

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN TYÖKIRJA

JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMINEN

Johtamiskyvykkyys	Strateginen kyvykkyys	Management kyvykkyys	Leadership kyvykkyys	Vaikuttavuus ihmisiin
Taso 4 Kilpailuetu +++	Uudistajat	Oppimisen johtaminen	Johtajuuden jakaminen	Innostus
Taso 3 Kilpailuetu ++	Selviytyjät	Muutos-johtaminen	Luottamuksen osoittaminen	Aloitteellisuus
Taso 2 Kilpailukyky +	Sopeutujat	Prosessi-johtaminen	Suorituksen johtaminen	Ahkeruus
Taso 1 Kilpailukyky +/-	Menneisyyden vangit	AD-HOC johtaminen	Auktoriteetin osoittaminen	Kuuliaisuus

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyuden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN TYÖKIRJA

JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMINEN

Tämä työkirja tarjoaa Sinulle konkreettisia ja käytännönläheisiä keinoja, menetelmiä ja työkaluja johtamiskyvyyden kehittämiseen. Johtamisen kehittämisessä ei ole kyse yksin yksilön tietojen ja taitojen kehittämisestä. Johtaminen ei kehity yksin kouluttamalla ja valmentamalla yksilöitä. Johtamisen rakenteita, johtamisjärjestelmää ja johtamiskäytäntöjä on myöskin kehitettävä. Tämä kokonaisuus on organisaation johtamiskyvykkyyttä.

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvyyden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

MIKSI JOHTAMINEN EI KEHITY?



JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyyden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN ONGELMIA



Miksi johtaminen ei kehity, vaikka johtoa ja esihenkilöitä koulutetaan koko ajan?

1. Kehittäminen nähdään aivan liian yksilö- ja osaamiskeskeisesti.

Kehittyminen edellyttää paljon muutakin, kuin vain yksilötason tietojen ja taitojen kehittämistä. Johtamisen suoritustaso ei ole kiinni yksin osaamisesta. Kyse on paljon laajemmasta kokonaisuudesta. Puhumattakaan siitä, että kaikki johtamisongelmat eivät ole kiinni yksin yksilöistä.

2. Yhteisöllistä toimintaa/kyvykkyyttä ohjaavia ja kehittäviä rakenteita ei ole olemassa tai ne ovat puutteellisia.

Kyse on siis yhteisölliseen johtamiseen, oppimiseen ja kehittymiseen liittyvistä käytännöistä. Yhteisöllisen kyvykkyyden kehittyminen ei tapahdu sattumalta. Se edellyttää systematiikkaa. Systematiikka edellyttää rakenteita. Pienin mahdollinen rakenne on yhteinen tapa ajatella. Kyvykkyys on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

3. Johdon ja esihenkilöiden oman työn ja hyvinvoinnin tilannetta ei tunnusteta riittävästi.

Tämä näkökulma ei tule riittävästi esille ”perinteisissä” työhyvinvointikyselyissä. Vain hyvinvoiva esihenkilö voi johtaa ja kehittää työyhteisön hyvinvointia. Jos haluatte kehittää työyhteisönne hyvinvointia, niin selvittäkää esihenkilöiden hyvinvoinnin taso – ja sen kehittämistarpeet.

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN ONGELMIA



Miksi johtaminen ei kehity, vaikka johtoa ja esihenkilöitä koulutetaan koko ajan?

4. Johtamisen johtamisen merkitystä ei tunnisteta.

Kyse on johtamisen suoritustason johtamisesta. Se on tavoiteasetantaa, seurantaa, ohjaamista ja tukea. Tähän kokonaisuuteen liittyviä rakenteita ja toimintatapoja. Yhtenäinen johtamiskulttuuri ja hyvä johtaminen ei siis synny sattumalta. Tätäkin pitää johtaa. Usein heikko yksilötason johtaminen on vain oire johtamisen johtamiseen liittyvistä ongelmista. No hard feelings.

