

Lähiesimiestyön ammattitutkinto - Dialoginen vuorovaikutus esimiestyössä

VALMENNUSOHJELMAN ESITTELY



LÄHIESIMIESTYÖN AMMATTITUTKINTO - DIALOGINEN VUOROVAIKUTUS ESIMIESTYÖSSÄ

I Keille valmennusohjelma on tarkoitettu?

II Valmennusohjelman hyödyt osallistujille

III Valmennusohjelma osana organisaation toiminnan kehittämistä

IV Valmennuksen esimerkkiohjelma

V Valmennuksen ohjaus ja resursointi

VI Dialogisen organisaation toimintakulttuurin piirteitä

VII Valmennuksen **punainen lanka**



I KEILLE VALMENNUSOHJELMA ON TARKOITETTU?

1. Valmennusohjelma on tarkoitettu ryhmä- ja tiimivastaaville, osastovastaaville, yksikön päälliköille, projektivastaaville ja kaikille niille, jotka suunnittelevat esimiestehtäviin etenemistä urallaan.
2. Valmennusohjelma toteutetaan Lähiesimiestyön ammattitutkintoperusteiden mukaisesti painottaen työyhteisön dialogisen vuorovaikutuksen, toimintakulttuurin ja esimiestyön kehittämistä.
3. Valmennusohjelma antaa osaamista, varmuutta ja työkaluja päivittäiseen tiimin tai ryhmän dialogiseen vuorovaikutukseen ja toimintaan.
4. Valmennusohjelma on erityisesti tarkoitettu organisaatioille, joissa ollaan halukkaita oppimaan dialogitaitoja ja hyödyntämään dialogisuutta työhyvinvoinnin, tuottavuuden ja tuloksellisuuden tekijänä.

II VALMENNUSOHJELMAN HYÖDYT OSALLISTUJILLE

1. Valmennus auttaa jäsentämään toimialalla käynnissä olevia muutoksia oman työn hallinnan ja kehittämisen kannalta.
2. Esimiehet saavat käyttöönsä uusimmat dialogisen johtamisen ajattelu- ja johtamismallit – johtaminen kehittyy, tehostuu ja virtaviivaistuu.
3. Yksilöllinen ryhmäohjaus tukee henkilökohtaista kehitystä esimiehenä – oppimisesta tulee voimavara.
4. Dialoginen esimiestyö painottaa henkilöstön monimuotoisuutta arvostavaa sekä luovuutta ja innovatiivisuutta esiin nostavaa vuorovaikutusta.
5. Tutkintopohjainen valmennusohjelma voidaan sijoittaa osaksi osallistujan ja organisaation johtamisen urapolkua.

III VALMENNUSOHJELMA OSANA ORGANISAATION TOIMINNAN KEHITTÄMISTÄ

1. Organisaatiokohtaiset valmennusohjelmat voidaan kytkeä osaksi strategian toteuttamista ja toimintakulttuurin haluttua muutosta.
2. Osana valmennusta ohjatulla kehittämishankkeella voidaan vastata organisaation konkreettisiin ja ajankohtaisiin kehittämistarpeisiin.
3. Alueellisesti toimivissa verkostoissa valmennusohjelman toteuttaminen voidaan kytkeä osaksi verkoston toiminnan sekä toimijoiden dialogisen vuorovaikutuksen kehittämistä.
4. Valmennusohjelman ohjaus voidaan laajentaa koskemaan mm. kehittämishankkeiden toteutusta ja arviointia sekä nykyisen johtamismallin kehittämistä.

IV LÄHIESIMIESTYÖN AMMATTITUTKINTO- Dialoginen vuorovaikutus esimiestyössä - esimerkkiohjelma

Lähtökohdat

Organisaation:	<ul style="list-style-type: none"> • Toimintakulttuuri • Strategia • Johtamiskäytännöt • Dialogisuus 	Tutkinnon suorittaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Tutkintoperusteet • Henkilökohtaistaminen • Teoria, tuki ja soveltaminen
----------------	--	-------------------------	--



V VALMENNUKSEN OHJAUS JA RESURSOINTI

- Valmistavan koulutuksen toteutuksesta vastaa Consulting Partners Network verkostokumppaneineen ja tutkinnon suorittamisesta sekä tutkintotodistusten myöntämisestä vastaa Suomen Liikemiesten Kauppaopiston Aikuiskoulutus.
- Valmennusohjelman sisällöstä sovitaan asiakkaan kanssa organisaatiopainotusten pohjalta.
- Asiakkaan johdon ja omien asiantuntijoiden osallistuminen valmennuksen toteutukseen on tärkeää
- Valmennuksen asiantuntijaresursseina ovat käytettävissä mm.



Tapio Varis
Consulting Partners
Network/ Incity Oy



Sirpa Syvänen
Tampereen
Yliopisto



Kati Tikkamäki
Tampereen
yliopisto



Kaija Loppela
Seinäjoen ammatti-
korkeakoulu

VI DIALOGISEN ORGANISAATION TOIMINTAKULTTUURIN PIIRTEITÄ

1. Yhdenveroisuus ja luottamuksellinen vuoropuhelu
2. Toisten kuunteleminen oleellista – ihmisten moninaisuuden kunnioittaminen
3. Pyritään yhdistämään ja rakentamaan uutta – löytämään uusia ratkaisuja
4. Tavoitteena on saavuttaa keskinäinen ymmärrys ja sitoutuminen, mikä johtaa kestäviin tuloksiin ja ihmisten voimaantumiseen
5. Yhteisymmärrys johtaa tekoihin ja vastuun ottamiseen
6. Vuoropuhelua tuetaan kysymyksillä, valmennuksella, merkityksillä, tarinoilla, arvostavalla lähestymisellä sekä tietoisuustaidoilla ja osallistamisella
7. Muutos uskomuksissa, asenteissa, tottumuksissa tai käyttäytymisessä perustuu organisaation toimintakulttuurin tukeen ja sisäiseen motivaatioon
8. Haastaviin tilanteisiin haetaan ratkaisuja eri osa-puolia arvostavassa ja kunnioittavassa hengessä
9. Dialogissa esitetään kysymyksiä joihin ei ole valmiita ratkaisuja – yhdessä löydetään mahdollisuuksia, joita ei tiedetty olevan olemassakaan.

VII VALMENNUKSEN PUNAINEN LANKA

1. Dialogi on Lähiesimiestyön ammattitutkinnon jaksot yhdistävä punainen lanka.
2. Dialogille luodaan tilaa toiminnan ohjaamisen ja kehittämisen suunnitelmallisella toteuttamisella.
3. Dialogia voi kehittää vuorovaikutuksessa oman ryhmän/ tiimin kanssa.
4. Valmennusohjelma kehittää konkreettisesti esimiesten keskeisiä dialogitaitoja.
5. Dialoginen vuorovaikutus tukee organisaation tuloksellisuus- ja vaikuttavuustavoitteiden saavuttamista.
6. Dialogiset vuorovaikutuskäytännöt uudistavat ja energisoivat toimintaa sekä lisäävät koettua työhyvinvointia
7. Dialoginen esimiestyö kannustaa henkilöstöä itseohjautuvuuteen.
8. Dialogi synnyttää uusia innovaatiota ja ratkaisuja.
9. Valmennusohjelmassa hyödynnetään tutkimus- ja kehittämisohjelmassa (www.dinno.fi) kehitettyjä dialogisen vuorovaikutuksen ajatusmalleja ja käytäntöjä sekä vertaistukea.