



JOHTAVAT AJATUKSET JA JOHTAMINEN

Tiimimestari® 106

Heikki Toivanen

Tatu Tuohimetsä



Prosessi



TM 106 SOHTAMINEH


 KOKKUESS LUPPI
 VAIKSA VIROLAKHELI
 SOHTOKYHÄS
 SEITIO HANSIO
 TIIMIÄTTELL
 HALLINTOMALLI
 SOHTAJA EI IKINÄ VALMIS!

SAHNA ESKELIEN
 MAADOUKKURITILLEIKI
 → SAHNA TAVOITE

+
 LAUKA, TRIIOO
 -TAVOITE
 ONKO SELVÄT VISIO?

JUSSI, SEURAKUNTA
 AVTSKITEZ...
 S.V. KUOLEMA +
 DISTURBITIO, SAKU TUONINEN
 T → UUSI TAPA

TIIMIAKATEMIA? MENELMÄT UUDESI?
 TIINA HOSKARI
 MOTIVAATIO??

↑
 ISOT KYSYMYKSET.
 TAI SIELE TAI KUOLE.


MARIA
 VALVONET

 HXVUS?

MIKA VARTANEN
 PALSON TAVOITUMI. PIA
 OIITTU KATE.
 KRAOLIHÄ.

PKKS
 METKAILU.
 TORIYO.
 JOHANNA
 HUVÄKSI
 VALHEMÄSÄH
 ROOLI?

SOHTAMINEH
 HANNA
 MAXWELL 21
 MIKA OLLA TÄLLÄ APUA?
 (KÄYDÄN - TIETÖ)
 ISEKSI
 SOHTAMINEH
 TIIMI EI SUURENMISET
 ARSA
 SOHTAJA EI OLE LUKIO


 PKKS. TIIMI SOHTAJAN
 SETU SYRÄKSI. ISEKSI?
 KIRJE. SOHTAJAT
 SOHTAJATTA. OHJEISTUKSET.


KEHNOT SOHTAJAT YMOINLIS
 EMILIA.
 BUSINESS LEADER
 OMILLIEN
 TARPEEN MAKSI.
 VALHEMÄSÄH SOHTAJA
 SOHTOKIRJAA
 KESKIKEN
 KÄYNTÄTIO?

PENNY - KÄYNTÄTIO.
 KIVIÄLUKKA
 LUOTAMUS.
 KIVÄ OLLA. TÄIÄ.

MARIT.
 EI SAKSA LUKES.
 AIVOKIRJA.
 TÄNÄÄN ON ILMAN PÄIVÄ:
 - YO

TIIXU. STOP.
 YOPU, FAIJA FIRMA
 PARUKKIKOITTI.
 TIIMIÄSIAT ETEENPÄIN
 - PÄÄTTÖVIKKOJÄRJELMÄ

NAISEMA
 LIISA, LUCIA
 SOHTAMINEH.
 SINNELL
 HUVÄSTÄ. PARAS/LUKKA
 POS. PEDA.
 ELSA
 NIIN OI
 MIKÄ SOHTAJA

MIKA KIHINEN
 SOHTAMINEH KÄSITELT.
 "IHMISTEN SOHTAMINEH"
 250 TYÖVUOROLISTA.
 MIEN OXNISTUI?


MARSA.
 HXVUS FIRMA.
 KIRJE OLLA TÄSSÄ.

TM 100
 SUSANNA
 TIINA HOSKARI
 POS. PEDA.
 SINNELL. WPIX?
 TIINA HOSKARI
 OIHA MSE
 KARI ELONKAS
 MUKANA OLLA

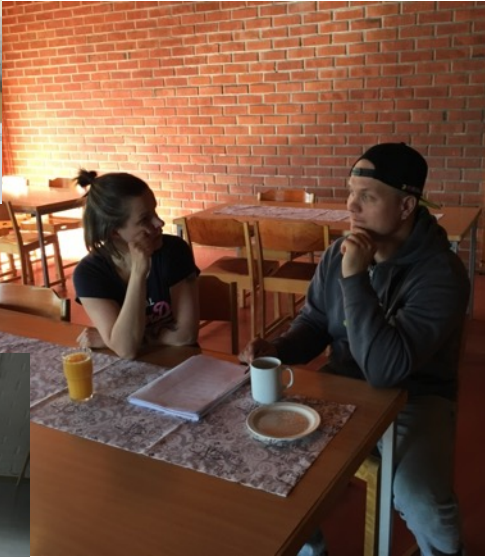
NUPPU.
 ODOTAN KIVASTI.
 MIÄ LUULI
 MONIA RAITAA TULESSA.
 ESIMIE. LOHAKKUNÄ.

SELKEÄ MUUTOS.
 JOHANNA KIPONEN
 TM 85
 KLASILLIENH GRE.
 LUKIO


 VEEPEG
 70?
 JÄHSÄ
 VALHEMÄSÄH
 KOTI
 RAITUSPOLKA
 KEIKI



Kapteenit & Lilla Tränaret

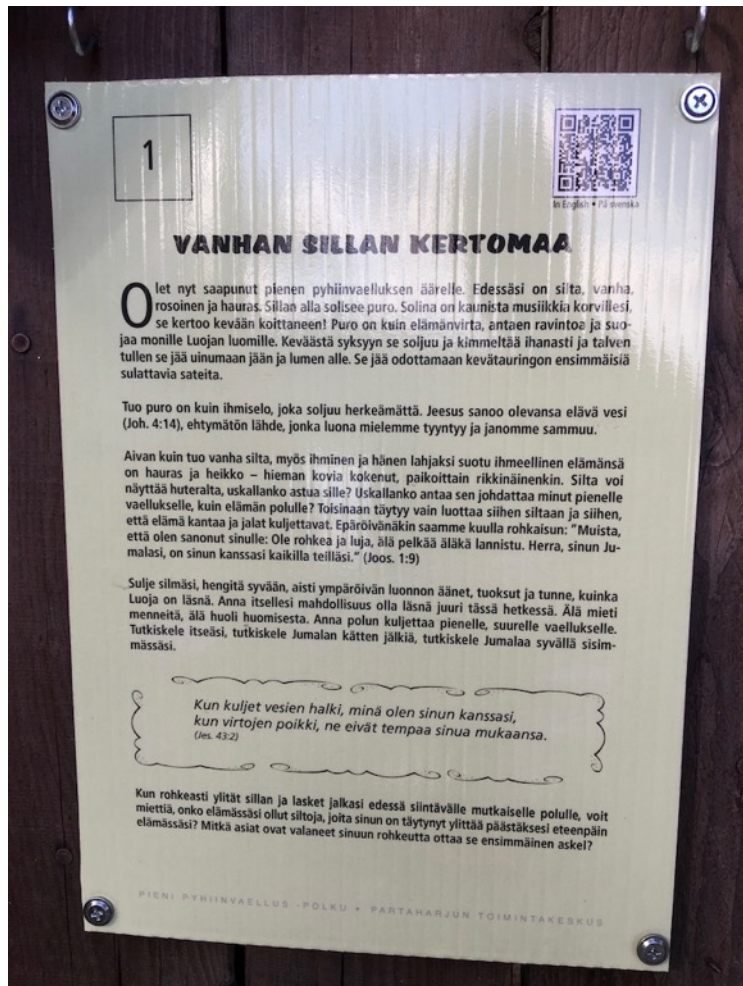


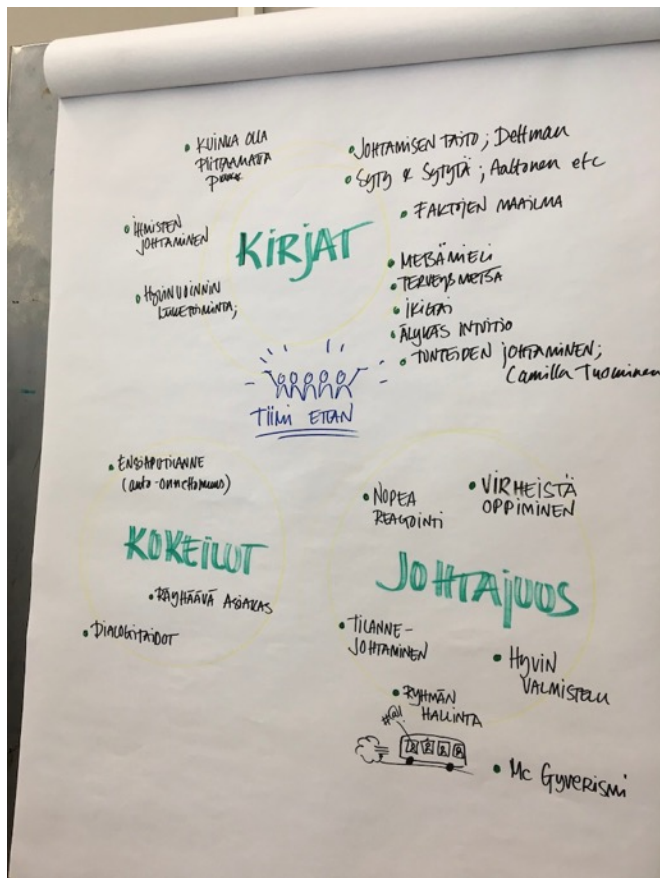


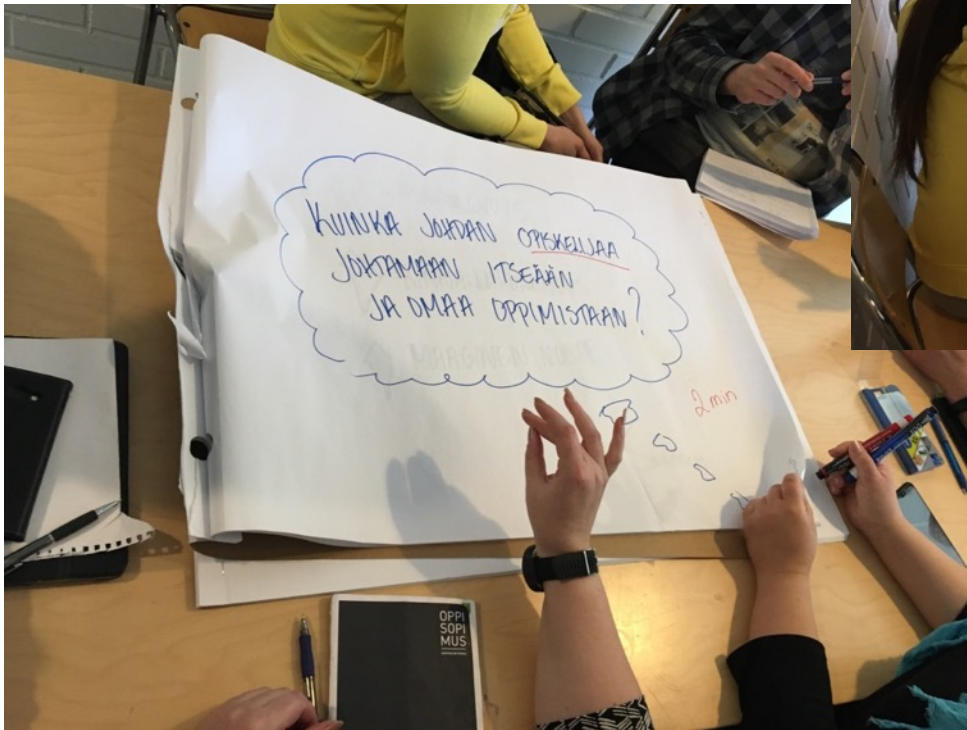


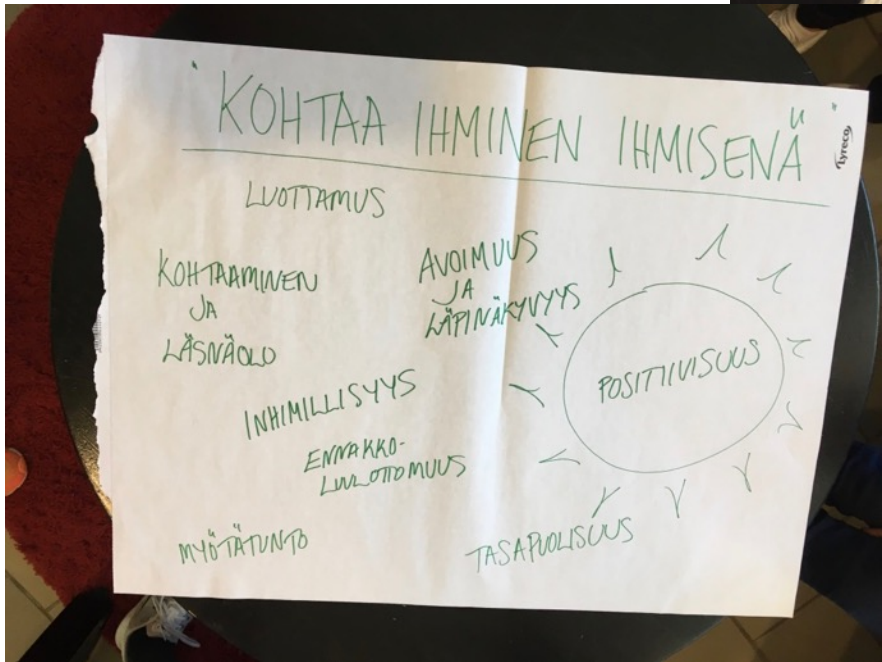
Solo: mietiskely













Käytännön kokeilut:

- Kiireen poistaminen/raunin löysääminen

Johdamiskokemukset:

- toimintakulttuurin muutos
- johtoryhmän kokous
- tiimin johtajan vaihdos
- esimerkillä johtaminen

MITÄ LUETUSTA KÄYTÄNTÖÖN?