5. Menetelmätason puutteet kehittämistyössä.

Kohtien 1-4 kehittämiseen ei riitä kouluttaminen (=passiivisen oppimisen menetelmä). Kehittyminen edellyttää uusia yhteiskehittämisen (osallistavia) menetelmiä, koska johto ja esihenkilöt ovat oman työnsä kehittämisen parhaita asiantuntijoita. Yhteiskehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä. Tämä on sitä kuuluisaa organisaation piilossa olevaa potentiaalia parhaimmillaan – jota ei kannata jättää hyödyntämättä kehittämistyössä.

JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMINEN

MISTÄ ON KYSE?

Johtamiskyvykkyys	Strateginen kyvykkyys	Management kyvykkyys	Leadership kyvykkyys	Vaikuttavuus ihmisiin
Taso 4 Kilpailuetu +++	Uudistajat	Oppimisen johtaminen	Johtajuuden jakaminen	Innostus
Taso 3 Kilpailuetu ++	Selviytyjät	Muutos-johtaminen	Luottamuksen osoittaminen	Aloitteellisuus
Taso 2 Kilpailukyky +	Sopeutujat	Prosessi-johtaminen	Suorituksen johtaminen	Ahkeruus
Taso 1 Kilpailukyky +/-	Menneisyyden vangit	AD-HOC johtaminen	Auktoriteetin osoittaminen	Kuuliaisuus

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyys kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

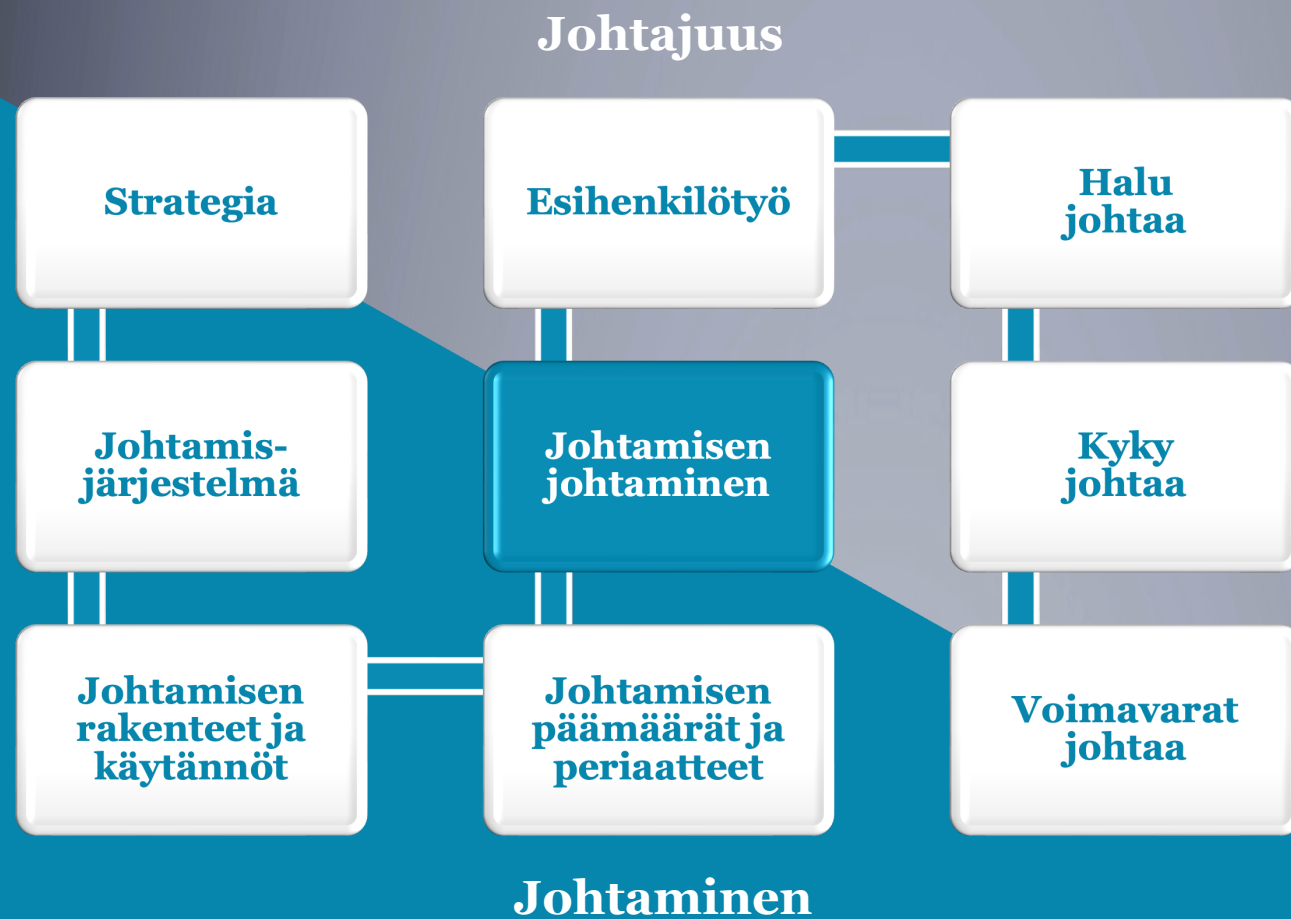
- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMINEN

