

1. Muutos lähtee arjen teoista
 - Minkä tulee muuttua...

..minussa itsessä

työyhteisössä ja

verkostossa?

<p>Vastuullisuus (luottamus annetaan ja ansaitaan) Kaikille tapahtuu, mitä teet sille mitä tapahtui Hyvinvointi→tyytyväiset asiakkaat Mikä on minun työni merkitys? Tekeminen ilman strategiaa kiellettävä! Työnteon etiikka: haluttava tehdä merkityksellistä työtä! Oppimista, luottamista, epäonnistumista Riskinottoa lisää Kuinka voin auttaa esimiestäni ja kollegaani menestymään? Myy ideasi Vältä turhaa tekemistä, mieti mitä maksaa ja karsi! Kannustan ja rohkaisen muita Kunnioitan toisten ajatuksia, ajatustenpoikasia, kannustan ja yritän kehittää sekä avata ideoita Käsittele muutosta osissa, tee kerralla oikein.</p>	<p>Avoimuus Osallistuminen Itse valmis muutokseen, johto ei Johdon rooli (tt:t kantavat vastuuta) Ympäristö Arviointi, oppiminen, jakaminen Saatava olla ylpeä siitä mitä on tehnyt Esimiehen luottamus alaisiinsa Miksi rutiinit? Ihmettelyvihko(Sodankylä) Kiittäminen ja palaute tärkeää Uusia ideoita ei saa ampua alas Mokapäivä Pois rutiineista Strategia nivottava omiin työtehtäviin Otettava riskejä, kyseenalaistettava Konsultoiva työote Vastuuta ja päätösvaltaa yksilöille lisää Johdon etiikka: tekeekö omansa hyvin? Henkilöstö strategiaan mukaan (tarina) Suunta oltava sama riittävästi Esimiehen kiireisyys, kalenteriongelmat Johdolle neuvottelutaitoja lisää Arvokeskustelua lisää Vuorovaikutustaitoja tulee kehittää Vapautta valita työn teon tapoja Innovaatioita lisää (ei vain teknologia) Johdon itsetuntoa nostettava Asiakas lähelle toimintaa Henkilökunnan arvostusta lisää Ideoinnista toteutukseen Työyhteisön kuunneltava toisiaan Kontrolli ja dokumentointi minimiin</p>	<p>Dialogi asiakkaiden kanssa tarpeen Nostettava esimerkkiyrityksiä esille Kiire- ja lumekulttuuri saatettava loppuun! Kiitä, kehu ja kannusta!!!! Edistettävä työpaikkoja saamaan yhteinen tulevaisuus! Tilaisuuksiin virkamiesten kiintiö Kuinka saada työpaikoille vähemmän kontrollia, enemmän työntekijöihin luottamista ja vapautta valita työnteon tavat? Työpajoja lisää (opiskelijoiden proggikset hyödyksi pk-yrityksille)</p>
---	---	---



2. Johtamisen tulevaisuus

- Mitä pitää muuttua...

...asioiden johtamisessa

ja ihmisten johtamisessa?

