

Inspiroiva kutsu
kokeneellekin johtajalle
valmistautua johtamaan
3.0-ympäristössä.

EXPONENTIAL LEADERSHIP

By Coaching & Mentoring

FOCUS, TOOLS, SKILLS
& VALUE CREATING PRACTICES

**Johtamisen värisuora jokerilla.
Kiireiselle johtajalle sopiva design.
Businessverkostoa luova kokemus.
Ideat käytäntöön vievä uudenlainen prosessi.**

LÖYTYYKÖ SINULTA seuraavan vuoden aikana kolme päivää johtamisen kehittämiseen?

Jos ei löydy, et ehdi todennäköisesti pitämään lomiakaan. Se onkin pahempi juttu – pidemmällä aikajänteellä.

Tosiasia on, ettei syntyneessä 3.0-muutosympäristössä enää pysty luomaan

ylivoimaa perinteisillä johtamisen rutiineilla. Eksponentiaalisten mahdollisuuksien hyödyntäminen vaatii uudenlaista ajattelua, uusia työkaluja ja johtamiskäytäntöjen kyseenalaistamista.

Kuusi (6) istuntoa á 0,5 päivää ovat uudistumisprosessin runko



Mitattu ja benchmarkattu kehitysfokus luo tehoja ajankäyttöön. Etukäteislukeminen luo pohjan osallistujien keskusteluun. Sparraava ote luo dialogin. Dialogissa kirkastetut suunnitelmat muodostavat uudistumisen ytimessä olevan Johtamisen PELIKIRJAN osallistujalle.

Vuoden aikana käydään läpi koko johtamisen kenttä, uudet työkalut ja käytännöt, joilla tässä ajassa voi voittaa.

Vuoden aikana osallistujalle syntyy businessverkosto. Osallistujia rohkaistaan tekemään businesta keskenään.

JOHTAMINEN ON MONIOTTTELU, jossa eri lajit vaikuttavat toisiinsa

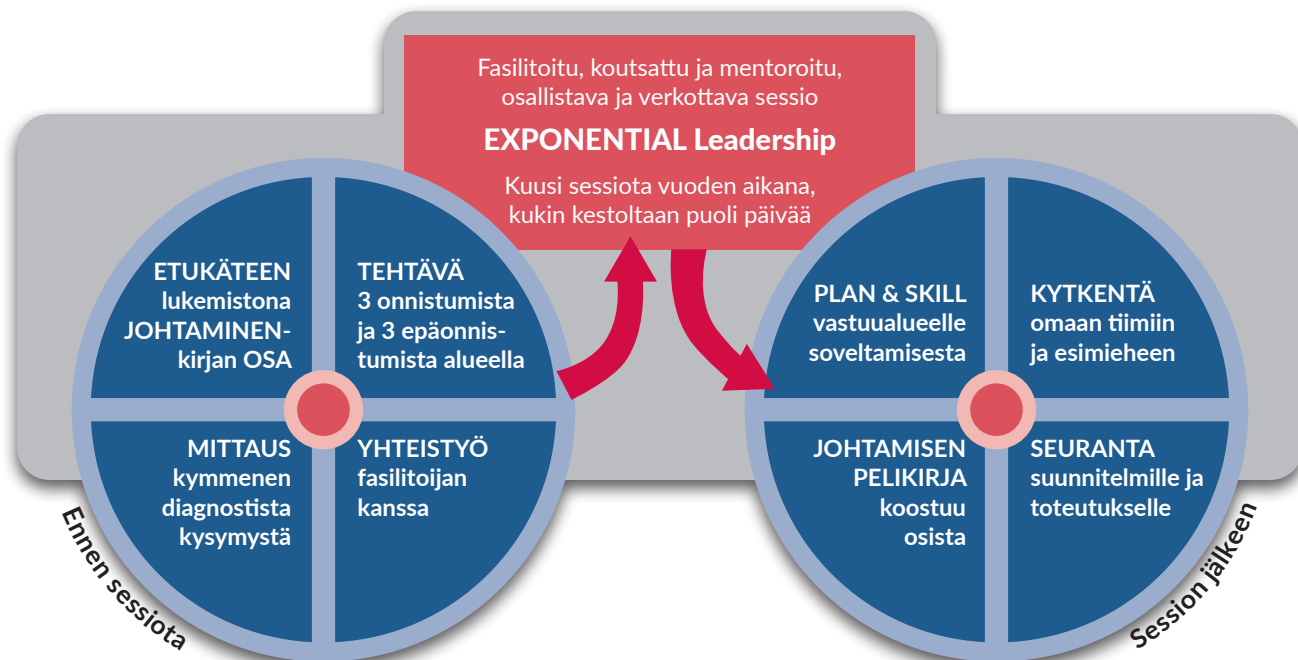
Johtamisen "olympiarengas" on viiden renkaan sijasta kahdeksan osa-alueen, joiden vaikuttavuus on suurimmillaan silloin, kun ne ovat keskenään integroitu kokonaisuudeksi ja ovat yhdensuuntaisia.