Johtamiskyvyyden kehittäminen on johtamisen ja johtajuuden tasapainoista kehittämistä.



JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvyyden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

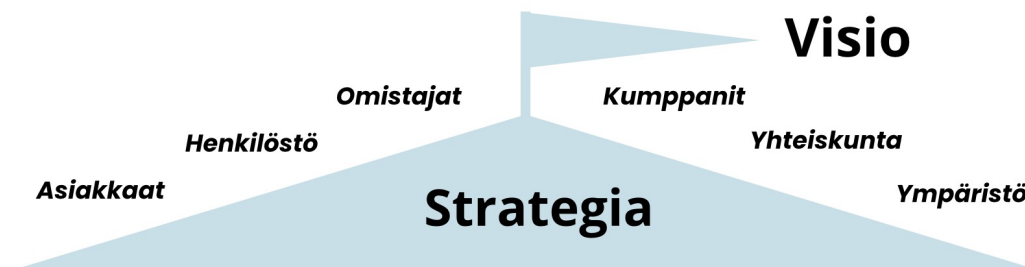
MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

Osoptimoinnista johtamisen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen



Johtamisen tavoitteet ja päämäärät

Johtamisen periaatteet ja käytännöt

Johtamisen mittarit ja seuranta

Johtamisen analysointi ja kehittäminen

Organisaation johtamiskyvykkyys

- Strateginen kyvykkyys
- Management kyvykkyys
- Leadership kyvykkyys

Yksilön johtamiskyvykkyys

- Motivaatio johtaa
- Tiedot ja taidot johtaa
- Voimavarat johtaa

Johtamisen johtaminen

DreamLeader® Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®
Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

Johtamisen merkitys

Tietoa, taitoa, tahtoa, toimijuutta ja tukea johtaa.

Ekologisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti vastuullisella ja kestäväällä tavalla.

Johtamisen toimeenpanon rakenteet

Johtamisen kehittymisen rakenteet

Johtamiskyvykkyudet

Johtamisen suoritustason johtaminen

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyuden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

050 3615121

tomi.kasurinen@dreamleader.fi

www.dreamleader.fi

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

JOHTAMISKYVYKKYYDEN TASOT

MITEN KYVYKKYYDEN EROT NÄKYVÄT KÄYTÄNNÖSSÄ?

