

account+or

**ESIMIES PALAUTTEEN KOHTEENA:
TOIVEIDEN TYNNYRI VAI TOIMISTON SYLKYKUPPI?**

Harri Sirén & Pauli Juuti

TERVETULOA!



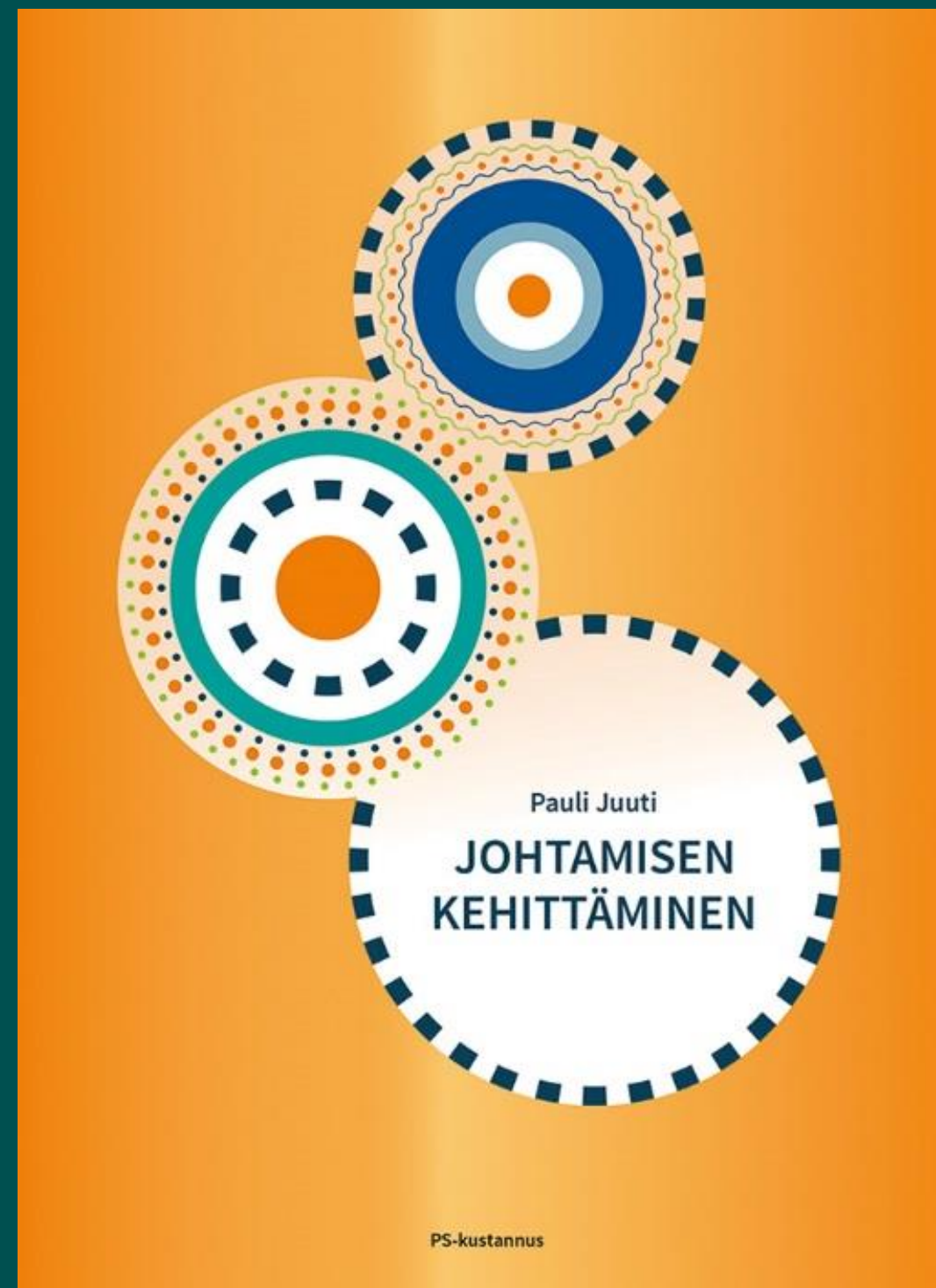
Pauli Juuti
tietokirjailija



Harri Sirén
Senior Consultant
Accountor HR4

Johtamisen kehittäminen

a+