Mitä **EXPONENTIAL Leadership** antaa osallistujalle?

- ✓ **Osallistuja saa johtamisen muotoiluun (design) tarvittavat uudet ideat, työkalut ja konseptit**, joista on hyötyä pitkälle tulevaisuuteen.
- ✓ **Eksponentiaalisen arvon synnyttäminen** on monille suomalaisille johtajille uutta. Kansainväliset käytännöt ja kokemukset luovat uutta lisäarvoa.
- ✓ **Strategian ja muutoksen käytäntöön vienti saavat uutta tehoa ja ketteryttä**, kun osallistuja oppii täsmätransformaation mahdollisuudet.
- ✓ **Johtamisessa talentin kytkeminen arvon luomiseen** on taito, jolla johtamisen avulla voidaan luoda ylivoimaa koko organisaation toiminnalle.
- ✓ **Osallistuja oppii mittaroimaan huippusuorituksen** niin yksilö-, ryhmä- kuin organisaatiotasolla.
- ✓ **Ihmisen energian johtaminen on keskeinen vaade muutosten keskellä.** Syväasukellus energian maailmaan mahdollistaa autenttisen johtajuuden kehittämisen.
- ✓ **Ilman johtamistaitoja parhainkin design jää suunnitelmaksi.** Johtamisvaateiden kasvu vaatii uusien konseptien, taitojen ja työkalujen käyttöönottoa.
- ✓ **Osallistuja saa jänteikkään, kiireiselle johtajalle suunnitellun kehitysprosessin**, jonka aikana käydään läpi johtamisen kehitystarpeet diagnosoituina ja jaksotettuina kuuteen kahden kuukauden jaksoon.
- ✓ **Prosessi verkottaa osallistujat tehokkaasti** ja rohkaisee osallistujien väliseen liiketoimintaan.

Kukin kuudesta moduulista sisältää seuraavat osat



ETUKÄTEISLUKEMINEN

- Johtaminen-kirjan OSA tai relevantti syventävä artikkeli ja/tai materiaali.
- Kun Podit julkaistaan kesällä 2021, jäsenet saavat puolen vuoden oikeuden myös KUUNNELLA kuhunkin jaksoon liittyvän juonon (plus tietysti kaikki Johtamisen Originals ja muut Podit).

ETUKÄTEISMITTAUS

- Osallistajat tekevät 10-12 kysymyksen etukäteiskartoituksen istunnon aiheesta ja saavat yhteenvedon ja vertailun muihin ryhmän jäseniin; tällä maalitetaan keskustelut.

ETUKÄTEISTEHTÄVÄ

- Osallistajat valmistelevat kolme keskeisintä ongelmaa ja haastetta aihepiiristä.
- Lisäksi he valmistelevat kolme esimerkkiä onnistumisista kyseisellä asia-alueella, joista muutkin voisivat oppia.

LISÄKSI

- Osallistujalla mahdollisuus aina tarvittaessa puhelin-/Teams-keskusteluun seuraavan session aiheista ja niihin liittyvistä erityiskysymyksistä.

PLAN & SKILL

- Istunnossa opittu asia yhdistyy konkreettisten kehitysaskelten suunnitteluun.

KYTKENTÄ

- Jokaisella jaksolla tehtävä suunnittelu kytketään saumattomasti osallistujan omaan vastuualueeseen sekä ihmisiin, omaan tiimiin, yhteistyökumppaneihin sekä omaan esimieheen.

JOHTAMISEN PELIKIRJA

- Koostuu eri vaiheista tehdyistä suunnitelmista. Jokaisella on oma fokuosoitu PELIKIRJANSA.

SEURANTA

- Suunnitelmien toteutuksen seuranta kytketään toisaalta johtamisprosessiin ja toisaalta esimiestoimintaan.

Kuviossa yläpuolella oleva ohjelma toistuu vuoden aikana kuusi kertaa eri aihealueilla.