Johtamiskyvykkyys	Strateginen kyvykkyys	Management kyvykkyys	Leadership kyvykkyys	Vaikuttavuus ihmisiin
Taso 4 Kilpailuetu +++	Uudistajat	Oppimisen johtaminen	Johtajuuden jakaminen	Innostus
Taso 3 Kilpailuetu ++	Selviytyjät	Muutos-johtaminen	Luottamuksen osoittaminen	Aloitteellisuus
Taso 2 Kilpailukyky +	Sopeutujat	Prosessi-johtaminen	Suorituksen johtaminen	Ahkeruus
Taso 1 Kilpailukyky +/-	Menneisyyden vangit	AD-HOC johtaminen	Auktoriteetin osoittaminen	Kuuliaisuus

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyuden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

JOHTAMISKYVYKKYYDEN TASOT



Johtamiskyvykkyyden tasolla 1. organisaation strateginen kyvykkyys on kokonaisuutena hyvin alhainen - kyvykkyys strategiseen uudistumiseen on erittäin heikkoa. Johtamisjärjestelmä ja johtamiskäytännöt ovat hyvin kehittymättömiä, josta syystä johtaminen on täysin reaktiivista. Organisaation kyvykkyys oppia ja uudistua on myöskin hyvin alhainen.

Yksilötasolla johtaminen perustuu asemavaltaan ja sen tuomaan muodolliseen auktoriteettiin. Johtamisen vaikuttavuus ihmisiin on parhaimmillaan sitä, että ihmiset ovat kuuliaisia johdon käskyjen ja määräysten toteuttajia.

Työhyvinvoinnin näkökulmasta organisaation johtamiskyvykkyys on tasolla, joka tuottaa lähinnä työpahoinvointia. Organisaation kilpailukyky on hyvin alhainen.

JOHTAMISKYVYKKYYDEN TASOT



Johtamiskyvyyden tasolla 2. organisaation strategista kyvykkyyttä kuvaa reaktiivisuus. Strategiseen ennakointiin liittyvät käytännöt ovat kehittymättömiä, josta syystä strateginen johtaminen on enemmänkin sopeutumista vallitsevaan tilanteeseen. Johtamisjärjestelmä ja johtamiskäytännöt on kuvattu ja määritelty, mutta johtamisen käytännön toteutuksessa on vielä vaihtelua ja selkeästi parannettavaa.

Kyvykkyys oppia ja uudistua on vielä verrattain alhaisella tasolla. Yksilötasolla johtamista ohjaa vahva suorituksen johtaminen, mutta johtamisessa ei vielä juurikaan huomioida henkilöstön yksilöllisiä tarpeita ja odotuksia johtamiselta.

Johtamisen vaikuttavuus ihmisiin on parhaimmillaan sitä, että ihmiset ovat ahkeria ja tunnollisia työntekijöitä. Suoritustasossa sekä työhyvinvoinnissa esiintyy melko suurta vaihtelua yksilötasolla. Kilpailukyvyssä on vielä selkeästi mahdollisuuksia kehittyä.

JOHTAMISKYVYKKYYDEN TASOT



Johtamiskyvyyden tasolla 3. organisaation strateginen kyvykkyys on jo selkeästi kehittyntä. Strategisen johtamisen perusajatus on selkeä ja pyrkimyksenä on selvästi päästä proaktiiviseen strategiseen johtamiseen, jolla pystytään reagoimaan etupainotteisesti tuleviin muutoksiin. Johtaminen on kokonaisuutena hyvin systemaattista. Muutosjohtaminen on isossa roolissa - muutosjohtaminen on johtamisen punainen lanka. Kyvykkyys oppia ja uudistua on myöskin jo selkeästi kehittyntä.

Organisaatiotasolla on kehittyneet osaamisen ja oppimisen kehittämisen käytännöt, jotka myöskin toteutuvat käytännössä. Myöskin yksilötasolla johtaminen on hyvin kehittyntä. Työyhteisössä vallitsee luottamuksen ilmapiiri, joka on rakentunut ihmisten aitoon arvostukseen, toimivaan vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen.