<p>Mitä ei voi mitata, sitä ei voi johtaa.</p> <p>Asiantuntijasta ei tule hyvää johtajaa (??)</p> <p>Asiajohtamisesta → ihmisiin !!!</p> <p>Prosesseista → ihmisiin!!!</p> <p>Kokeilukulttuuri</p> <p>Läsnäololla luottamusta</p> <p>Pois tilastojen tulkinnasta!</p> <p>Vuorovaikuttamista, motivointia, palautteen antoa ja alaisten tukemista lisää.</p> <p>Työntekijöiden kouluttaminen</p> <p>Hiljaisen tiedon siirtäminen</p> <p>Perehdytys, avoimuus</p> <p>Työpaikan arvot, positiivinen palaute</p> <p>Vastuunkantajia lisää</p> <p>Strategia= mahdollisuus, ei mahdottomuus</p> <p>Hyvät työyhteisöt ja toimintatavat käytäntöön</p> <p>Johto uskaltaa epäonnistua</p> <p>Taitoa ratkaista ongelmia osallistavasti</p> <p>Johtamisen ulottuvuudet: tieto, taito ja tahto</p> <p>Johda joskus lintuperspektiivistä, näet kokonaisuuden!</p> <p>Innostu ja innosta!</p> <p>Mitä minä voin tehdä, keskity asioihin mihin voit vaikuttaa. Toteuta ne yhdessä, ideoi, keskustele ja kehitä.</p> <p>Mene johtajana epämurkkualueelle, ole erilainen, voit kehittyä.</p>	<p>Johtajasta talonmies. TALONMIEHEILY!!!!</p> <p>Pehmeiden arvojen ja ihmisten johtaminen</p> <p>Valmennettava maalintekijöitä</p> <p>Jokainen on erilainen ja tärkeä</p> <p>Sallittava yksilöllisyys, epäonnistumiset ja mahdollistettava kokeilla</p> <p>Esimerkillä johtaminen</p> <p>Itseluottamuksen tukeminen ja kannustaminen</p> <p>Luottamuksen ja innostuksen ilmapiiri, riskinotto</p> <p>Etäjohtamisen taidot</p> <p>Luottamus kaiken A ja O</p> <p>Työntekijöille kokonaisvastuu, ei irrallisia työtehtäviä (sitoutuminen)</p> <p>Salliva ilmapiiri (häpeän pelosta pois)</p> <p>Osaamisen tunnistaminen (vahvuudet, erilaisuudet)</p> <p>Tunneäly ja läsnäoloa</p> <p>Keskustelukulttuuri, turva, erilaiset mielipiteet sallitaan</p> <p>Hyvinvointi eurojen edelle!</p> <p>Työnteon puitteista huolehdittava</p> <p>Hyvää työntekoa pitää mahdollistaa</p> <p>Henkilöstöjohtaminen sisäistettävä uudelleen</p> <p>Vallalla johtaminen saatava loppumaan</p> <p>Esimies esimerkkinä</p> <p>Erilaisuutta tulisi arvostaa, monimuotoisuuden huomioiminen</p> <p>Taitoa kuulla itseään ja muita</p> <p>YES AND ajattelua työssä lisää</p>
---	---

...asioiden johtamisessa	...ihmisten johtamisessa
Palveleva johtaminen- innostaminen, rohkaiseminen Palveluammatti Positiivisuudella johtaminen, kylvä pieniä eleitä/asioita Rekrytoi erilaisuutta 1 Evidenssi 2 Intuitio. Älä ole kriittinen diktaattori Kirkasta fokus, muuten ei tapahdu mitään Johtajilla oltava muutospainetta Iteratiivinen strategia	Huolehdi hyvistä työn teon puitteista Ole läsnä työpaikalla, kuule hiljaiset viestit Pidä porukka tasapainossa, säilytä erilaisuudesta huolimatta turvallisuus. Luo onnistumisen edellytyksiä

Johtaminen on oma professio !

Esimieheksi ajaututaan. Epähoukuttelevaa. Nuoria mukaan.

Johtamisen uusi määritelmä. Kriteerit valintaan.

Miten mahdollistaa kulttuuri, missä alaiset vahtivat johtajaa?

Miksi sallitaan huonoa johtamista? Uskallusta tuoda esiin ongelmat.

Konkreettisia esimerkkejä arjen tekojen muutoksesta:

- "Tee mitä vain- päivä"
- "Helpompi saada anteeksi, kuin lupa"-viikko
- Oma vastuu työn tekemisen tavasta?
- Case: Desing Factory, ei koskaan NO (kulttuuri). Kaikki on mahdollista kulttuuri- kunnes on tehty. Dialogissa kehitettävää. Toiseen kiinnostus. Toimijoita(=toimeenpainijoita) tarvitaan, ideoijia löytyy
- Erilaiset organisaatioiden tukitoiminnot selkeästi näkyviin ja tiedoksi (esim. miten yritys voi saada tukea kansainvälistymiseen)