JOHTAMISEN VÄRISUORA JOKERILLA

- Kuuden session kokonaisuus

A
♥

Ambitiotason asettaminen

Miten nopeassa ympäristömuutoksessa luodaan "Return On Luck", ROL, omalle toiminnalle? Onko ambitiotaso oikealla tasolla onnistumisen optimoimiseksi? Miten (liike)toiminnan arvo moninkertaistetaan?

K
♥

Strategia on kohtalosi

Mitä strategialle on tehtävä, että siitä tulisi onnistumissuunnitelma? Kuinka organisaatio säädetään toteuttamaan uusi strategia? Miten strategiasta tehdään helposti ymmärrettävä, mitattava ja johdettava?

Q
♥

Ketterä muutos on onnistumisen äiti

Kuinka talentti kytketään arvon luomiseen muutoksen läpiviemiseksi? Miten muutoksiin liittyvät toteutusriskit minimoidaan? Millainen muutoksen arkkitehtuuri ja taktiikka auttaa voittamaan?

J
♥

Huippusuorituksen mittarointi

Mitä johtajan on tiedettävä huippusuorituksen designista? Millaisia mittareita muutos kohti huippusuoritusta vaatii? Onko mittaaminen "ongelmien ihailua" vai pystytkö energisoimaan huippusuorituksen?

10
♥

Syväasukellus energisointiin

Inhimillisen energian johtaminen; sen synnyttäminen ja ohjaaminen on johtajuuden keskeinen haaste. Millaista on sinun "aito johtajuutesi"? Joko sinä olet höylännyt sen kyhmyt ja kehittynyt energian kanavoijaksi?

**J
O
K
E
R**

Kaikkien johtamistylien hallinta

Täysin ammattimaisen johtamisotteen luominen. Mitä se sinulta edellyttää? Kuinka kehittyä johtamisen JOKERIKSI, joka pystyy johtamaan kaikenlaisia tilanteita?

**R
E
K
O
R**

Ihminen muuttuu VUOROVAIKUTUKSESSA

EXPONENTIAL Leadership -ohjelmassa osallistuja laittaa itsensä alttiiksi hioutumiselle ja kehittymiselle paremmaksi johtajaksi.

Kokonaisuus sisältää seitsemän hyvää ominaisuutta ja kytkee ne yhteen toimivaksi prosessiksi.



- **LUKEMINEN ei siihen riitä** – vaikka osallistajat lukevatkin asiaan kuuluvan *osan JOHTAMINEN-kirjasta* ja huolella valitun lisäinformaation. Tämä luo päivityksen ajatuksille ja yhteisen pohjan.
- **KUUNTELU ei siihen riitä** – vaikka *osallistuja saa puhelimeensa appsin*, jonka avulla hän voi kuunnella esimerkiksi työmatkalla PODITista aiheeseen liittyvän 45-minuuttisen ohjelman niin monta kertaa kuin haluaa.
- **IDEOINTI ei siihen riitä** – vaikka jokainen osallistuja tulee jakson työpajaan mukanaan testatut onnistuneet ratkaisut ja fokusoidut haasteet, jotka antavat pohjan konkreettisille hyödyille.
- **MITTAAMINEN ei siihen riitä** – vaikka ohjelman osallistuja tekee diagnostisen ja benchmarkkaavan mittauksen ennen jokaista jaksoa ja profiilin kehitystarpeistaan, hyväkään maalitus ei yksin riitä.
- **SUUNNITTELU ei siihen riitä** – maailma on täynnä hyviä aikoja ja suunnitelmia, joita ei koskaan ole toteutettu.
- **SEURANTA ei siihen yksin riitä** – vaikka organisaation johtamisjärjestelmään, roolitukseen ja oman esimiehen toimintaan kytkeminen auttaa.

Kahdeksas, keskeinen, edelliset yhteen sitova ja toteutuksen energisoiva tekijä on läpinäkyvän ymmärryksen ja sitoutuneen toteutuksen synnyttävä **DIALOGI** (*kreikan kielen DIA, läpinäkyvä, ja LOGOS, järki, ymmärrys, logiikka*), jota tarvitaan prosessin osien yhteen sitovaksi ja energisoivaksi liimaksi.

Fasilitoinnilla, sparrauksella, koutsauksella ja mentoroinnilla on keskeinen osa prosessia. Se osa on kokoneen, sertifioitun VIA-konsultin tehtävä.

Vertaisdialogilla prosessissa on olennainen tehtävä testattujen ratkaisujen levittämisessä. Samalla osallistajat verkottuvat keskenään.