1. Opettajan/valmentajan hyvinvointi on toimivan tiimin edellytys.
2. Vähemmän on enemmän!
3. Myötätunnon ja -innon johtaminen
 - esteiden purkaminen
 - myötätuntoa tukevien rakenteiden luominen
 - Reilu johtaminen (Anne Birgitta Pessi)

KIRJAVINKIT:

- Metropolista Ambrosius ym.: Hokin johtajuus
- Frank Martela: Valonöörit
- Martela & Jarengo: Draivi - kuinka johdan sisäistä motivaatiota
- Soini, Pietarinen & Pyhäntö: Koulun kehittämisen käsikirja
- Kim & Mauborgne: Sinisen meren strategia
- Sydänmaalakka: Itsensä alkujohtaminen
- Ristikangas: Valmentava johtajuus



oma etu - meidän etu ?

kehunni => hyvän
kdsvattaminen

epämukavuus -
alueelle
hakeutuminen

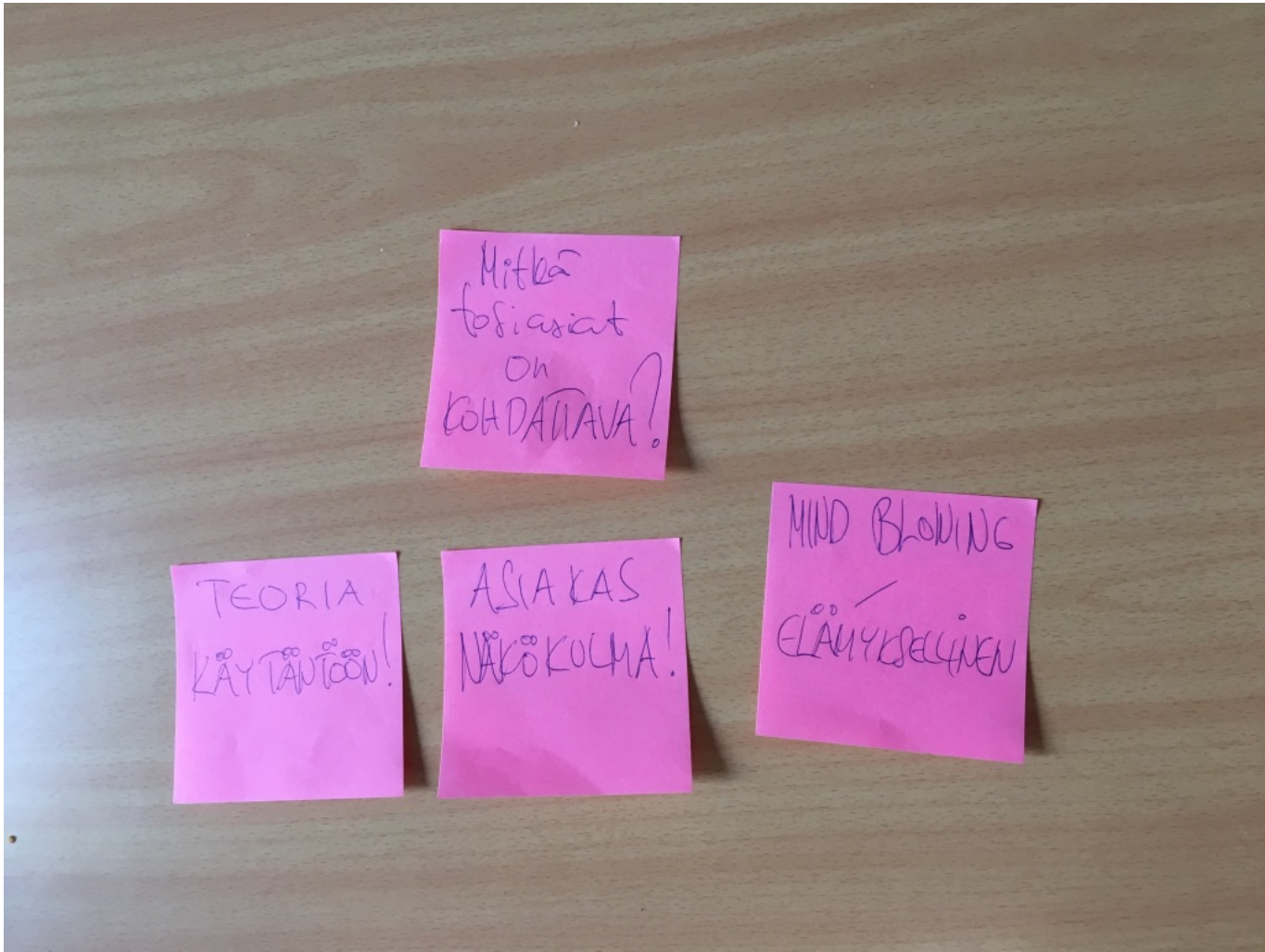
turvallisuus - luottamus - jakaminen
=> menestys

"Leaders eat last"









SHADE - TEORIA TOISIAKSI
ASIAKAS ELÄMYS

1 PENNA KUKKA? 2 HIKI

WIND IS CHANCE
TEAM BUILDING
CO-OP
W DIALOGI

THD? DIALOGIN NIERTÄKULUKU

INKVISITIO
5TH DISP.

TUULET

KAVENN
NOSTO
THPESIA

ORG
FASILI.

2

LUMOVUOSI ELO



OPTIMISOINTI
SOTOKI
SOPIMUS
CHECK IN
OHP.
OHP.
OPALAST

CHECK-OUT

HINTSA
ARVOT



4

HILJAINLUKU



3 KEHUVIIKKI

JENKI KÄLLIO + KEHÄ
INSENSÄ JOHTAMISEN
SIHON SIREK: RAHASIA
YHTYISÖN

40% KIEKONMÄÄ

OMN KEHU
JOHTAMISEN

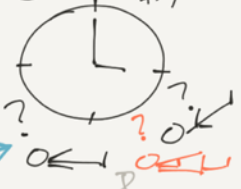
NÄKÖKULMASTA

LUOTTAMUS



5

ENEHÄÄ



METSÄMIELI
TERVEISMIELI

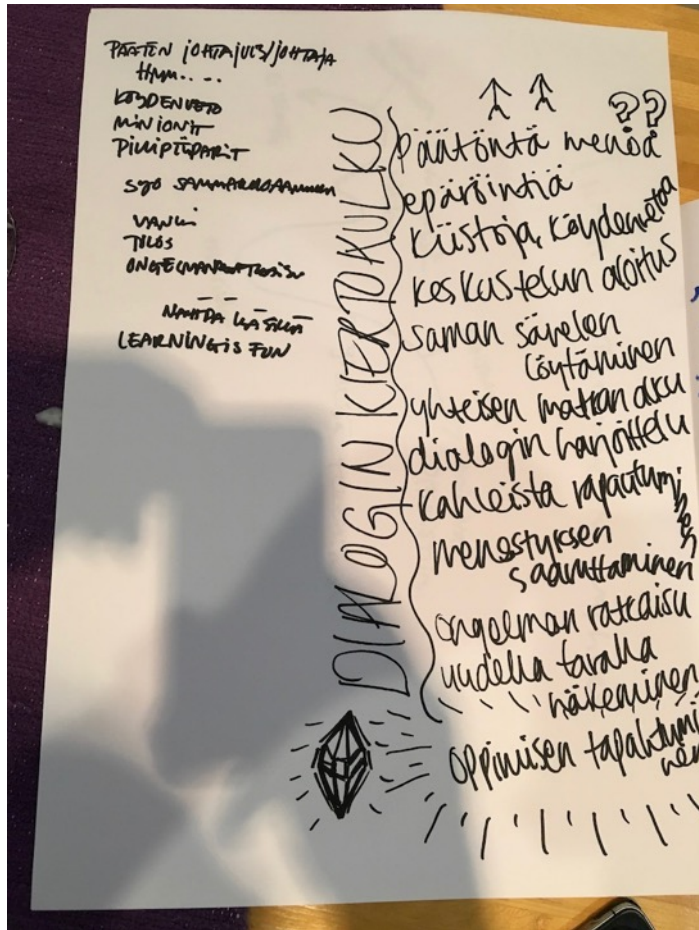


KIIRE
KUXI AINA

HIDASTUO

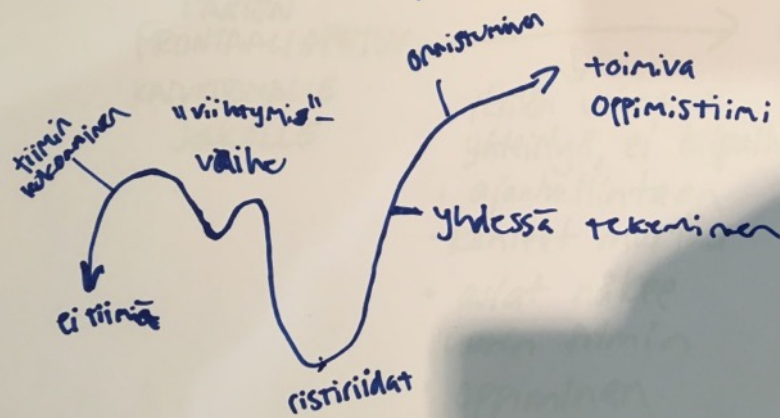






^{Luoti}
 MUUTOKSEN TUULET
 Kasvotun autotantainen
 ope opettaa ^{normaali} ^{matkaa}
 → ope kunniteli oloansa ston
 → tulee konflikti, opik.
 ei suorta massaksi
 → enää, ^{motivat} ^{johtajuu} ^{te}
 tutkiva opetusta ^{te}
 osallistava, dialogia,
 tristen auttamista ja
 tiimitit
 → Scat holding →
 autetaan ^{kuona}
 → rakennetaan uutta
 yhdessä; syntyy
 muutis
 LEARNING IS FUN
 → opettaja on fasilitaattori!
 (yhdessä olemme vahvina)

Tiimin rakentamisen vaiheet



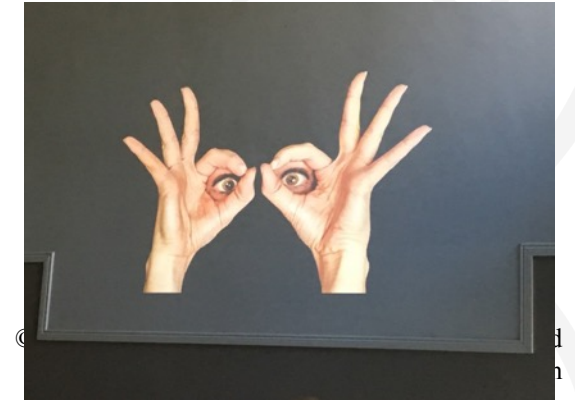
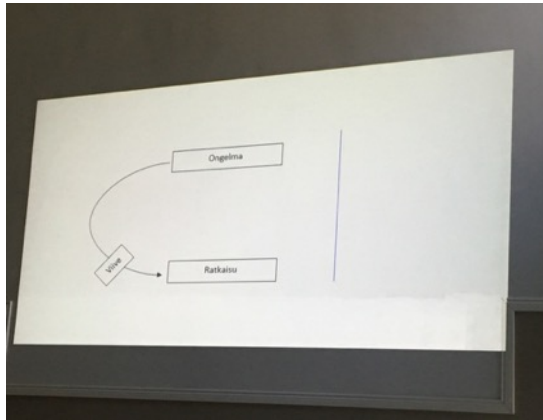
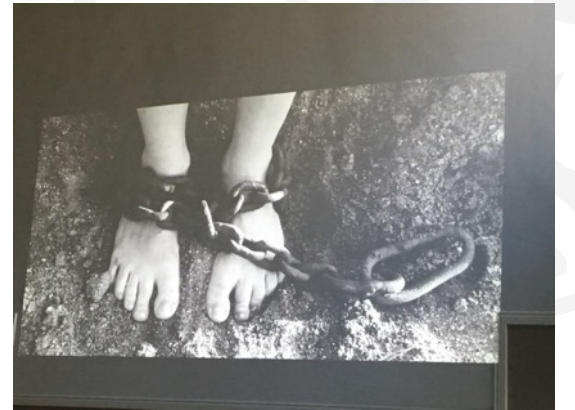
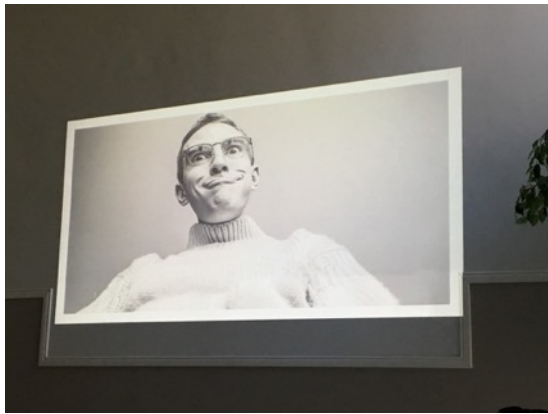
TIIMIOPETTAJIEN KEHITYSKAARI