Johtamisen vaikuttavuus ihmisiin on parhaimmillaan sitä, että ihmiset ovat itseohjautuvia, aloitteellisia ja vastuuntuntoisia alansa osaajia, jotka ovat sitoutuneet itsensä ja koko työyhteisön kehittämiseen. Tällä johtamiskyvyyden tasolla työhyvinvointi syntyy työstä ja työssä. Työssä onnistumisista ja työssä kehittymisestä. Edellä mainitusta syystä koko organisaation ja liiketoiminnan suorituskyky on hyvin kehittyneellä tasolla. Tällä johtamiskyvyyden tasolla kilpailukyky on käänntynyt kilpailueduksi.

JOHTAMISKYVYKKYYDEN TASOT



Johtamiskyvykkyyden tasolla 4. organisaation strateginen kyvykkyys on erinomaisella tasolla. Strategisen johtamisen näkökulmasta tason 4. toimijat ovat selkeitä toimialansa edelläkävijöitä - suunnannäyttäjiä muille. Aidosti. Strateginen uudistuminen ei jää kalvoille eikä johdon puheisiin, vaan koko organisaatiolla on kyvykkyyttä toteuttaa ja johtaa strategiaa systemaattisesti. Johtamisjärjestelmä on kokonaisuutena hyvin kehittynyt.

Johtamisen keskiössä ja punaisena lankana on oppimisen ja uudistumisen kehittäminen kaikilla eri tasoilla. Tätä kokonaisuutta johdetaan selkeästi tavoitteellisesti ja systemaattisesti. Jatkuvasta oppimisesta ja kehittymisestä on tullut koko työyhteisöä yhdistävä tekijä - kulttuuri, joka synnyttää organisaatiolle pysyvän kilpailuedun.

Yksilötasolla johtajuus ei enää perustu titteleihin tai muuhun muodolliseen asemaan. Johtajuus on jakautunut koko organisaatioon - kaikille ja kaikkialle. Tämä on yhteisöohjautuvuutta parhaimmillaan. Johtamisen vaikuttavuus ihmisiin on parhaimmillaan sitä, että ihmiset ovat innostuneita työssään ja pääsevät toteuttamaan omaa intohimoaan tavalla, joka ei enää tunnu työltä. Työyhteisöstä ja työpaikasta on tällä johtamiskyvykkyyden tasolla tullut ilmiö, jota muut seuraavat (kateellisina).

JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMINEN

RATKAISUJEN RAKENTAMISTA YHDESSÄ

Johtamiskyvykkyys	Strateginen kyvykkyys	Management kyvykkyys	Leadership kyvykkyys	Vaikuttavuus ihmisiin
Taso 4 Kilpailuetu +++	Uudistajat	Oppimisen johtaminen	Johtajuuden jakaminen	Innostus
Taso 3 Kilpailuetu ++	Selviytyjät	Muutos-johtaminen	Luottamuksen osoittaminen	Aloitteellisuus
Taso 2 Kilpailukyky +	Sopeutujat	Prosessi-johtaminen	Suorituksen johtaminen	Ahkeruus
Taso 1 Kilpailukyky +/-	Menneisyyden vangit	AD-HOC johtaminen	Auktoriteetin osoittaminen	Kuuliaisuus

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyuden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

RATKAISUJA KEHITTÄMISEEN

Johtaminen kehittyy, kun organisaation johtamiskyvykkyys kehittyy kokonaisuutena.

Kyvykkyys on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus. Mistä on kyse? Miten johtamiskyvykkyyttä voidaan kehittää?

1. Strategisen kyvykkyuden kehittämisen keskeiset osa-alueet:

”Kyvykkyyttä suunnitella strategisesti fiksuja liikkeitä – ja toteuttaa ne.”