”Tässä teoksessa kerrotaan, millaisten keinojen avulla esimies voi saada muut mukaansa tavoittelemaan työyhteisön päämääriä ja ratkaisemaan kohdattuja haasteita. Lisäksi esitellään keskeisimpiä johtamisen kehittämisen menetelmiä, kuten 360 asteen arviointia, työnohjausta ja mentorointia.”

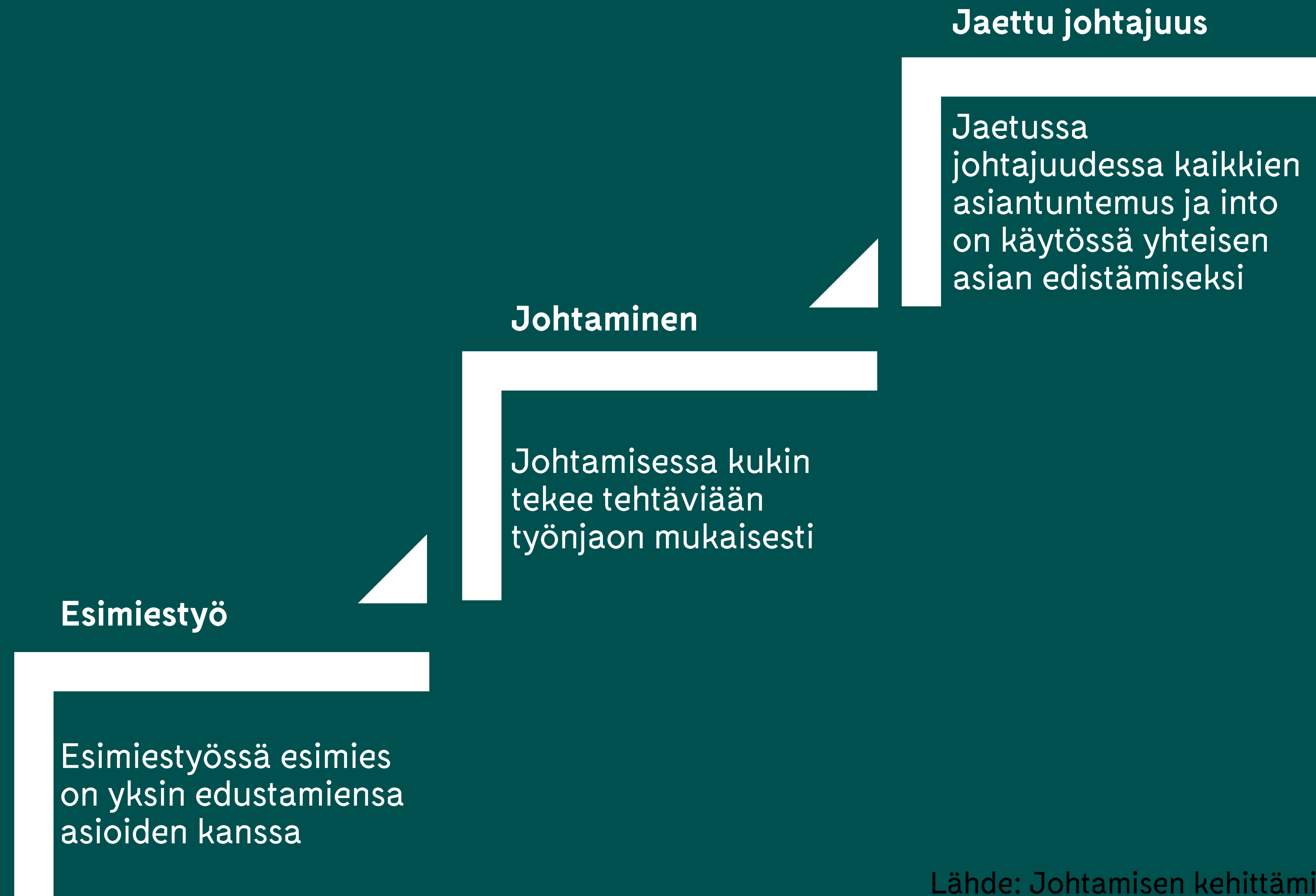
TEEMOJAMME TÄNÄÄN:

- + Jaetun johtajuuden viitekehys
- + Avoimuuden kulttuurin edistäminen
- + Palautteen vastaanottaminen
- + Toiminnan kehittäminen



ESIMIESTYÖN, JOHTAMISEN JA JAETUN JOHTAMISEN ERO

a+



Lähde: Johtamisen kehittäminen, Pauli Juuti

AVOIMUUS PERUSTUU LUOTTAMUKSELLE

- + Luottamus on odotus siitä, että yksilön, ryhmän tai organisaation antama lupaus pitää
- + Luottamus on vapaaehtoista asettumista riippuvaiseksi toisesta sellaisissa asioissa, joissa itse voi olla haavoittuva
- + Luottamus on riippuvuuden hyväksymistä ja itsensä alttiiksi asettamista
- + Luottamus on vastavuoroista ja se on ansaittava

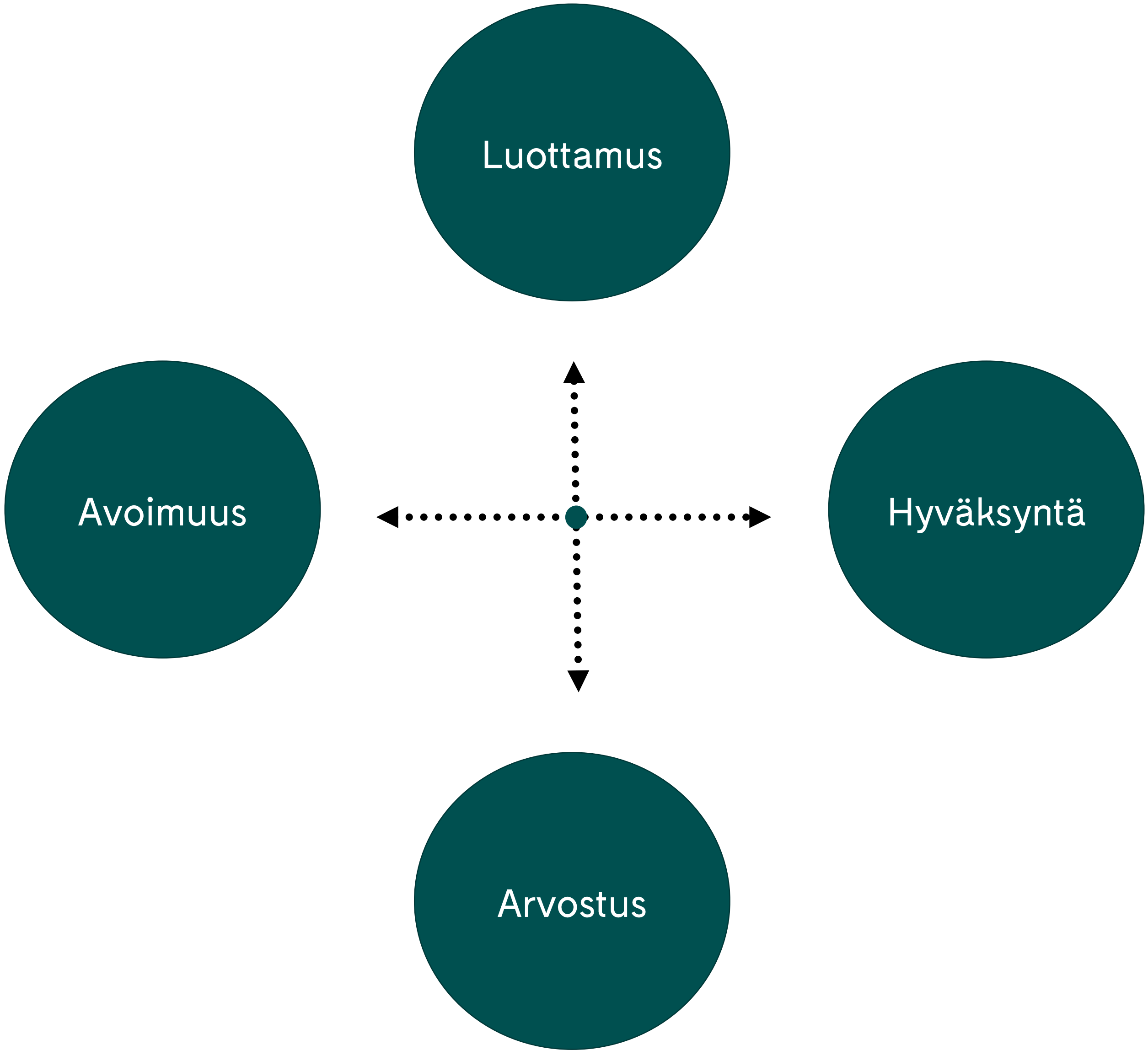
Lähde: Johtamisen kehittäminen, Pauli Juuti