PÄÄTÖN
FRONTAALIOPETUS
KÄYTTÖMÄLLE
JOKOLLE

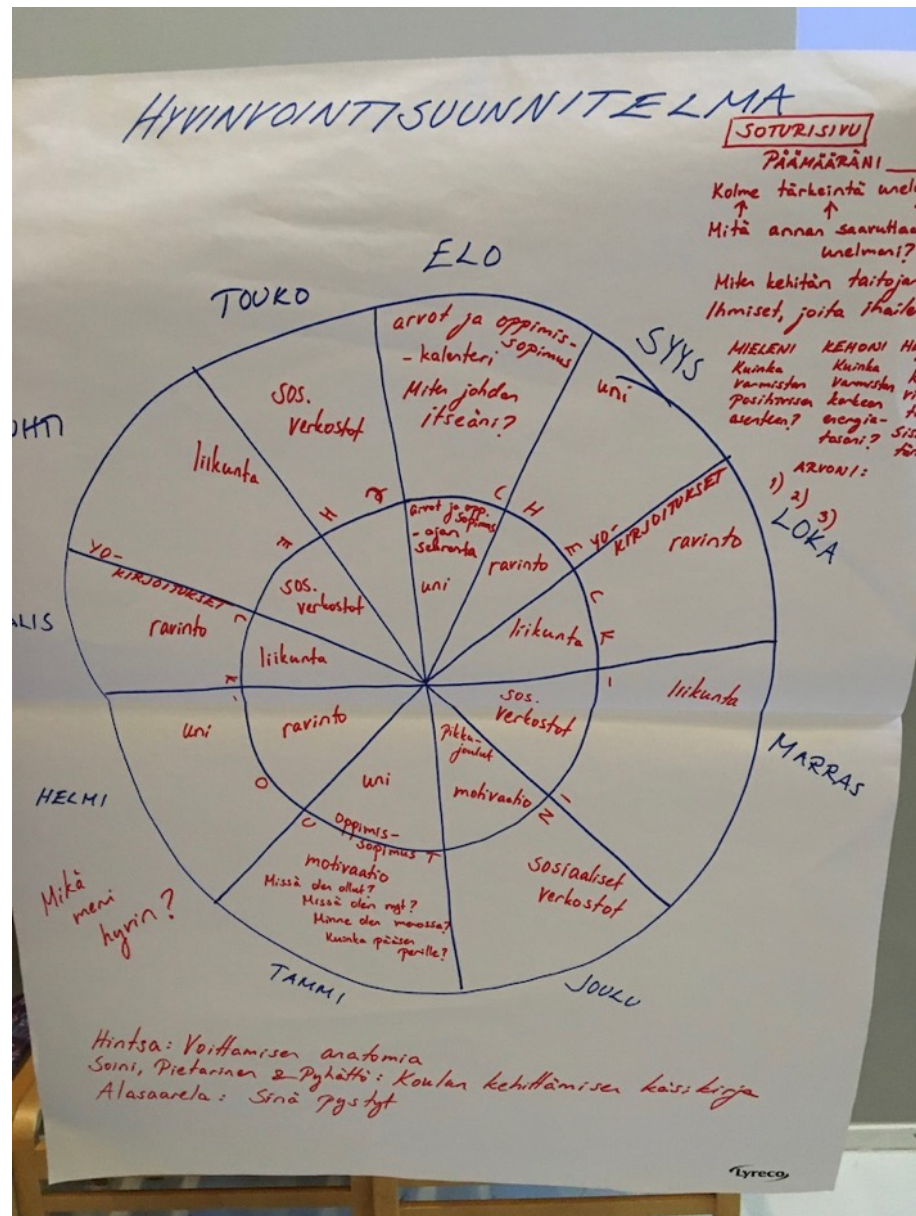
TIIMISSÄ -
OPPIMISEN ILO

- ↓
yksilön voima →
yhteistyö, ei kilpailua
- ajanhallintaan
 - kaarteet murttu
 - asiat näkee uusin silmin
 - oppiminen dialogissa

team
KATEKARI



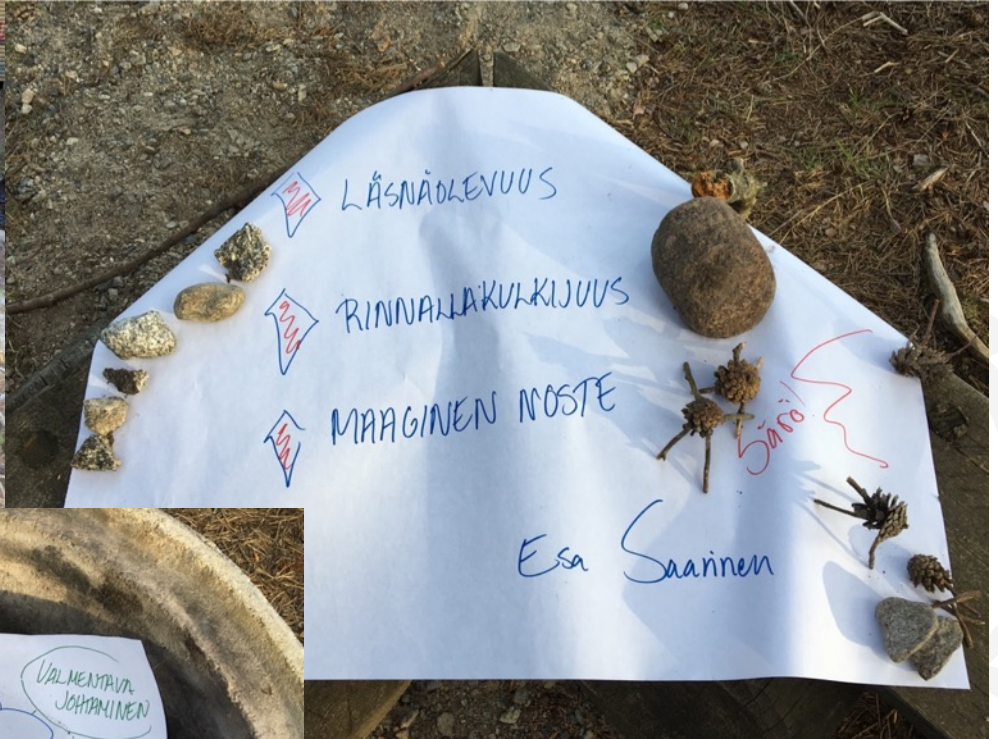






















+ Tiimin työskentely sujuvaa:
aktiivista keskustelua

+ Käytännön mallit

+ Hyvin rakennettu kokonaisuus

+ Ei liian täysi aikataulu: mukavasti

+ Hyvä kirjuri väilyttä

+ Toteutimme myötaintoa

+ Verkoston hyödyntäminen

- torstain iltapäivän dialogiringin
ajankohta ei ollut hedelmällinen >
kestäkö oman tiimin hyvän vireen

+/- miljöö upea, sisätiloissa monella
tukkunen ob

- Sisäryhmätötilat vähäiset

tsreco

⊕ ⊕ VV - TOIMII HYVIN

→ TASARVOISUUS → ERI ORGANISATIOIDEN
NÄKEMYKSET ESILLE

⊕ POSITIIVINEN SÄVY JA ASKELES

⊕ EI OTTELE ENEMMÄISTÄ IDEOIA, VAAN IDEOITIN JA SARASTETTUN IDEOITA
JA LUOTINNE PROSESSIN JONKA KAUSTA SYNTYI LOPPUTULOS

⊕ "TUOMASTA TOIMEEN" SIIRTYNEN SARASTETTAVA KOKONN

⊕ TIIVINEN KATUMIEN JA AKTIIVINEN ON TOIMINTA

⊕ MEIÄ ON KUUNNUTTU

⊕ MILJÖÖ, DEÖ, WOODENAIKA JA MAHDOLLISUUS KIRJONTAIA MITÄ



⊖ TAVOITUKSEN, PÄÄN TYHJENTÄMISEEN
LUIKUTVAT KEINOT. NIIKÄ TUOE KUVOLETTA ↓

⊖ PIENÄ OIVALLUKSIA, JOKKA VOI VIEDÄ KÄYNTÄÄN

⊖ KÄVELU HITASTI, OIA NIKA SIIRIN, EIKÄ KYSY MITÄ KUULU,
KOLEKTOI JONKASSA, OLE LÄSNÄ

⊖ KRIITISEN RAKENTEISEN VAIKUTUS WIRROUKUTUSEEN

⊖ TIIVIN RAKENTAMISEN WOOT AKTIIVISET → E VÄN
SAMMUTENKISÄ

⊖ MUUTOS ON HIIDÄS. PIENI KIVEL KERRALLAN. YKSI MUUTOS
KERRALLAN

⊖ KANTAMÄNNÄN ROOLI

⊖ AJANKOHTA VAIKUTTI SIIRIN, EIKÄ EI PÄIKSYT KOKONN
KUPUNN

⊖ VIRKITYKSEN VAIKUTUS (→ + OMANKANTAMISEN YHTÄÄ LÄSNÄ
JA ENEMMÄISTÄ TUOMAN KÄYNTÄÄ)

⊖ TUOTAMINEN JA "KOLLEKTIVISEN URVAHOUKSEN" ESTÄMINEN
(→ + ROMODORO KOKOISLU SEURAAVANA KERRALLAN)

⊖ OMA VALMISTAMINEN, JOKKA OIIN ENEMMÄISTÄ KÄYNTÄÄ KOKOISLU



⊖ PRE AKATEMIKALAIKSEN KOULU VIKERILUT

⊖ TYÖTILAN KOKOISLUKUTUS

⊖ OIVALLUKKUIDEN OSAAMISPASSI

⊖ IDEOINTAMISEN SAIDOT OSAKSI RUKHÄNNÖKUTUSTA

⊖ PÄÄMÄÄN KÄYNTÄ OIVITTAMISELLA

⊖ HEIKUTUS

... ⊖ AKTIIVISEN, MOKOIMINEN, NIKA MOKA, OIVITTAMINEN ... →

⊖ YKSI MUUTOS KERRALLAN

⊖ TIIVIN MUOOSTAMINEN WOODLA AKTIIVISELLA

⊖ ENEMMÄISTÄ VÄN OMA PERSOONAA PÄIVIN

10:30 VALMISTA
10:30-11:30 DIALOGI
11:30 LUNAST ~~10:30~~

MOTOROLA

MIKÄ MENI HYVIN?

- tehokasta työskentelyä
- Meillä oli monia eri näkökulmia
- Oli helppoa työskennellä yhdessä
- Miljöö ja sää olivat hienoja, ruokki ajattelua
- ei jämähdetty paikalleen
- liikkumisen vapautta ja enemmän myös omaa tilaa/aikea
- pienryhmän oma dialogi

MITÄ KEHITETTÄVÄÄ?

- liikatoimintat seurakautensa ja aloitukset, lopetuskohtat näkyviin väline
- enemmän tietoa työskentelystä
- open space teknologija dialogia otettiin korvaamaan /muuttamaan
- faktaa ja teoriaa Mielen paino faktaa /kaunistaa teksti

TM 93 tuotu teksti

← tällöin

MITÄ OPIITIN?

- Itsensä johtamisesta tullut paljon hyviä mietteitä ja heräämisistä että muutos voi ollaakin hyvä asia.
- Hyviä työkaluja arseen.
 - kalenterin käyttö
 - to-do lista
 - pomodoro-menetelmä
- Paljon uusia kirjoja vinkkejä
- Unipointe
- "Hei, Pisuvaarissani on Kärpänen"
 - tsh. mms

MITÄ VIEDÄÄN KÄYTTÄÖN?

- viereyshiä barometri
- työpöydän mukaisuus nimien mukaan
- uuden kirjojen luominen
- hidastaminen
- ajankäytön hallinnan parantaminen

MIKÄ MENI HYVIN?

- maisema, sää, ympäristö
- oma tunti toimi erinomaisen hyvin
- kaupungin lukioiden yhdessä tekeminen ja jakaminen vahvistui

MIKÄ EI MENNYT KOVIN HYVIN?

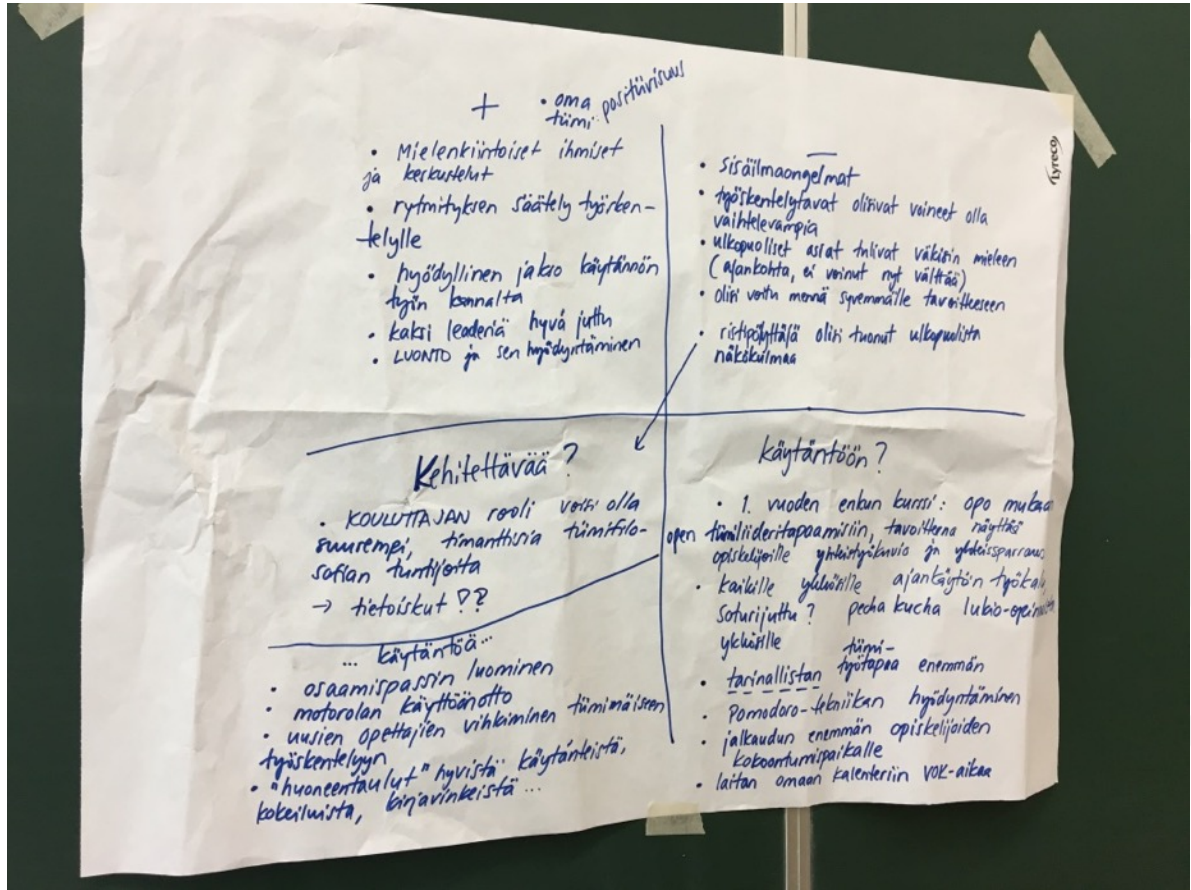
- maisema ja huoneissa huono sisäilma
- johtamisen ei kaikilla vippin ollut fikkuutta esim. yhteisessä dialogissa (= isä dialogi toimi huonosti)
- johtamisen teorioiden liiallinen yksinkertaistaminen

MITÄ OPIimme?