- Systemaattinen ennakointi- ja skenaariotyö
- Uusien kasvumahdollisuuksien aktiivinen hakeminen
- Liiketoimintariskien hallintaan liittyvät menettelyt
- Kilpailukyvyn ja kilpailuedun tunnistaminen
- Selkeät strategiset valinnat
- Selkeät strategiset päämäärät ja keinot
- Strategisten kyvykkyyksien tunnistaminen
- Selkeät strategiset toimenpide- ja kehitysohjelmat
- Kyky toteuttaa ja johtaa strategiaa
- Strategiaprosessin jatkuva arviointi ja kehittäminen

RATKAISUJA KEHITTYMISEEN

Johtaminen kehittyy, kun organisaation johtamiskyvykkyys kehittyy kokonaisuutena.

2. Management kyvykkyuden kehittämisen keskeiset osa-alueet:

”Kyvykkyyttä kehittää toimivia, tarkoituksenmukaisia ja yhtenäisiä johtamiskäytäntöjä, joilla varmistetaan koko organisaation kyvykkyys oppia ja uudistua yhdessä.”

- Selkeät johtamisen tavoitteet ja päämäärät
- Selkeät johtamisen rakenteet
- Selkeät johtamisroolit
- Selkeät johtamisvastuut
- Suorituksen johtamisen käytännöt
- Mittarit ja seurantakäytännöt
- Analyysi- ja palautekäytännöt
- Jatkuvan oppimisen ja kehittämisen käytännöt
- Tiedolla johtamisen käytännöt
- Johtamisen johtamisen käytännöt

RATKAISUJA KEHITTYMISEEN

Johtaminen kehittyy, kun organisaation johtamiskyvykkyys kehittyy kokonaisuutena.

3. Leadership kyvykkyuden kehittämisen keskeiset osa-alueet:

”Kyvykkyyttä saada ihmiset yrittämään työssään parasta, antamaan itsestään jotakin sellaista – jota käskyttämällä ja kontrollilla ei voi saada aikaan.”

- Yhteisen suunnan ja tulevaisuuden jakaminen
- Luottamuksen rakentaminen
- Arvostuksen osoittaminen
- Yhteisöllisyyden vahvistaminen
- Vuorovaikutuksen kehittäminen
- Osallistaminen ja yhteiskehittämisen käytännöt
- Osaamisen ja oppimisen kehittämisen käytännöt
- Kokeilukulttuurin kannustaminen ja rakentaminen
- Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen tukeminen
- Työmotivaation edistäminen ja tukeminen

RATKAISUJA KEHITTYMISEEN

Johtaminen kehittyy, kun organisaation johtamiskyvykkyys kehittyy kokonaisuutena.

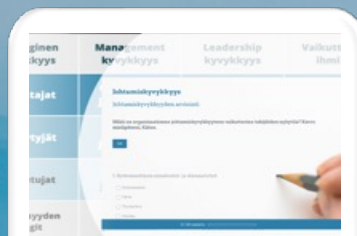
4. Johdon ja esihenkilöiden oman työn kehittämisen keskeiset osa-alueet:

”Ainoastaan hyvinvoiva johtaja ja esihenkilö voi johtaa oman työyhteisönsä hyvinvointia. Työhyvinvointi syntyy työssä ja työstä – ja kehittyy työssä. Myöskin johdon ja esihenkilöiden.”

- Omaan työhön liittyvä ammatillinen osaaminen
- Oman työn sujuvuus
- Selkeät oman työn tavoitteet
- Selkeä oma rooli ja vastuualue
- Oman työn merkityksellisyys
- Toimivat työvälineet ja prosessit
- Mahdollisuus oman työn kehittämiseen
- Palautuminen työstä
- Työn ja vapaa-ajan välinen suhde
- Häiriöttömyys ja keskittyminen työhön
- Onnistumisten huomiointi

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN TYÖKIRJA

JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMISEN VAIHEET



Kyselyt ja haastattelut

"Yhteisen tilannekuvan rakentamista. Kaikkien osaaminen käyttöön – ja kehittämisideat esiin."



