöstä ja johtoryhmien sekä johtajien konsultoinnista



TUTUSTUMINEN PEILI-TYÖKALUJEN MAHDOLLISUUKSIIN

TERVETULOA INTEGRON OSASTOLLE B37a

VELOITUKSETTOMAT PEILI-ILTAPÄIVÄTILAISUUDET:

15.10. klo 17 – 20

21.10. klo 13 – 16

29.10. klo 17 – 20

5.11. klo 13 – 16

17.11. klo 13 – 16 Integron toimistolla Leppävaarassa

Ilmoittautuminen Henry-messuilla tai www.peiliconsulting.fi/ilmoittautuminen/



Yhteystiedot

Kehityspäällikkö Vuokko Coco

gsm. 050-3830 112

vuokko.coco@integro.fi

Koulutussuunnittelija Niina Reina

puh. 010 666 5690

niina.reina@integro.fi

Oy Integro Finland Ab

Läkkisepänkuja 2 A

02650 Espoo

puh. 010 666 5690

www.peiliconsulting.fi