- Itsensä johtamisesta tuli uusia ajatuksia toimintajärjestyksessä voimaa ja motivaatiomuokkia => jakaminen aina!
- hyviä kirjoja luettava

MITÄ VIEMME KÄYTTÄÖN?

- Kehummei (oma syntetys)
- ryhmäohjaukseen luokitellulle ajan käytön suunnittelua (ja pitämällä)
- pomodoro



+ • oma parhainkuoli
tämä

- Mielenkiintoiset ihmiset ja keskustelut
- rytmityksen säätely työskentelylle
- hyödyllinen jakso käytännön työn kannalta
- kaksi leADERiä hyvä juttu
- LUONTO ja sen hyödyntäminen

- sisäilmaongelmat
- työskentelevät olivat väireet olla vaihtelevampia
- ulkopuoliset asiat tulivat väkisin mieleen (ajanpöytä, ei voinut nyt välttää)
- oli voitu mennä syvemmälle tavoitteeseen
- riittänyt olisi tuonut ulkopuolista näkökulmaa

Kehitettävää?

- KOULLUTTAJAN rooli voisi olla suurempi, timanttia timanttiolosuhtien tunnistusta
- tietoisuus??

...käytäntöä...

- osaamisparin luominen
- motorolan käyttöönotto
- uusien opettajien viikkiminen timanttiolosuhteisiin
- työskentelyyn
- "huonontaulut" hyviä: käytänteistä, kokeiluista, kirjainkeistä...

käytäntöön?

- 1. vuoden ensun kurssi: opo mukaan
- tarinallisten tapojen käyttöön, tavoitteena näyttää
- opettajille yhteistyönä ja yhdessäparran
- kankalle ylläpitäjä ajantajon työtään
- Soturijuttu? peka kucha lubis-ope...
- yksikille
- tarinallisten tapojen käyttöä enemmän
- Pomodoro-tekniikan hyödyntäminen
- jalkaudun enemmän opiskelijoiden kobaanuripaikalle
- laitan omaan kalenteriin VOK-aikaa







INNOSTUS SYÖTTEET

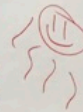
1) TEOT LUOVAT KULTTUURIN!

↳ TEE KOKELU - MITÄRI
- OPIT

2) LAAJENNA TAJUNTAA - 2 kirjaa minun
- ASIAKKEDET

3) ASIAKASTAPAAMINEN

4) SOLUT TOIMII



#ASIAKKEDET 4-6.9.2019 @MORVA
Lyrecy

CHECK-OUT TH83 -
KIITOS JOHANNA
HÄNEN VAIKUTUS

KIITOS TEILLÄ MAHTAVA RYHMÄ.
MITÄ SAAN? PIENYHMÄ?
MAHTAVA.

PÄÄLLISIN PUBLIC HYVÄ.
KÄVELE HITAASTI. LUVU PÄÄ.

ITSEISÄ JOHTAMISEN TEEMA
-PROAKTIIVIN VALMENNUS.

KIITOS TIIVALLE.
HELPO TULLA.
VOIMANTUNNUS.

ROHKEA - LARVINTTI
PIUUTOS.
VÄRMASSI.

ALLERGIA.
SISÄILMA.



-SIINNÖLLIEN
VÄLI.
KÄYTÄNTÖÖKSI.
TÖPARI.


ULKONA. RENTO OLO.
SUUNNUS. ☹️
EILEN.
KIITOS

DIALOGI-
KINNI.
TUULEKO
NITÄÄ?

OPIXI
TODELLA
PALSON.

TREENANNUT.
ODOTTAMISEN.
DIALOGISSA
MIELEKÄNNÄTÖISTÄ.

TOSI KIVA.
LISEOSCHILD.
GRADIA.

VARHAISEN PUUTTUNEN
LAKI.
KÄYTTÄTÖ. 

MEKOKOLAIKEN RISTI
SUOJAA MEIDÄN
AJATUKSIA.

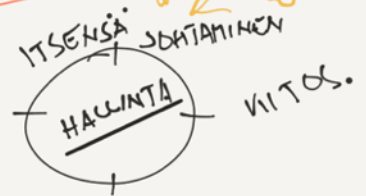
KONKREETISTA
AIKAA.

MADESSÄ
VOIMANTUNNUS.

MAISEMAT. -TIIVIN
KOKONAIKSELLA
ENLAINA PALLETTEIN.

OMA TERSOON
ENSIVUOKOLLA
ALOITTA

2 päivän
käytännön



LUKEMISEN
LUKEMISEN
→ TXÖSTÄMINEN
AIKAA.

OSI PÖLTTÄS

HÄVIKVOINTIPLAN



IHMISET.
KESKUSTELU.
PALSON AIKAA.
AJATUKSET
VAHVISTUNEET.

KIITOS.
TOISELLE
TURNA
TOISELLE
KIRKASTAVA.

VÄHEMMÄN OH
ENEMMÄN

OPETTAMISEN
PÄRÄSÄ AIKAA

ROHKOUS



SIIEHTIÄTIT
OMA
RYHMÄ!



Teoriaa

Vetäminen (*Pull*)
Valmentava
Non-Directive

Valmennustyylit

*Pyri toimimaan
80%:sti tällä
alueella*

Työntäminen (*Push*)
“Opettava”
Directive

Kuunteleminen

Reflektointi

Sanotun kertaaminen

Yhteenvedojen tekeminen

Kysymysten kysyminen

Vaihtoehtojen tarjoaminen

Palautteen antaminen

Neuvominen vinkeillä (omat ideat)

Ohjeiden antaminen

Neuvominen suorasukaisesti

Johanneksen lait

Johanneksen lait täydentävät Tiimivalmentamisen teesejä. Näitä lakeja harjoitellaan tiimivalmentajakoulutuksissa. Nämä lait ovat syntyneet 40 vuoden liike-elämän – kouluttajan, konsultin, yrittäjän, kauppaopettajan ja päävalmentajan - työkokemusten myötä. Puuttumisen laki on uusin, sillä joskus voi syntyä sellainen tilanne, että konflikti ei laukea muuten kuin ”syvällä rintäänellä”.

1. Puuttumattomuuden laki

”Älä puutu, kun koet, että sinun tulisi puuttua. Puutu, kun koet, että sinun ei tulisi puuttua.”

2. Oppimisen hitauden laki

”Oppiminen on paljon hitaampaa kuin nopeampaa. 40 vuoden kokemuksella lisäisin vielä paljon, paljon, paljon hitaampaa kuin nopeampaa. Kyse on mieltämisprosessista.”

3. Ohuen punaisen langan laki

”Luota prosessiin sekä siedä epäselvyyttä ja kaaosta.”

4. Oppimisympäristön laki

”Oppimisympäristön merkitys on paljon suurempi kuin aluksi älysimmekään.”

5. Tiimivalmentajan oman roolin laki

”Tiimivalmentaja ei ole tiimiläinen. Olet kaveri, mutta et ole kaveri.”

6. Asiakkuuksien laki

”Mitä enemmän tapaamisia, sitä enemmän sopimuksia.”

7. Puuttumisen laki

”Osoitat suunnan, koska välität. Osoitat rakkautta ja huolenpitoa (love and care).”

8. Rytmien laki

Seuraa prosessin rytmiä. Hitaan jälkeen pitää tulla nopea ja nopean jälkeen hidas.

Oppimis- ja projektitiimin ero

Oppimistiimi

Ideaali koko: 15 – 24 hlö

Tehtävä: Säännöllinen treenaaminen sekä projekteista saatujen kokemusten ja oppien jakaminen. Tiimissä on yhdessä luodut pelisäännöt, arvot ja tavoitteet.

Jäsenet: Tiimi koostuu yhteisön jäsenistä.

Aikajänne: Ideaalia on pysyvyys, parhaimmillaan tiimi kasassa vuosia.

Pääpaino: Oppiminen, reflektointi, tiedon jakaminen yhteisössä, yhteisen luottamuksen rakentaminen.



Tiimivalmentaja

Osallistuu oppimistiimin treeneihin kuunnellen, reflektoiden, kysymyksiä kysyen, sparraten, joskus neuvoo ja palautetta antaen.

Projektitiimi

Projektitiimi

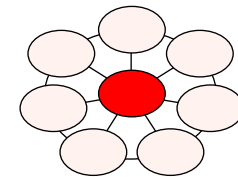
Ideaali koko: Tapauskohtaista, esim. 3-6 hlö

Tehtävä: (Asiakas)projektien toteuttaminen. Jokaisella jäsenellä on oma roolinsa ja projektilla omat tavoitteensa.

Jäsenet: Oppimistiimin jäseniä, voi olla myös sen tai yhteisön ulkopuolisia jäseniä.

Aikajänne: Tiimi pysyy kasassa projektin ajan.

Pääpaino: Asiakkuudet, toiminta, teorian soveltaminen käytäntöön.

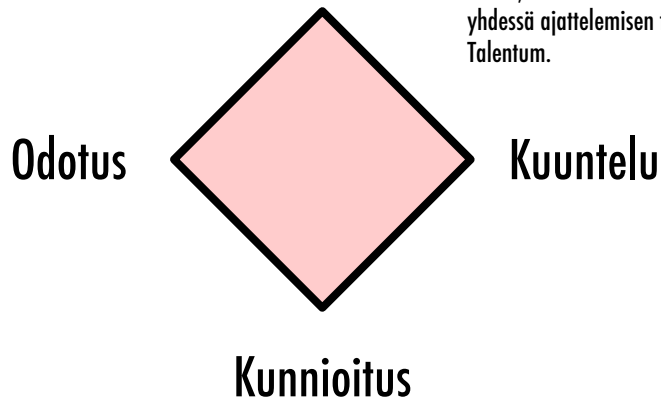


DIALOGIN PERUSPERIAATTEET

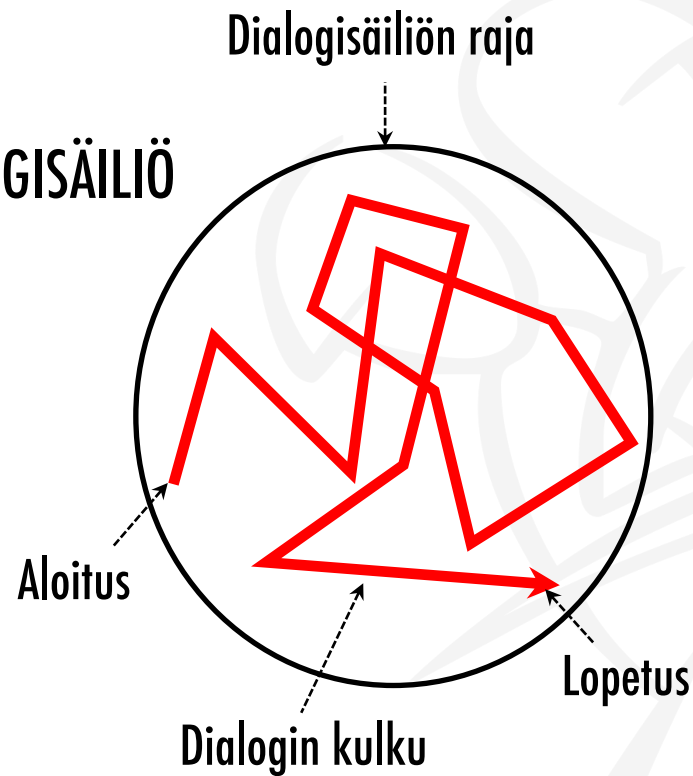
Isaacsin mukaan

Suora puhe

Isaacs, William. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Talentum.