LUOTTAMUS HEIJASTUU IHMISSUHTEISIIN JA ILMAPIIRIIN

Lähde: Johtamisen kehittäminen, Pauli Juuti

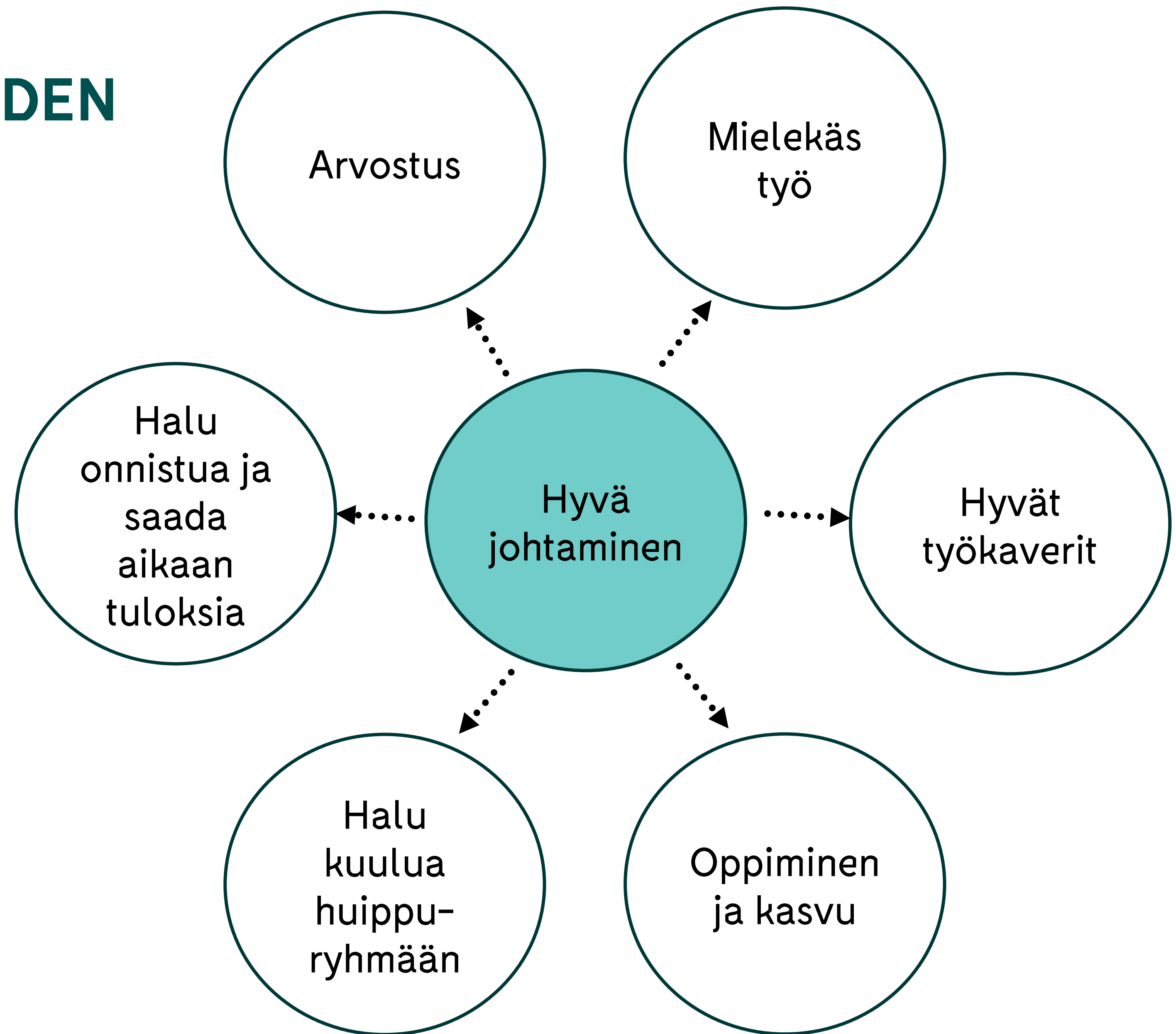


MITÄ ON OIKEUDENMUKAISUUS?

- + Oikeudenmukaisuus on sitä, että samanlaisissa tilanteissa olevia ihmisiä kohdellaan samalla tavalla
- + Oikeudenmukaisuuden kokemiseen liittyy henkilön tekemä tulkinta siitä, pyrkiikö esimies edesauttamaan häntä saavuttamaan hänen mielestään suotuisan suhteen organisaatioon
- + Kokemus johtamisen oikeudenmukaisuudesta syntyy vuorovaikutuksessa
- + Oikeudenmukaisuuden kokemus syntyy siitä, että ihmiset voivat luottaa esimiehen puolueettomuuteen ja esimiehen motiivien epäitsekkyteen