Nykytila ja analyysi

"Havaintoja yhteisen kehityspolun rakentamisen tueksi."



Valmennukset ja luennot

"Osaamisen ja oppimisen kehittämistä. Tietojen, taitojen ja kyvykkyyksien kehittämistä."

Yhteiskehittämisen työpajat

"Kehittämistyön konkretisointia. Mitä tavoittelemme? Miten etenemme? Mistä tunnistamme kehittymisen?"

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvyyden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

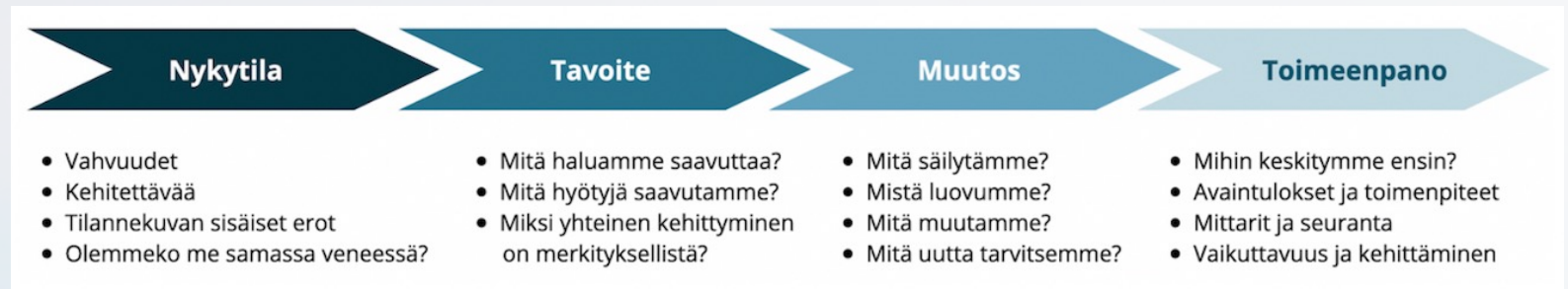
- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

KEHITTÄMISEN VAIHEET

VAIKUTTAVIA JA KESTÄVIÄ TULOKSIA JOHTAMISEN JA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMISEEN



Johtamiskyvykkyys	Strateginen kyvykkyys	Management kyvykkyys	Leadership kyvykkyys	Vaikuttavuus ihmisiin
Taso 4 Kilpailuetu +++	Uudistajat	Oppimisen johtaminen	Johtajuuden jakaminen	Innostus
Taso 3 Kilpailuetu ++	Selviytyjät	Muutos-johtaminen	Luottamuksen osoittaminen	Aloitteellisuus
Taso 2 Kilpailukyky +	Sopeutujat	Prosessi-johtaminen	Suorituksen johtaminen	Ahkeruus
Taso 1 Kilpailukyky +/-	Menneisyyden vangit	AD-HOC johtaminen	Auktoriteetin osoittaminen	Kuuliaisuus

NYKYTILAKARTOITUS

JOHTAMISKYVYKKYYDEN NYKYTILAKARTOITUS KERTOO JOHTAMISKYVYKKYYTENNE VAHVUUDET JA KEHITYSKOhteet



Johtamiskyvykkyys	Strateginen kyvykkyys	Management kyvykkyys	Leadership kyvykkyys	Vaikuttavuus ihmisiin
Taso 4 Kilpailuetu +++	Uudistajat	Johtamiskyvykkyys Johtamiskyvykkyuden arviointi Mikä on organisaationne johtamiskyvykkyteen vaikuttavien tekijöiden nykytila? Kerro mielipiteesi. Kiitos. <input type="button" value="OK"/>		
Taso 3 Kilpailuetu ++	Selviytyjät			
Taso 2 Kilpailukyky +	Sopeutujat			
Taso 1 Kilpailukyky +/-	Menneisyyden vangit			

Johtamiskyvykkyuden kehittäminen

0 / 30 vastattu

johtaminen osoittaminen Kuuliaisuus

TOIMENPITEIDEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

MÄÄRITTELE PITKÄN AIKAVÄLIN TAVOITTEET JA LYHYEN AIKAVÄLIN TOIMEENPANO-OHJELMA



JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMINEN

KEHITTÄMISTYÖN TULOKSISTA SYNTYY VASTUULLISEN JOHTAMISEN KÄSIKIRJA

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykyys johtaa on enemmän kuin
yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyyden kehittäminen
on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.