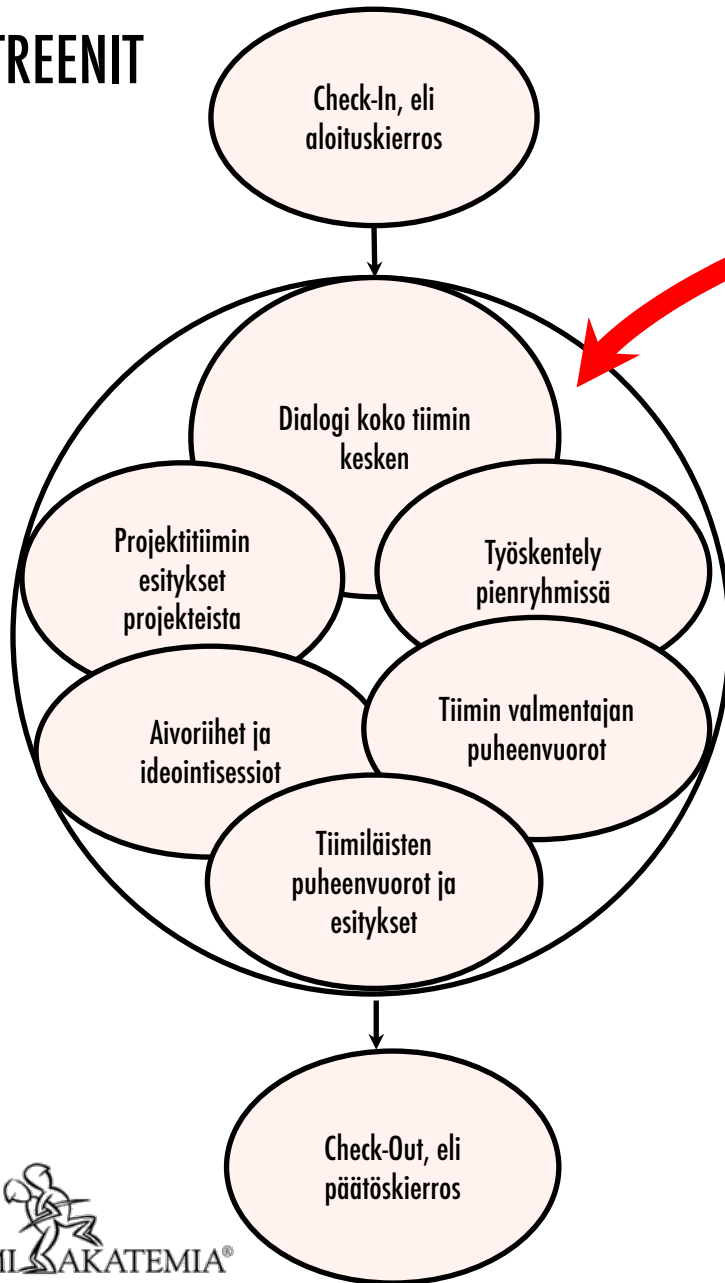
DIALOGISÄILIÖ



Dialogissa ryhmä ihmisiä tutkii ennako-oletuksiaan, uskomuksiaan, ideoitaan ja tunteitaan. Tavoitteena on oppia toinen toiselta. Dialogi saattaa ryöpytä mitä moninaisimpiin suuntiin, mutta keskustelu ei ole piittaamaton. Siksi dialogissa noudatetaan dialogin peruseriaatteita.

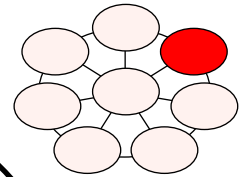
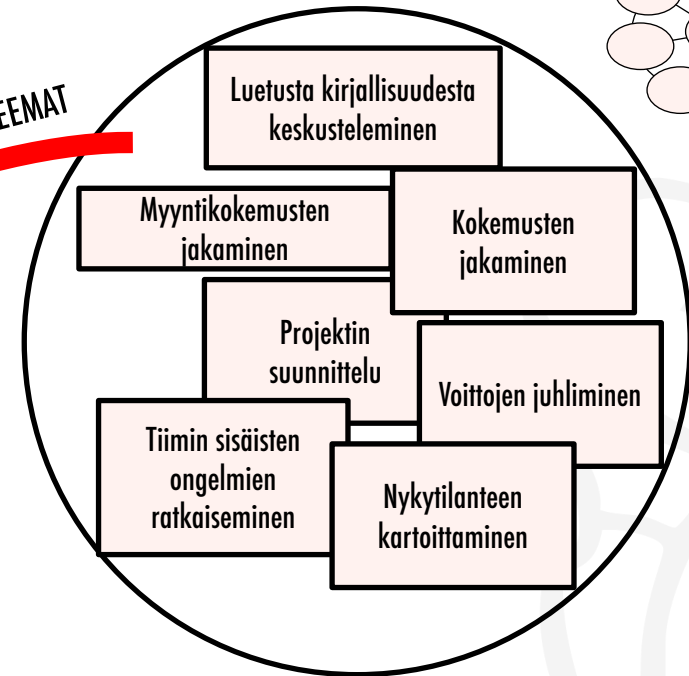
Tiimiakatemia® pedagogiikassa dialogia ohjaa tiimin valmentaja. Hän valvoo, että dialogin sääntöjä noudatetaan sekä ohjaa dialogin suuntaa kysymyksillä.

TREENIT



AIHEET JA TEEMAT

NOIN 4 TUNTIA

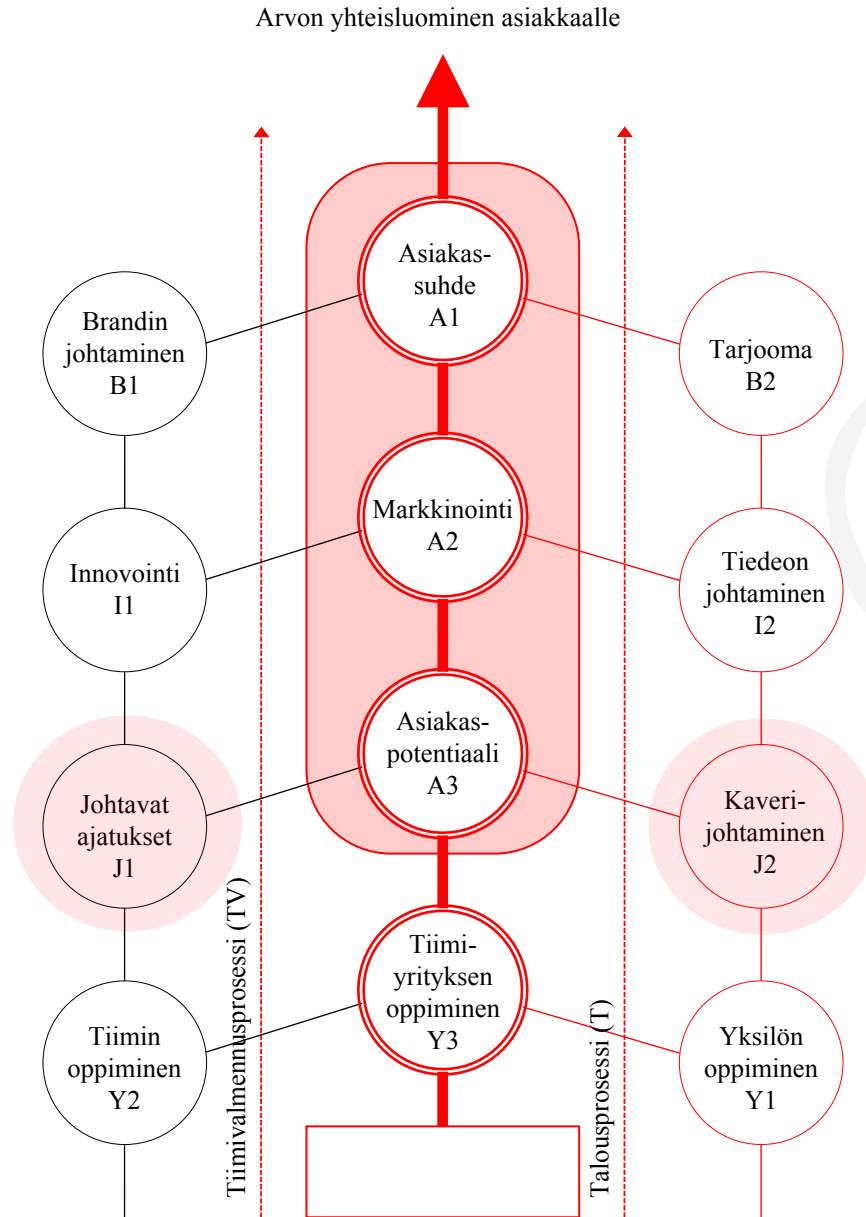


Treeni on tiimin yhteinen oppimistilanne, jota ohjaa tiimin oma valmentaja. Siinä "treenataan" omia taitoja yhdessä muiden kanssa. Pääasiallisena treenausmenetelmänä on dialogi, mutta treeneissä voidaan käyttää myös muita "harjoitteita".

Tyypillisesti treenejä järjestetään Tiimiakatemia® pedagogiikassa kaksi kertaa viikossa koko oppimishojelman ajan. Treenit muodostavat perusrakenteen tiimioppimiselle.

Rakettimalli

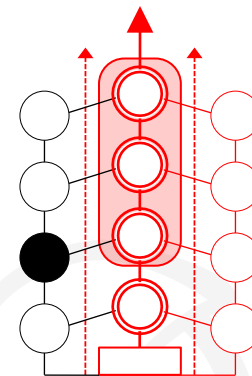
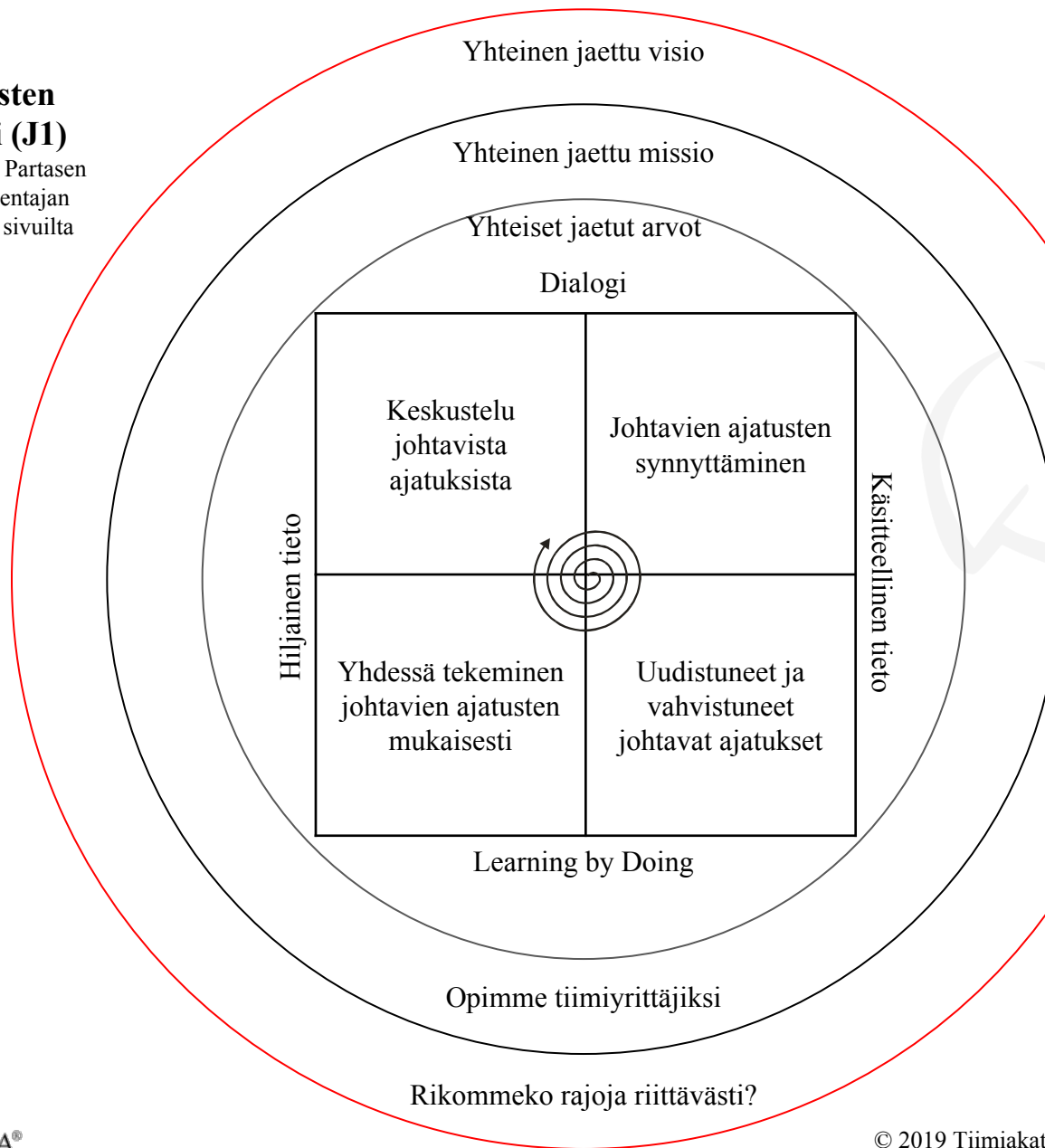
Johannes Partanen



© 2015 Johannes Partanen.

