

## Lähiesimiestyön ammattitutkinto - Dialoginen vuorovaikutus esimiestyössä

### Valmennusohjelma



© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus

## Lähiesimiestyön ammattitutkinto - Dialoginen vuorovaikutus esimiestyössä

- I Keille valmennusohjelma on tarkoitettu?
- II Valmennusohjelman hyödyt
- III Valmennusohjelman sisältö ja aikataulu
- IV Valmennusohjelman ohjaus ja resursointi
- V Dialogisen organisaation toimintakulttuurin piirteitä
- VI Valmennusohjelman **Punainen lanka**

© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus

## 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. Lähiesimiestyön ammattitutkinto antaa osaamista, varmuutta ja työkaluja päivittäiseen tiimin tai ryhmän dialogiseen johtamiseen, kehittämiseen ja vuorovaikutukseen
4. Valmennusohjelma on erityisesti tarkoitettu organisaatioille, joissa ollaan halukkaita oppimaan dialogitaitoja ja hyödyntämään dialogisuutta työhyvinvoinnin ja tuottavuuden tekijänä

© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus

## II Valmennusohjelman hyödyt

1. Valmennus auttaa jäsentämään meneillään olevia toimialan 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 tukevaa ja esiin nostavaa vuorovaikutusta
5. Tutkintopohjainen valmennusohjelma voidaan sijoittaa osaksi osallistujan ja organisaation esimiestyön/johtamisen kehittämisen urapolkua

Organisaatiokohtaisissa valmennusohjelmissä toteutus voidaan kytkeä osaksi strategian toteuttamista ja toimintakulttuurin haluttua muutossuuntaa.

Alueellisesti toimivissa verkostoissa valmennusohjelman toteuttaminen voidaan kytkeä osaksi verkoston toiminnan ja toimijoiden ja dialogisen yhteistyön kehittämistä.

Valmennusohjelmaa voidaan laajentaa mm. kehittämishankkeiden toteutuksen ohjauksella ja arvioinnilla sekä johtamiskäytäntöjen/johtamismallin kehittämisellä.

© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus

### III Lähiesimiestyön ammattitutkinto - Dialoginen vuorovaikutus esimiestyössä - esimerkkiohjelma



© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus

### IV Valmennusohjelman ohjaus ja resursointi

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



**Tapio Varis**  
Consulting Partners Network/  
Incity Oy



**Sirpa Syvänen**  
Tampereen Yliopisto



**Kati Tikkamäki**  
Tampereen yliopisto



**Kaija Loppela Seinäjoen**  
Ammattikorkeakoulu



**Marja-Liisa Ylitalo**  
Kuntaliitto



**Kirsi Järvinen**  
Suomen Liikemiesten Kauppaopisto

© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus

## V Dialogisen organisaation toimintakulttuurin piirteitä

1. Yhdenveroisuus ja luottamuksellinen vuoropuhelu
2. Toisten kuunteleminen oleellista – ihmisten moninaisuuden kunnioittaminen
3. Pyritään yhdistämään ja rakentamaan uutta – uusia ratkaisuja
4. Tavoitteena on saavuttaa keskinäinen ymmärrys ja sitoutuminen, mikä johtaa kestäviin tuloksiin ja ihmisten voimaantumiseen
5. Yhteisymmärrys johtaa tekoihin ja vastuun ottamiseen omasta osasta
6. Vuoropuhelua tuetaan kysymyksillä, valmennuksella, merkityksillä, tarinoilla, arvostavalla lähestymisellä, tietoisuustaidoilla ja osallistamisella, toiminnasta oppimisella, luovilla ja dialogisilla työkaluilla – valmennusohjelma tuo näitä keinoja ja välineitä organisaation käyttöön
7. Muutos uskomuksissa, asenteissa, tottumuksissa tai käyttäytymisessä perustuu sekä organisaation toimintakulttuurin tukeen että 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

© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus

## VI Valmennusohjelman Punainen lanka

1. Dialogi on Lähiesimiestyön ammattitutkinnon **Punainen lanka**
2. Dialogi itsessä ja vuorovaikutuksessa oman ryhmän/tiimin kanssa
3. Dialogiset vuorovaikutuskäytännöt uudistavat toimintaa uutta luovaksi, energisoivaksi ja hyvinvointia luovaksi dialogiksi
4. Dialogille luodaan tilaa toiminnan ohjaamisen ja kehittämisen suunnitelmallisella toteuttamisella
5. Dialogisessa esimiestyössä yhdistyvät yhteisvaikutukseen perustava johtaminen ja itseohjautuvuuteen kannustaminen ja mahdollistaminen
6. Dialogi mahdollistaa organisaatio tuloksellisuus- ja vaikuttavuustavoitteiden saavuttamisen ja organisatorisen oppimisen
7. **Dialogin punainen lanka** on uusien ratkaisujen – innovaatioiden – sytytyslanka
8. Dialogitaitoja voi ja kannattaa oppia
9. Valmennusohjelmassa hyödynnetään työelämän kehittämissuunnitelmissa (mm. Dinno) kehitettyjä dialogisen vuorovaikutuksen ajatusmalleja ja käytäntöjä

© Consulting Partners Network/Incity Oy ja Tampereen yliopisto - Työelämän tutkimuskeskus