

HALLITUSTYÖSKENTELY

on **Kunnanhallituksen** käytännönläheinen kahden päivän yhteisvalmennus tuloksellista yhteistyötä varten. Päivä ohjataan kannustavan johtamisen periaatteilla, joten se aktivoi osallistujia. Pääpaino on aihealueiden soveltamisessa käytäntöön ja hallituksen nykytilanteeseen.

Lisäys: johtoryhmälle oli toteutettu kolmen jakson johtamistaidon valmennus ja nyt oli tarpeena tiivistää yhteistyötä hallituksen kanssa. Siksi ensimmäinen päivä oli vain hallitukselle ja toinen päivä yhteinen. Johtoryhmä saapui paikalle ensimmäisen päivän illanviettoon.

Ennakkotehtävänä on persoonallisuustestin tekeminen netissä.

Ohjeet lähetetään sähköpostissa.

TAVOITTEET

- Hallitustyöskentelyn haasteet dynaamisessa maailmassa
- Nykypäivän ja tulevaisuuden johtamisen sisäistäminen
- Erilaisuuden selkeämpi tiedostaminen ja arvostaminen
- Yhteistyön ja vuorovaikutuksen edelleen kehittäminen
- Hallitustyöskentelyn pelisäännöistä sopiminen
- Sitoutuminen henkilökohtaisiin ja yhdessä sovittaviin kehittämistoimenpiteisiin

OHJELMA

AVAUS JA VIRITTÄYTYMINEN

- valmennuksen tavoitteet ja työskentelytapa
- esittäytyminen ja odotukset

TULOKSET RATKAISEVAT

- johtamisen teorit ja niiden toimivuus
- missä kokonaisuudessa toimimme: asiat, ihmiset ja erilaiset johtamistilanteet
- mikä merkitys on sillä, että hallituksessa, johtoryhmässä ja koko henkilöstössä vuorovaikutus on avointa, ihmiset ovat innostuneita ja tekevät joustavasti yhteistyötä
- käytännön esimerkkejä

VAIKUTTAJAROOLIT

- Mitkä ovat hallitusten ja johtoryhmien jäsenten sekä kaikkien esimiehen tärkeimmät roolit:
 - valmentaja (kommunikointi, kannustaminen, motivoiminen, osallistuminen)
 - asiajohtaja (ohjaaminen tavoitteilla, strategialla, pelisäännöillä ja mittareilla)
 - esimerkki (työskentelytavat, arvot, asennoituminen, yhteistyö)
 - käskijä (tehtävien antaminen, organisoiminen, seuranta / valvonta)
- minkälainen on aito ja uskottava johtaja / esimies
- onko johtajuudessa aina kysymys henkilöstä

IHMISTEN ERILAISUUS

- miten ihmiset voidaan karkeasti jakaa luonteenpiirteittensä mukaan erilaisiin ryhmiin (ihmiskeskeiset / asiakeskeiset, hallitsevat / mukautuvat)
- ennakkotehtävän tuloksen tarkastelua hallitustyöskentelyn kannalta
- miten voin parantaa henkilökohtaista vuorovaikutus- ja yhteistyökykyäni hallituksessa
- miltä hallituksen yhteistyö näyttää ihmistuntemuskartalla: ketkä ovat hallitsevia ja ketkä mukautuvia; miten yhteistyössä saavutetaan tulos $1+1 = 3$
- miten positiivinen ja korjaava palaute annetaan erilaisille ihmisille siten, että palaute menee perille ja saa aikaan haluttuja tuloksia

JÄRJESTYS VS. KAAOS

- työskentely jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa (kuntalaisten tarpeet ja niiden muutokset, lait ja asetukset, mahdolliset organisaatio- ja tehtävämuutokset, tekniikan kehittyminen, tiimityöskentely, erilaiset persoonat, aikataulupaineet...)
- tekemisen johtamisesta ajattelun johtamiseen
- tuloksen tekeminen ja toiminnan jatkuva kehittäminen
- maailman tunnetuimman muutosjohtamisen asiantuntijan J.P.Kotterin näkemykset

HALLITUKSEN YHTEISTYÖ

- kun tavoitteena on hallituksen jäsenten välinen avoin ja innostava yhteistyö, niin
 1. mitkä asiat sujuvat hyvin
 2. missä asioissa on ongelmia tai puutteita
 3. mitä ehdotamme
 4. miten varmistetaan jokaisen sitoutuminen hallituksen tahtotilaan ja päätöksiin

HALLITUKSEN KOKOUKSET

- pelisäännöt (asialista, ajankäyttö, valmistautuminen, päätöksenteko, johtaminen, vapaa sana, epäviralliset keskustelut ennakkoon...)
- työskentelyn painopiste: menneisyys, nykyisyys, tulevaisuus
- kun tavoitteena on tehokkaat, tulokselliset ja innostavat kokoukset
 1. mitkä asiat sujuvat hyvin
 2. missä on ongelmia tai puutteita
 3. mitä ehdotamme
- pitääkö hallituksen jäsenten tulla mahdollisimman hyvin toimeen keskenään

YHTEISTYÖ JA PALAUTTEET

- annammeko riittävän suoria ja selkeitä palautteita
- palautteen antamisen harjoitus: omien ajatusten jämällä esittäminen
- palautteen vastaanottamisen harjoitus: miten minut koetaan

HALLITUKSEN JA JOHTORYHMÄN YHTEISTYÖ

VIRITTÄYTYMINEN

- miten hyvin tunnemme toisemme
- hallituksen ja johtoryhmän jäsenet ihmistyypikartalla
- henkilökemia käytännössä
- viime vuosien hallituksen ja johtoryhmän välinen yhteistyö
 - asiat: ennakointi, valmistelut, päätöksenteko
 - ihmiset: avoin ja reilu yhteistyö, vapaamuotoinen keskustelu

RISTIKKÄISODOTUKSET

- mitä odotamme toinen toisiltamme, jotta tulevaisuuden suunnittelu ja työskentely on tavoitteellista, tapahtuu hyvässä hengessä ja olemme suunnilleen samaa mieltä kehittämisen painopisteistä
 - Kunnanhallitus
 - Johtoryhmä
 - Toimitusjohtajat

VAIHTOEHTOISET TEHTÄVÄT

A. Hallituksen ja johtoryhmän yhteydenpito

B. Keskinäinen luottamus

C. Viestintä ulospäin

- mun tehtäväalue on valittu, vastataan alla oleviin kysymyksiin
 1. Mitkä asiat ja tilanteet sujuvat hyvin
 2. Missä on ollut ongelmia
 3. Mitä voimme tehdä paremmin (käytännön ehdotuksia)

D. Tämän hetken tilannekuva

1. Mistä tulevaisuuden tavoitteista ja suunnitelmista olemme samaa mieltä
2. Olemmeko jostain asioista selvästi eri mieltä
3. Mistä on syytä keskustella lähiaikoina enemmän, jotta löytyy yhteinen näkemys ja tahtotila