



Miten vahvistaa esihenkilöosaamista?

Digimentori esimiesosaamisen vahvistajana -hanke
Projektipäällikkö, yliopettaja Sari Himanen, FT

TAMK
Webinaari 18.5.2022

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Keskeiset kysymykset

- Mitä on esihenkilöosaaminen?
- Miten esihenkilöosaamista voi vahvistaa?

Esihenkilön rooli; vastuut, valtuudet ja velvollisuudet...



Miten jakaisin resurssit?

Mihin asioihin puutun ja mihin en?

Miten tuen itseohjautuvuutta?

Miten johdan tiimiäni?

Mitkä ovat eettiset velvollisuuteni?

Mitä tarkoittaa varhainen välittäminen?

Miten vastaan turvallisuudesta?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Henkilöstön johtaminen; työntekijöiden kohtaaminen ja ammatillisen kehittymisen tukeminen...

Kuuntelenko riittävästi?

Osaanko antaa palautetta?

Miten vaikutan motivoitumiseen?

Miten työntekijöitä käytännössä tuetaan?

Miten arvioin onnistumisia?

Miten palkitsen onnistumisista?

Miten näen erilaiset persoonallisuudet?

Miten toteutan ikäjohtamista?



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Työyhteisön hyvinvoinnin johtaminen

Johdanko minä
työyhteisömme
ilmapiiriä?

Onko meillä
epäasiallista
käyttäytymistä?

Miten
puutun
ongelmiin?

Tunnistanko
alisuoriutumista?

Mitä jos havaitsen
konflikteja?

Miten
huolehdin
työyhteisömme
imagosta?



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Itsensä johtaminen

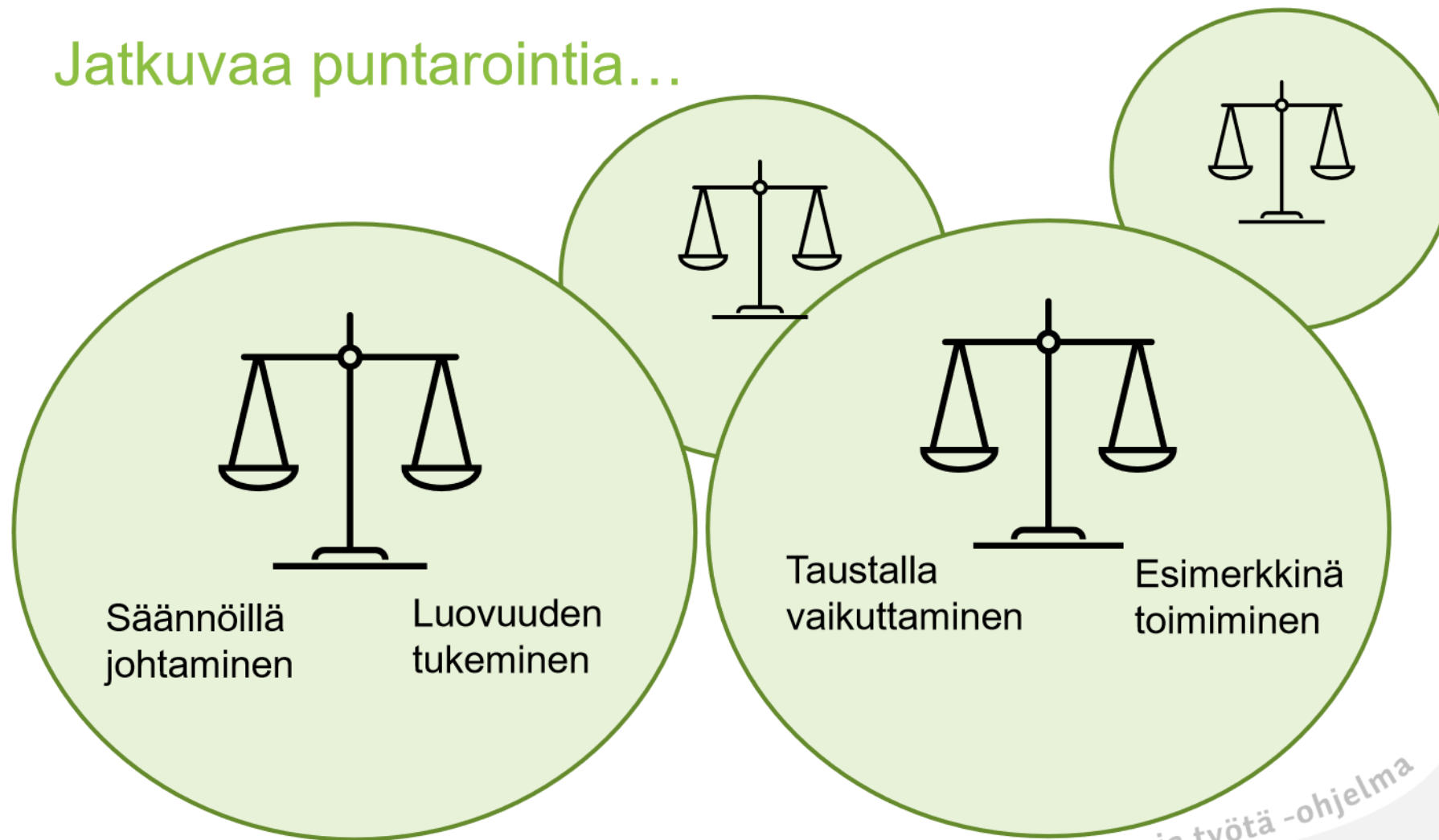


Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Jatkuvaa puntarointia...



Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Miten esihenkilöosaamista voi vahvistaa?