HYVÄ JOHTAMINEN TUKEE TYÖHÖN LIITTYVIEN TOIVEIDEN TOTEUTUMISTA



OMAN IDENTITEETIN TYÖSTÄMINEN PALAUTTEEN AVULLA

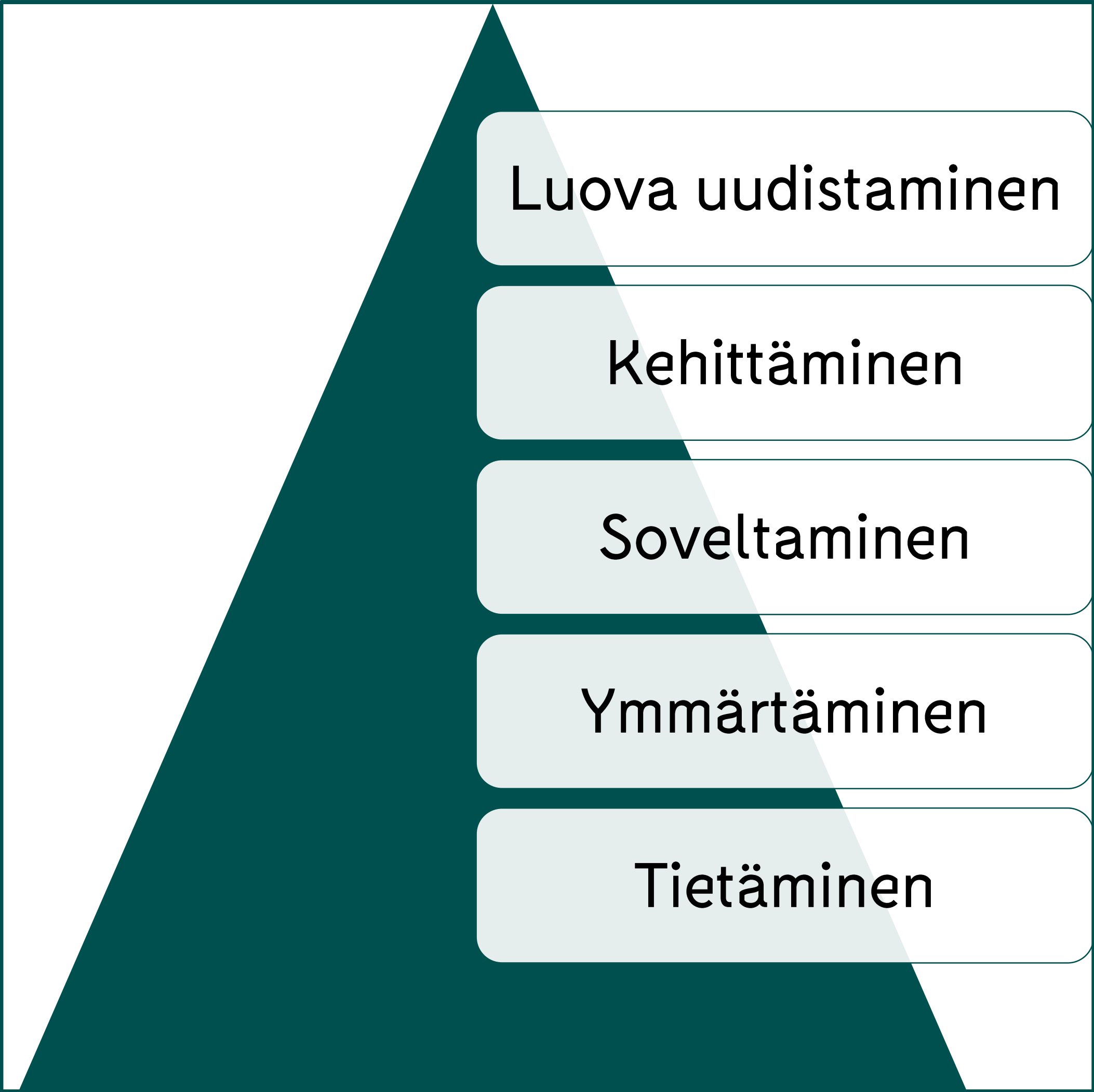
Miten palaute
sopii kuvaan
itsestäni
esimiehenä?

Työstämistä
vaatii:
1. Identiteetti
2. Ego



ESIMIES OMAA TOIMINTAANSA REFLEKTOIMASSA





A pyramid diagram with five horizontal levels. From top to bottom, the levels are: 'Luova uudistaminen', 'Kehittäminen', 'Soveltaminen', 'Ymmärtäminen', and 'Tietäminen'. The pyramid is dark teal, and the levels are light gray rounded rectangles.