Johtavien ajatusten syntytysprosessi (J1)

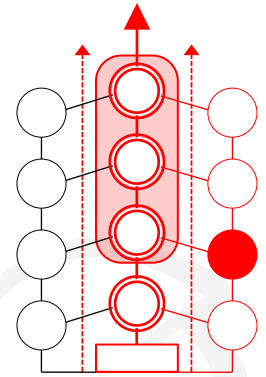
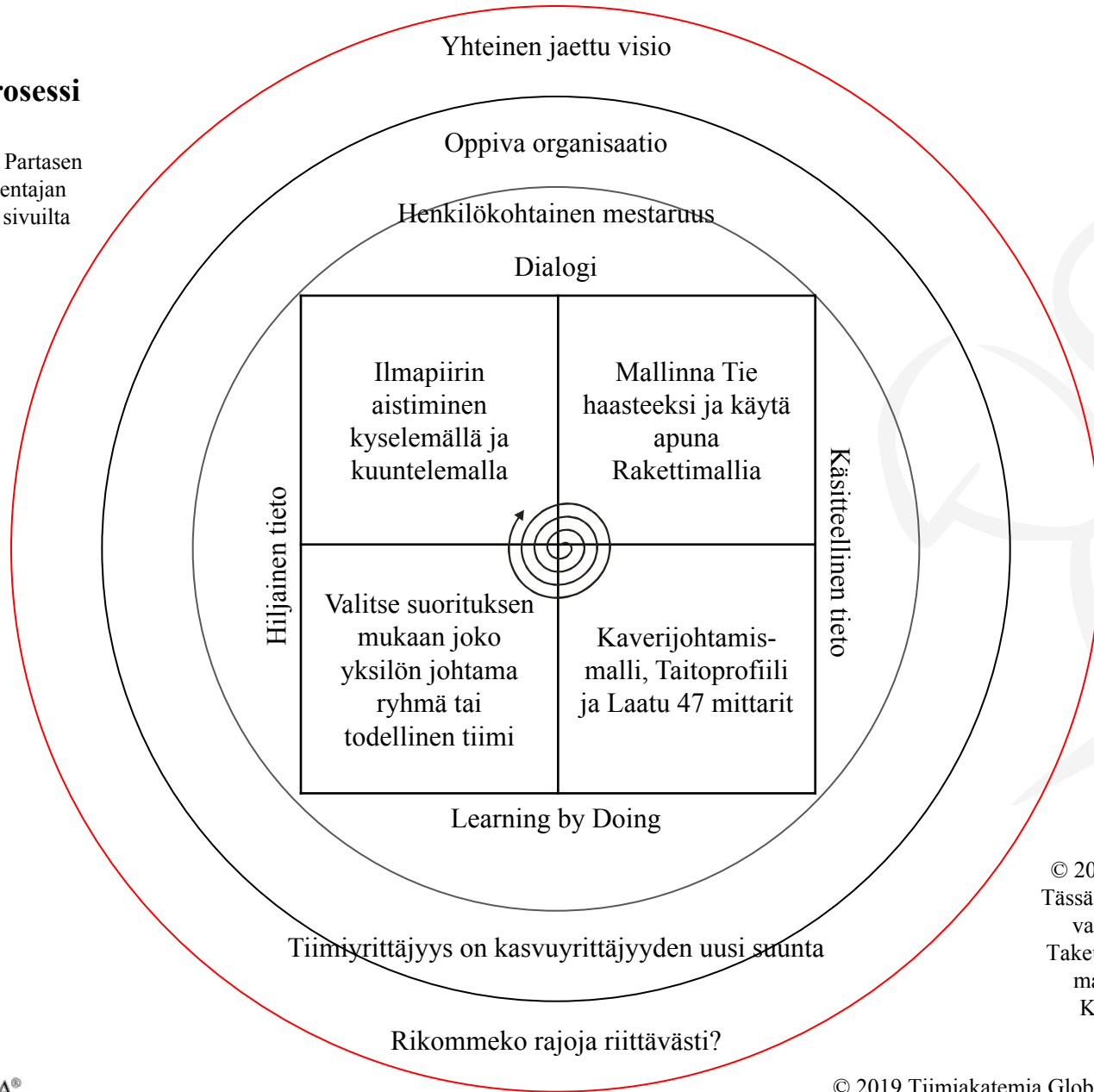
Löydät lisätietoa Johannes Partasen
kirjoittamasta Tiimivalmentajan
parhaat työkalut -kirjasta sivuilta
34-35.



© 2015 Johannes Partanen.
Tässä esitetty malli on saanut
vaikutteita Nonakan ja
Takeuchin ”tiedon luomisen
mallista” (kirjasta The
Knowledge-Creating
Company).

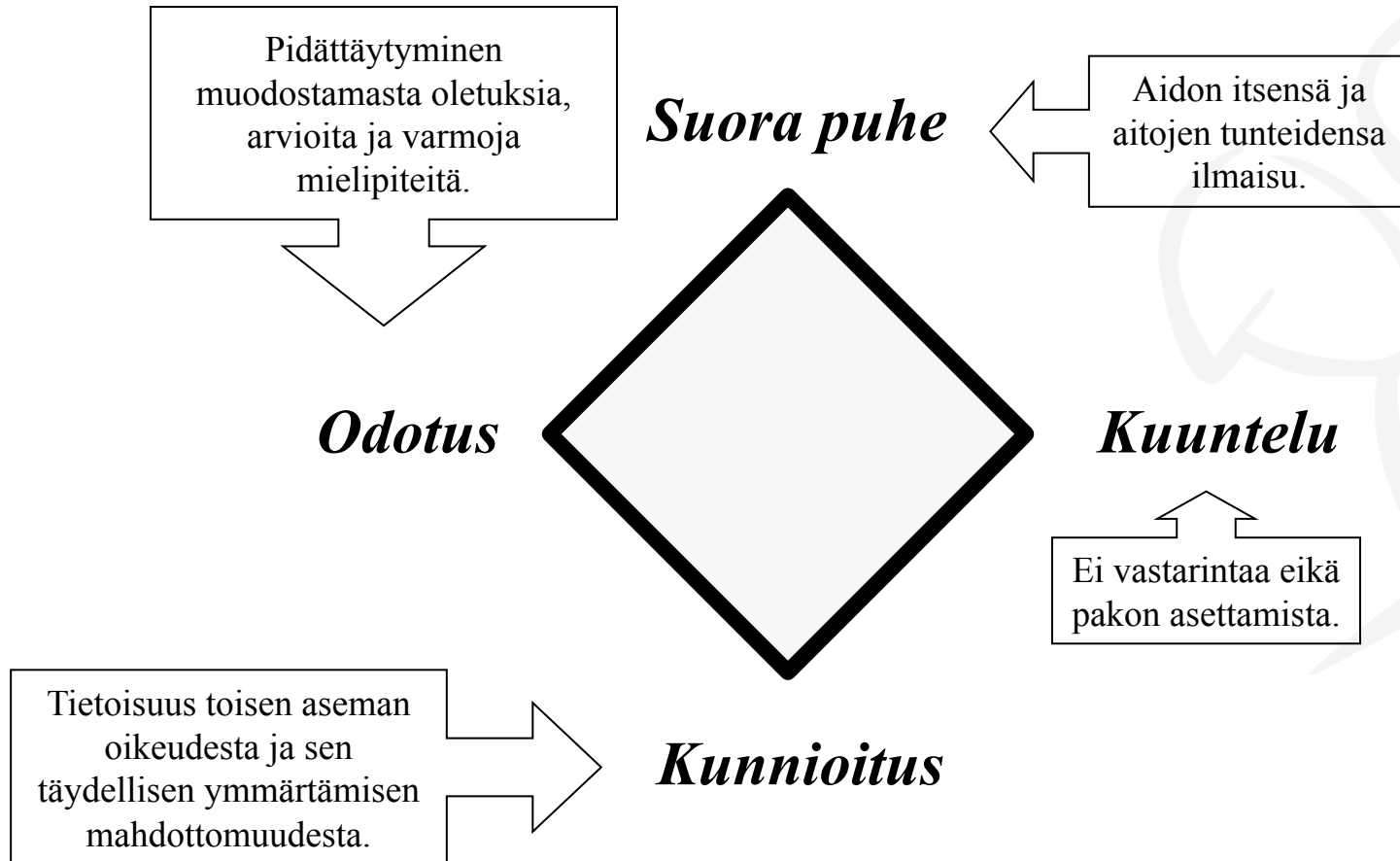
Kaverijohtamisprosessi (J2)

Löydät lisätietoa Johannes Partasen kirjoittamasta Tiimivalmentajan parhaat työkalut -kirjasta sivuilta 37-39.

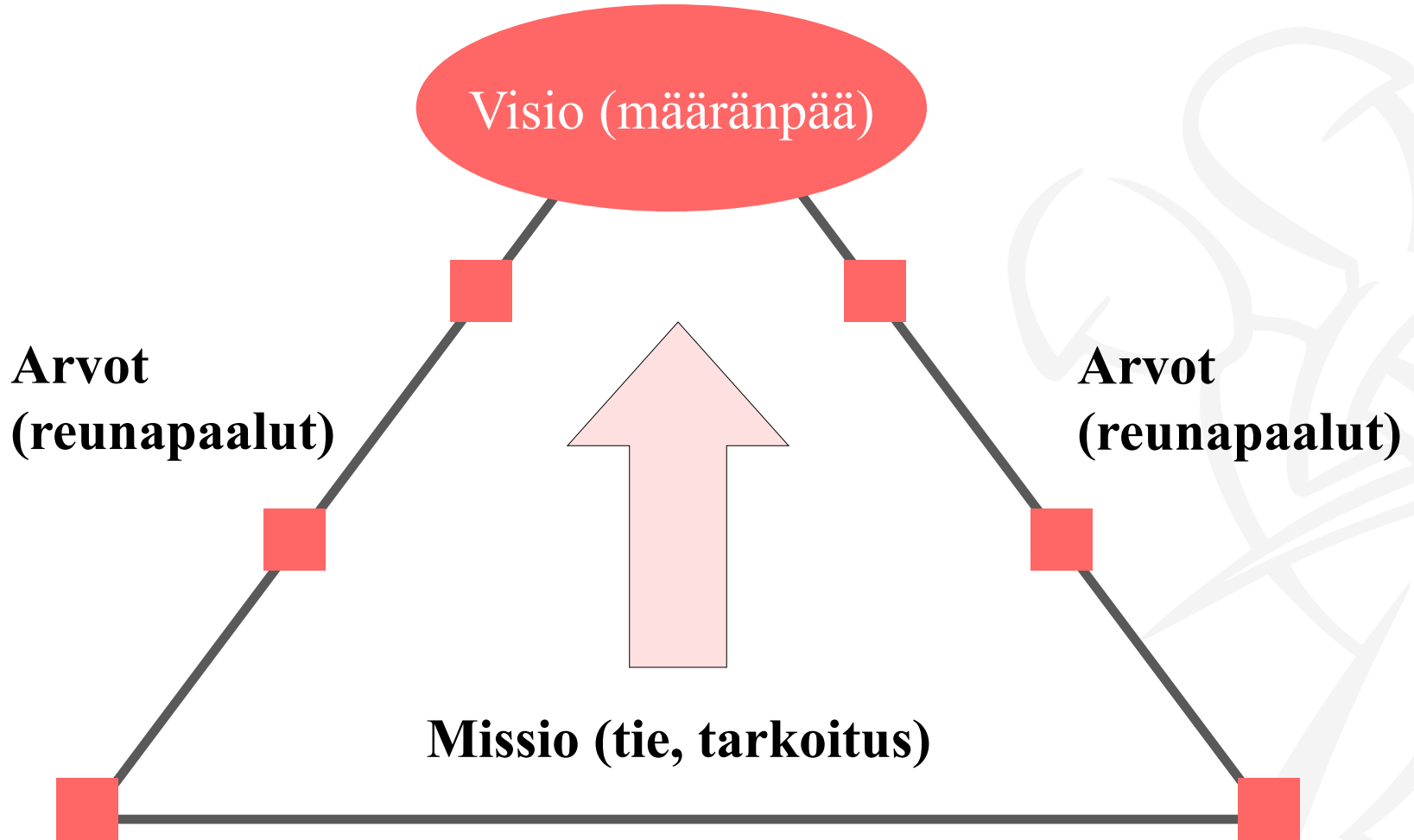


© 2015 Johannes Partanen. Tässä esitetty malli on saanut vaikutteita Nonakan ja Takeuchin ”tiedon luomisen mallista” (kirjasta The Knowledge-Creating Company).

Dialogin perusperiaatteet



Visio, missio ja arvot



Mitä, miksi ja kuinka?

Visio	Mitä?
Missio	Miksi?
Ydinarvot	Kuinka?

HIT MR -johtamisfilosofia

- Haasta prosessi (Challenge the Process)
- Inspiroi jaettu visio (Inspire a Shared Vision)
- Tee toiminta mahdolliseksi (Enable Others to Act)
- Mallinna tie (Model the Way)
- Rohkaise sydäntä (Encourage the Heart)

Hit MR -filosofia

Haasta prosessi

”Hallinto minimiin,
valmennus ja
oppiminen
Maksimiin.”



Hit MR -filosofia

Inspiroiva visio

” Hyvät visiot muodostuvat aina mielikuvistusta rikastavista tarinoista.”



Hit MR -filosofia

**Tee toiminta
mahdolliseksi**

”Rakenna
toimintaympäristö,
joka innostaa
kaikkia”



Hit MR -filosofia

Mallinna Tie

”Muista että malli on yksinkertaistettu kuva todellisuudesta, mutta juuri siksi sen tarvitsemme.”