1. Lähtökohtana tahto toimia hyvänä esihenkilönä
2. Tietoinen itsensä johtaminen on systemaattista itsetuntemuksen kehittämistä, omien vahvuuksien ja heikkouksien, arvojen, tarpeiden ja motiivien ymmärtämistä
3. Tietoa ja hyviä vinkkejä
4. Taitoa ja osaamista



Valmentaja
tavoitteellisen
kehittymisen
ohjaajana

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Valmentajana voi toimia digitaalinen mentori

diMes

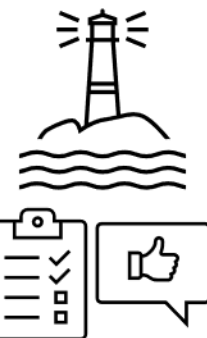
Digimentori esimiesosaamisen vahvistajana



Tietoa
ja tukea



Itselfreflektio



Suunta ja
motivaatio



Taito ja rohkeus



Minäpystyvyys

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Digitaalisen valmennuksen pedagoginen ydin

- Valmennus perustuu valmennettavan tarpeeseen kehittyä ja valmentajan tarjoamiin mahdollisuuksiin (Ristikangas & Ristikangas 2018)
 - Keskeisenä keinona on haastaa mentoroitavan omia ajatuksia, tarjota rikasteita ajattelun aktivoimiseksi ja tukea yhteistoiminnallisuutta.
- Valmennuksessa fasilitoidaan oppimista, kehittymistä ja uutta tapaa toimia (Leigh, Littlewood & Lyons 2019)
 - Valmennus kannustaa soveltamaan esitettyä tietoa ja kokeilemaan erilaisia käytäntöjä, arvioimaan omia totuttuja toimintatapoja ja osallistamaan työntekijöitä toimintakäytäntöjen uudistamiseen.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



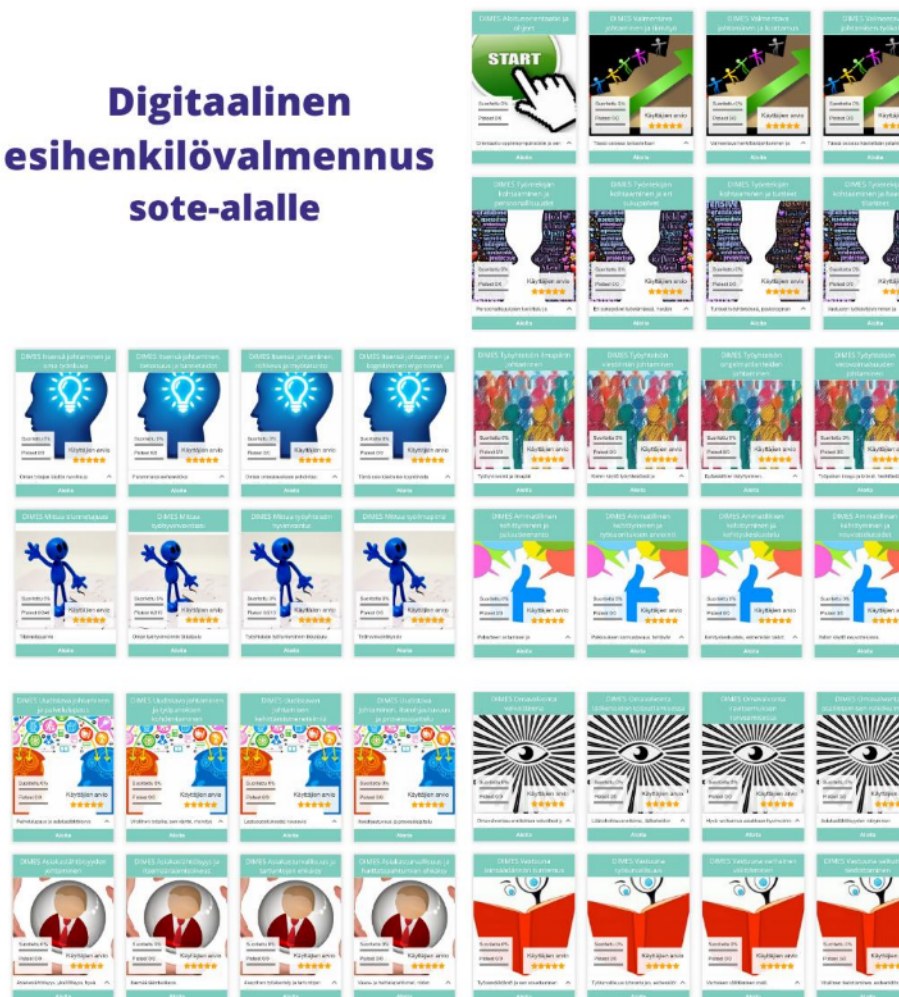
Valmennusohjelman sisältö

10 aihetta,
40 interaktiivista osiota,
jotka ovat kestoltaan 15 – 30 min.

- valmentava johtaminen
- itsensä johtaminen
- esihenkilön vastuut
- työntekijän kohtaaminen
- ammatillisen kehittymisen tukeminen
- työyhteisön johtaminen
- itsearviointimittarit
- uudistava johtaminen
- asiakaslähtöisyyden johtaminen
- omavalvonta



Digitaalinen esihenkilövalmennus sote-alalle



diMes
Digitaalinen esimiesvalmennus
projects.tuni.fi/dimes

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





Digimentori esimiesosaamisen vahvistajana

<https://projects.tuni.fi/dimes/>

Kokeile valmennusohjelman demoversiota

<https://dimes.tuni.fi/kokeile>



Hanketiimi kiittää ☺

Hannu Järvinen, Sari Himanen,
Anna-Liisa Karjalainen, Heidi
Valtatie, Tuija Rasku, Venla
Kinnunen, Kirsi Tanner

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