SISÄLTÖ

- 1 Strategia ja arvomme
- 2 Vastuullinen johtaminen
- 3 Johtamislupauksemme
- 4 Päämäärät ja keinot
- 5 Roolit ja vastuut
- 6 Kehittäminen
- 7 Toimintatavat
- 8 Seuranta ja mittaaminen
- 9 Jatkuva parantaminen
- 10 Sinun tukenasi

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvyyden kehittäminen on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.



SEURANTA JA JATKUVA KEHITTÄMINEN



RAKENNA JATKUVAN KEHITYMISEN SYSTEMATIikka JA KÄYTÄNNÖT



Kehittämistyön vaikuttavuuden seuranta

Määritä selkeät mittarit, joilla seurataan kyvykkyyksienne kehittämiseen liittyvien tavoitteiden toteutumista. Analysoi säännöllisesti edistymistä ja tunnista kehityskohteet.



Jatkuva oppiminen

Luo kulttuuri, joka kannustaa kokeiluihin, palautteen antamiseen ja virheistä oppimiseen. Hyödynnä saatuja kokemuksia kehittääksesi toimintaa jatkuvasti.



Reagointi muutoksiin

Seuraa aktiivisesti ulkoisen ja sisäisen toimintaympäristönne muutoksia. Ole valmis mukauttamaan kehittämistyönne painopisteitä ja prioriteetteja tarvittaessa.

JOHTAMISKYVYKKYYDEN KEHITTÄMINEN

YHTEISKEHITTÄMISEN HYÖDYT

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykyys johtaa on enemmän kuin
yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyyden kehittäminen
on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.

HYÖDYT

YHTEISKEHITTÄMISEN HYÖDYT

- ✓ **Yhtenäinen ja jaettu käsitys** johtamisen ja esihenkilötyön nykytilasta.
- ✓ **Yhtenäinen ja jaettu käsitys** johtamisen ja esihenkilötyön tavoitetilasta.
- ✓ **Yhdessä rakennetut** johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen pitkän aikavälin kehityskohteet ja toimenpiteet.
- ✓ **Yhdessä rakennetut** johtamisen ja esihenkilötyön kehittämisen lyhyen aikavälin konkreettiset kehittämistoimenpiteet.
- ✓ **Yhdessä rakennetut** kehittämistyön toimeenpanoon ja jatkuvaan kehittämiseen liittyvät käytännöt (johtamisen johtamisen käytännöt).
- ✓ **Yksi yhtenäinen** tapa johtaa – vastuullisen johtamisen käsikirja laadittu.

= **Yhtenäisen johtamiskulttuurin rakentuminen ja jatkuva kehittyminen.**

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEN TYÖKIRJA

HALUATKO LISÄTIETOJA
TAI TUKEA KÄYTÄNNÖN
KEHITTÄMISTYÖHÖN?

Tomi Kasurinen
tomi.kasurinen@dreamleader.fi
050 3615121

JOTAKIN UUTTA?

JOHTAMISEN KEHITTÄMISEEN

Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin
yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyyden kehittäminen
on ratkaisujen rakentamista yhdessä.

MITÄ SAATTE?

- Yhtenäistä johtamista
- Laadukasta johtamista
- Johdettua johtamista
- Kehittyvää ja uudistuvaa johtamista.



Tuloksellista ja vaikuttavaa kehittämistyötä yhteiskehittämisen keinoin.