Hit MR -filosofia

Rohkaise sydäntä

”Tunnen, siis olen.
(uusi Descartes)”



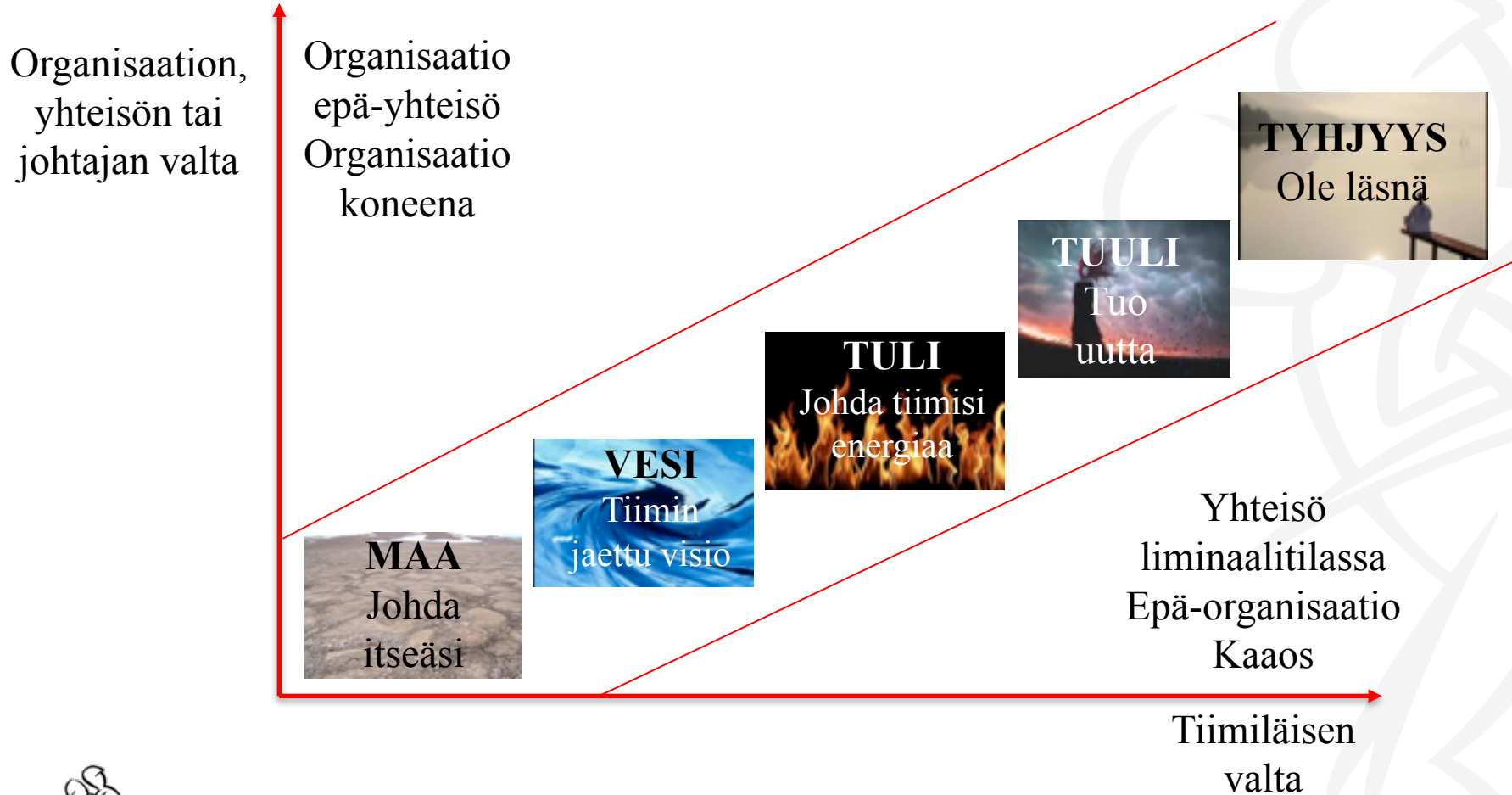
Kaverijohtajuuden periaatteet

1. Ole herkkä johdettavien tunnetiloille ja toimi niiden mukaisesti. Kaverijohtajana olet ihminen.
2. Ole johtajana aina läsnä ja tavoitettavissa, kuuntele aidosti.
3. Vain teoilla on merkitystä kaverijohtajuudessa.
4. Kaverijohtamisen perustehtävä on oppivan organisaation johtaminen ja perustaito on saada minut ponnistelemaan kohti yhteistä päämäärää.
5. Et voi johtaa muita, jos et osaa johtaa itseäsi.

Kaverijohtajuuden periaatteet

6. Kaverijohtamisessa on tärkeää rakentaa kaikille pelipaikat ja keskittyä tiimiläisten vahvuuksiin. Tiiminrakennustaidot ovat ehdoton edellytys.
7. Kaikki kaatuu johtamiseen ja johtaminen viestinnän puuttumiseen.
8. Kaverijohtajuus ei ole koskaan palkinto, sillä se on ansaittava joka päivä.
9. Kaverijohtajan tehtävä on luoda hyvä yhteishenki ja positiivinen ajattelu yhdessä valmentajan kanssa.
10. Kaverijohtajuus on esimerkkinä olemista. Mihin kiinnität huomion, siihen muutkin kiinnittävät.

Kaverijohtajuuden portaat



Dee Hock: Johtaminen on

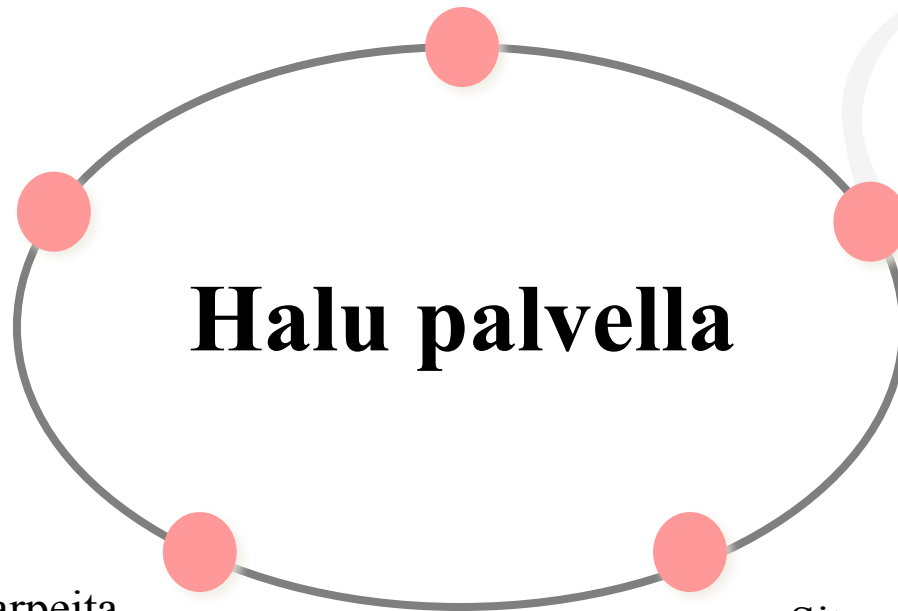
- 55 % itsensä johtamista
- 20 % omien johtajien johtamista
- 20 % vertaisten johtamista
- 5 % alaisten johtamista

Halu palvella

Keskity velvollisuuksiin,
älä oikeuksiin

Sovita yhteen valta
ja palveleminen

Korosta arvoihin
perustuvaa
palvelemista



Halu palvella

Ymmärrä niiden tarpeita,
joita haluat palvella

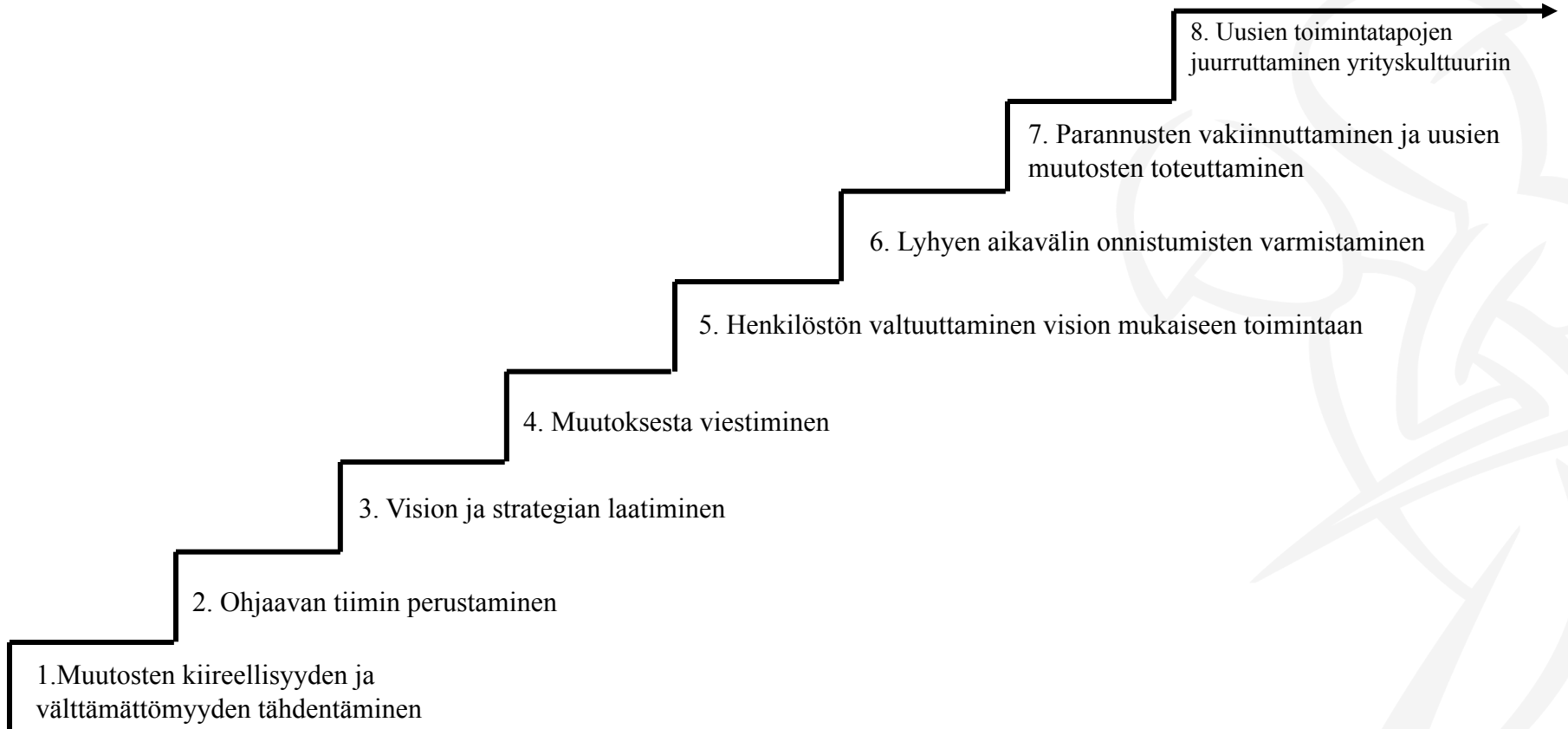
Sitoudu palvelemaan
henkilökohtaisesti

” Johtamiseen liittyvät keskeiset teoreettiset asiat voidaan käydä läpi yhden päivän luennolla.

Johtamisen käytännön oppiminen vie koko eliniän. ”

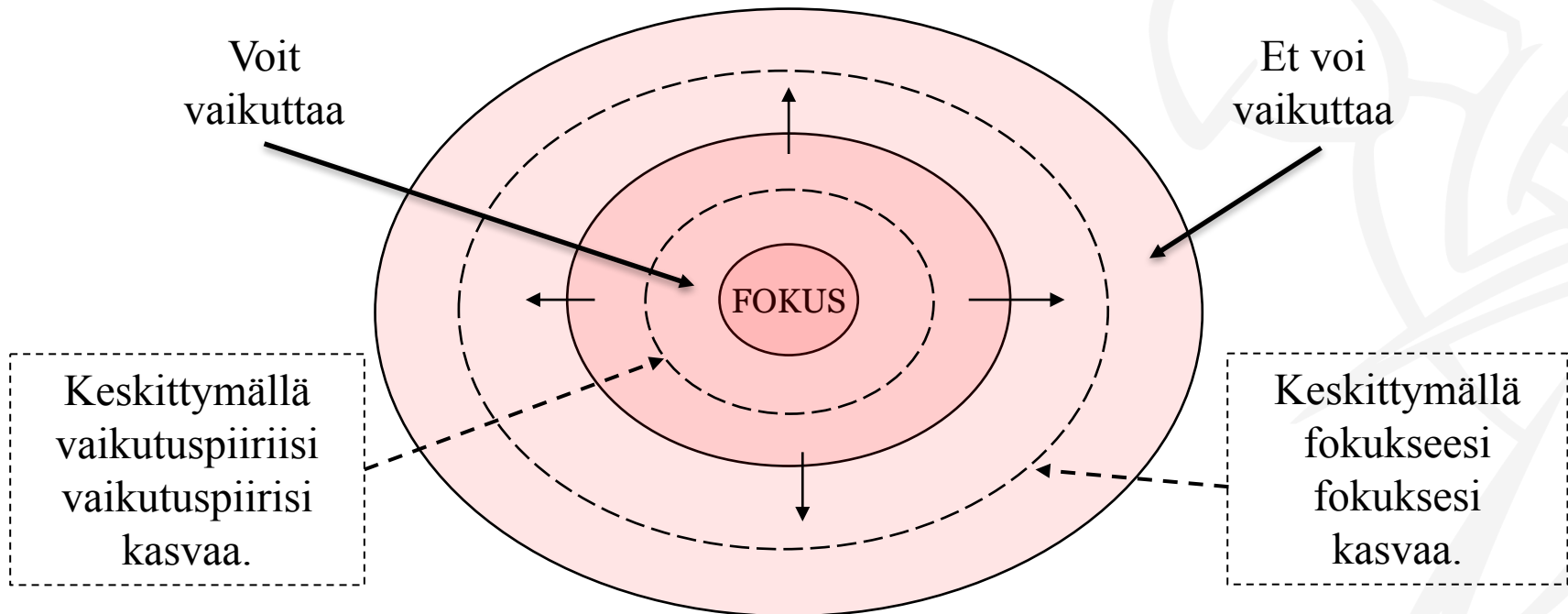
- Peter Drucker

Muutosjohtajuuden portaat

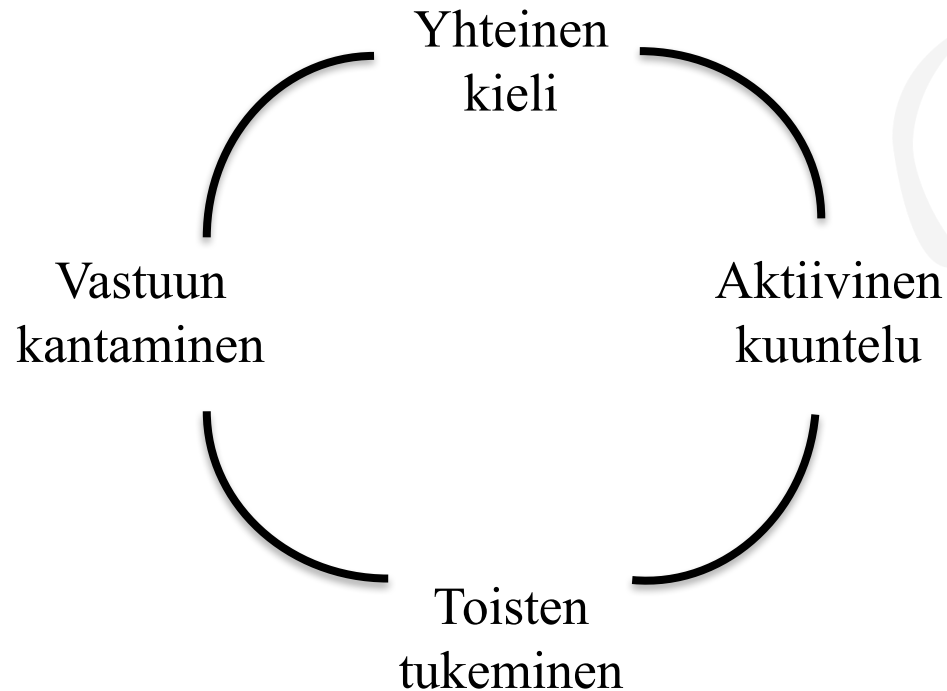


Coveyn vaikutuspiiri

Mihin voimme vaikuttaa?
Mihin emme voi vaikuttaa?
Keskittymällä fokukseen
vaikutuspiirimme kasvaa.