JOHTAMISEN PULTTI kokoaa erilliset mutterit voittavaksi kokonaisuudeksi



EXPONENTIAL Leadership -ohjelma on tehty johtajalle, joka haluaa onnistua haasteellisessa 3.0-liiketoimintaympäristössä.

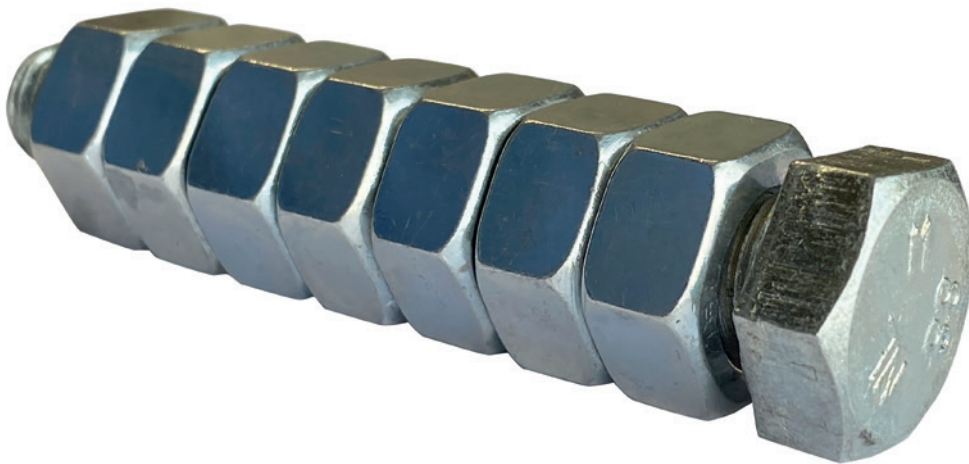
Johtamisen olennaiset osat on yhdensuuntaistettava toimimaan yhdessä samansuuntaisesti. Mutterien tulee sopia pulttiin ja päinvastoin.

JULKISET ohjelmat allakoidaan ohjelma kerrallaan vuodeksi eteenpäin.

SUOSITTELEMME, että samasta organisaatiosta ohjelmaan osallistuisi ainakin kaksi osallistujaa. Tällöin dialogi saadaan rikkaammaksi ja suunnitelmat tukemaan toisiaan.

SAMAAN ohjelmaan voidaan ottaa korkeintaan pöydällinen saman organisaation jäseniä.

IN-COMPANY, ORGANISAATIOKOHTAINEN, ohjelma voidaan räätälöidä spesifiin tarpeeseen.



KENEN olisi hyvä osallistua?

EXPONENTIAL Leadership -ohjelma on rakennettu johdolle ja päälliköille, jotka haluavat viedä johtamista eteenpäin organisaatiossaan ja vastuualueellaan.

Se sopii mainiosti niin henkilökohtaiseksi kehitysohjelmaksi kuin tietyn organisaatiotason johtamisen energisoimiseksi.

Ohjelma toimii aktiivisena jatkona SLA ja LA-kehitysohjelman käyneille. Tai esimerkiksi VIA Groupin konsultoinnissa mukana olleille jatkokehitysohjelmaksi.

TEKEMÄTTÄ ei voi jättää...

Kun strateginen näkyvyys peittyy sumuun, johtajalta odotetaan suunnan näyttämistä.

Kun vanha kulttuuri estää uuden strategian toteutumisen ja muutos hidastuu, sekä organisaation että hallituksen katseet kohdistuvat johtoon.

Kun yllättävä pandemia tai regulaatiomuutos muuttaa toiminnan reunaehtoja, päättämättä ei voi jättää.

Kun epävarmuus hiljentää vauhdin, jostain on löydettävä kaasupoljin ja energiaa. Johtaja joutuu olemaan starttimoottorina ja akkana.

Kun on etsittävä ylivoimaa, se ei löydy vanhoista rutiineista.

Johtaja ei voi antaa sellaista, mitä hänellä itsellään ei ole. Ei strategista näkemystä, ei valmiutta tehdä rohkeita valintoja oikein ajoitettuina, ei ideoita haasteiden ratkaisuun. Ei edes energiaa voi antaa muille, jos oma patteri on tyhjentynyt.

Tekemättä johtaja ei voi kuitenkaan jättää.

Eksponentiaalisten mahdollisuuksien edessä johtajan on hyvä pitää huolta valmiudestaan. Onneksi kutsutaan sitä, kun "valmius kohtaa mahdollisuuden".

Ilmoittaudu mukaan seuraavaan ohjelmaan ja varaa kolme lataavaa päivää itsellesi.

VIA Group
Tero J. Kauppinen
Founder & CEO