Luova uudistaminen

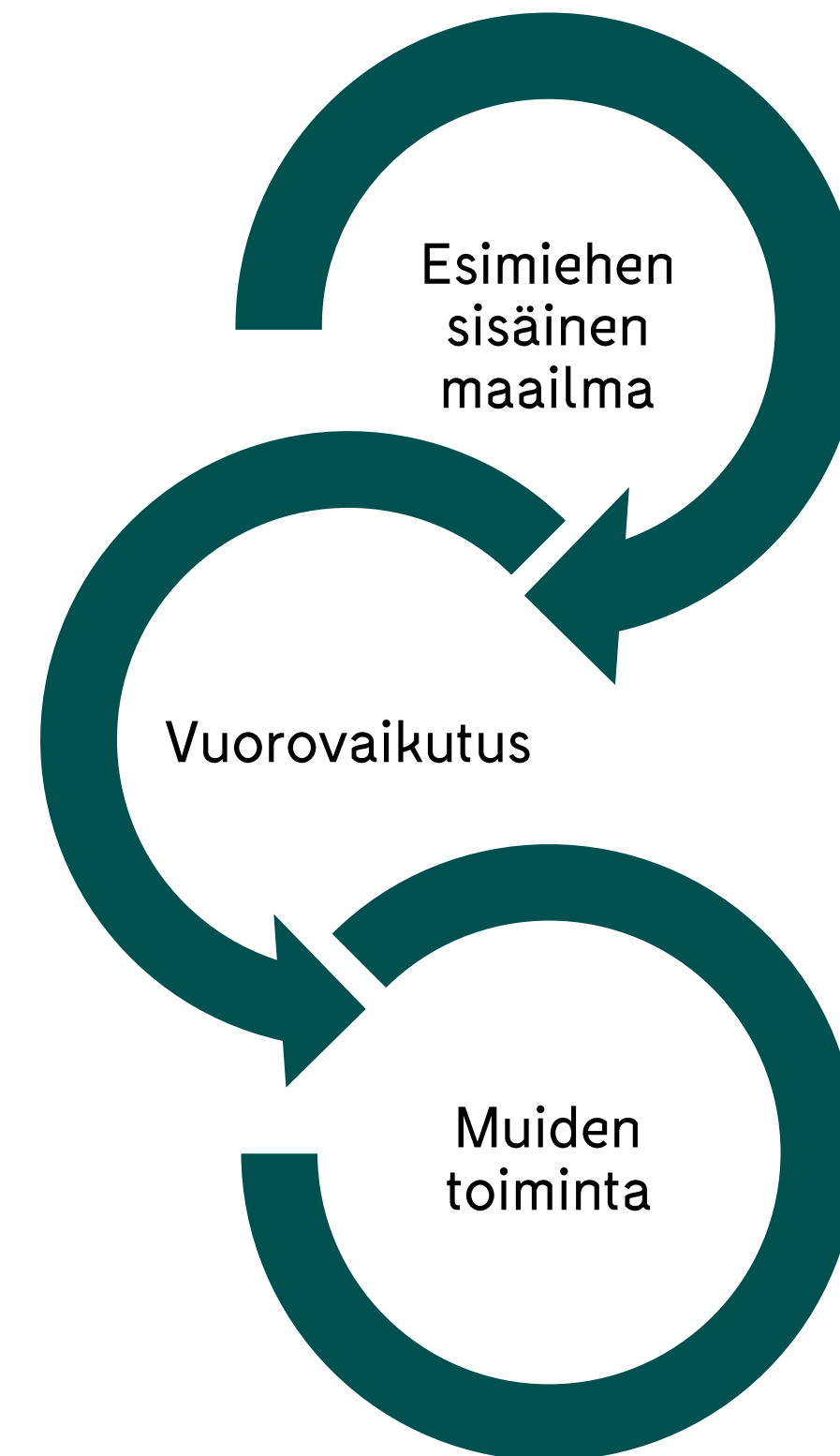
Kehittäminen

Soveltaminen

Ymmärtäminen

Tietäminen

TIETÄMISEN TASOT



JOHTAMISTAITOJEN KEHITTYMINEN

a+

UUDISTUMINEN SYNTYY KOKO ORGANISAATION OPPIMISESTA





Henkilöstötutkimuksen
hyödyntämisestä keskustelemassa
Terveystalon henkilöstön
kehitysjohtaja **Susan Kallio** sekä
Accountor HR4:n Senior Insight
Strategist **Annarita Koli**.

+ Lisätiedot ja ilmoittautumiset:
[www.accountor.com/fi/finland/tapahtuma/
esimies-henkilostotutkimuksen-hyodyntajana](http://www.accountor.com/fi/finland/tapahtuma/esimies-henkilostotutkimuksen-hyodyntajana)

KIITOS!

a+



Harri Sirén
Senior Consultant
Accountor HR4
harri.siren@hr4.fi