Anna osaajien loistaa!

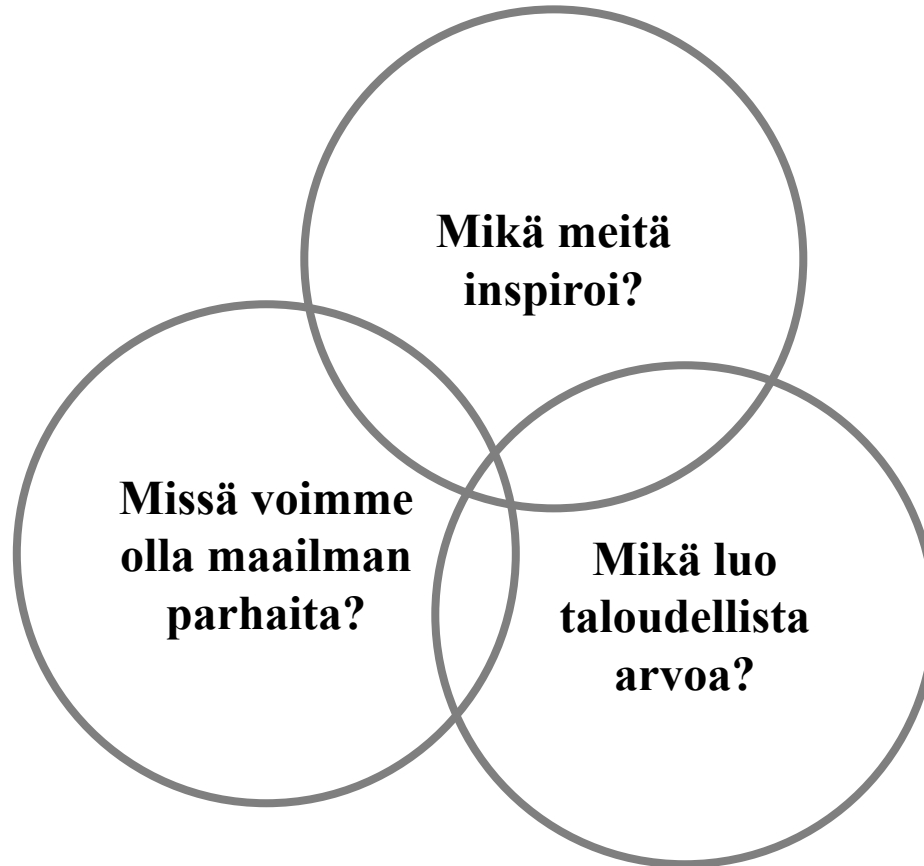


Oppimismaailman ja liike-elämän yhteensulautuminen



Collins: Hyvästä paras

Menestyksellinen Siilikonsepti



Hyvästä parhaaksi-prosessi

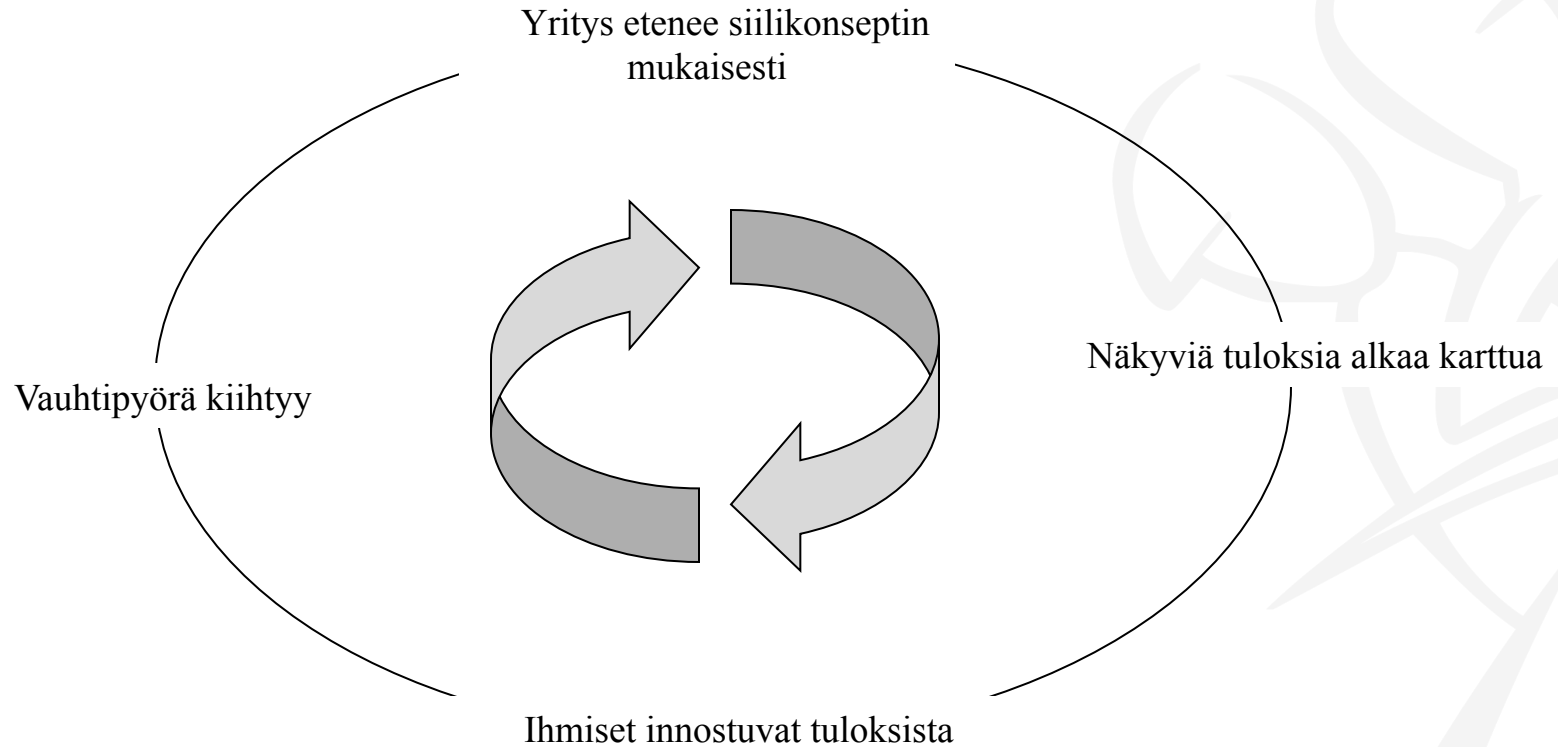


Valmistelu...

Läpimurto!

Collins: Hyvästä paras

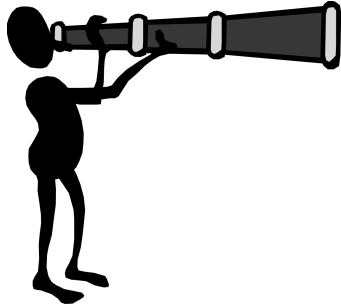
Vauhtipyörä



Strategia verbinä

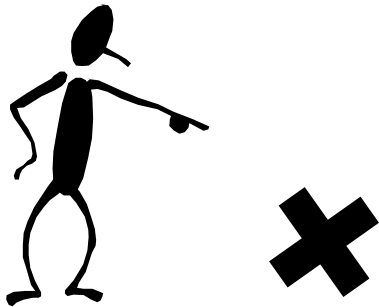
” Yrityksillä on oltava yhteinen strateginen pyrkimys, selvä päämäärä ja pakkomielle voittamiseen. Strateginen pyrkimys ei ole keinojen vaan päämäärien yhdistelmiä. Keinot keksitään matkalla. Strategia tulee ymmärtää **verbinä**, tekemisen sanana. ”

Strategian 5P



Strategia suunnitelmana (*Plan*)

*Esimerkiksi liiketoiminta-
suunnitelmana*



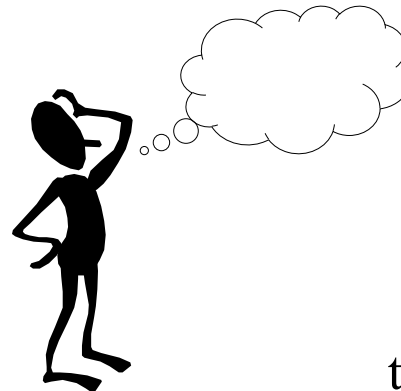
Strategia sijaintina (*Position*)

Esimerkiksi paikkana markkinassa



Strategia juonena (*Ploy*)

*Esimerkiksi hämäysliikkeenä
joka harhauttaa kilpailijan*



Strategia perspektiivinä
(*Perspective*)

Esimerkiksi visiona



Strategia toistuvana
toimintamallina (*Pattern*)

*Esimerkiksi tapana tehdä
jotain asiaa*

Lähteet ja viittaukset

Collins, Jim. 2018. Hyvästä paras. Miksi jotkut yritykset menestyvät ja toiset eivät? Alma talent.

Covey, Stephen R. 2009. Tie menestykseen. Gummerus.

Drucker, Peter. 2001. Management Challenges for the 21st Century. Collins.

Furu, Patrick, Jazzia johtamiseen – anna osaajien loistaa, 2013, Sanoma Pro

Hock, Dee, One From Many -Visa and the Rise of Chaordic Organization, 2005, BK

Isaacs, William. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Talentum.

Kauppinen, Tero. 2002. Arvojohtaminen. Kustannusosakeyhtiö Otava.

Kotter, John. 1996. Muutos vaatii johtajuutta. Rastor.

John Kotter, Holger Rathgeber. 2009. Jäävuoremme sulaa. Muutos ja menestyminen kaikissa olosuhteissa. Sanoma Pro.

Kouzes, James & Posner, Barry. 2003. The Leadership Challenge (3rd edition). Jossey-Bass.

Mintzberg, Henry & Ahlstrand, Bruce & Lampel, Joseph. 2005. Strategy Bites Back: It Is Far More, and Less, than You Ever Imagined. FT Press.

Nair, Keshavan. 1995. Johtamisen suuri haaste – Mahatma Gandhin ajankohtaisia ajatuksia. Tietosanoma.

Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka. 1995. The Knowledge-Creating Company. Oxford University Press.

Partanen, Johannes. 2012. Tiimivalmentajan parhaat työkalut. Partus Oy.

Toivanen, Heikki & Kotamäki, Maija (kuvitus). 2013. Kaverijohtamisen visuaalinen innostuskirja. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

© 2019 Tiimiakatemia Global (Partus Oy), Suomi.

Tässä materiaalipaketissa mainittujen kirjojen ja muiden lähteiden tekijänoikeudet kuuluvat niiden omistajille. Tiimiakatemia Global (Partus Oy) kannustaa kaikkia ostamaan ja lukemaan niitä.

Lisätietoa kirjoista löydät Tiimivalmentajan ja -yrittäjän Parhaat Kirjat -valintaoppaasta (toim. Johannes Partanen).

Tämän materiaalipaketin julkinen käyttö tai levitys sellaisenaan, osittain tai muunneltuna kaupallisessa tai ei-kaupallisessa on kielletty ilman Tiimiakatemia Globalin (Partus Oy) lupaa. Materiaalipaketti on tarkoitettu vain Tiimiakatemia Globalin valtuuttamien henkilöiden käyttöön valmennuksien materiaalina.

Tiimiakatemia Global (Partus Oy) valmentaa Suomessa ja kansainvälisesti opetusalan ja liike-elämän ammattialaisia tiimivalmentajiksi ja Tiimiakatemia® Menetelmän käyttäjiksi sekä konsultoi heidän organisaatioitaan toimimaan tiimioppivina organisaatioina. Yrityksellä on oma Tiimiakatemia® tiimivalmentajasertifiointijärjestelmä, jolla se todentaa henkilön pätevyyden Tiimiakatemia® Menetelmän hallitsevana tiimivalmentajana. www.tiimiakatemia.com.

Tiimiakatemia®, Team Academy®, Tiimimestari®, Team Mastery® Mestarivalmentaja®, Tulisoihtu®, Tulisielut®, Tiimiyrittäjä®, Team Entrepreneur® ja Tiimiakatemia Learning Network® ovat Tiimiakatemia Globalin (Partus Oy) rekisteröimiä ja hallinnoimia tavaramerkkejä. Niiden käyttö missään yhteydessä on sallittu vain Tiimiakatemia Globalin (Partus Oy) luvalla.