



Johtaja valmentajana ja kehittäjä

21.11.2022 / Antti Koivuniemi

Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana unionin covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

Antti Koivuniemi

LKV, LVV, JKV, VTM, eMBA

PANKINJOHTAJA | 01/2018 -

MIETOISTEN SÄÄSTÖPANKKI

Henkilöasiakasliiketoiminnan tavoitteellinen ja myynnillinen kehittäminen, sekä vastuu antolainauksen sekä säästämisen- ja sijoittamisen prosessien hallinnasta ja valvonnasta.

- Rästikannan sekä ongelma-asiakkuuksien hoito, sisäinen valvonta
- Taloudellinen seuranta ja raportointi sisäisille sidosryhmille
- Tuote-, hinnasto- ja laiteportfolioiden hallinta
- Koko henkilökunnan esimiehenä toimiminen, pl. hallinto
- Työskentely osana pankin johtoryhmää
- Toimitusjohtajan sijaisena toimiminen

KONTTORINJOHTAJA | 11/2014 - 12/2017

MIETOISTEN SÄÄSTÖPANKKI

Maskun konttorin esimiehenä toimiminen, tärkeimpänä myynnin tavoitteellinen johtaminen. Resursointi sekä konttoriprosessien järjestäminen, seuranta ja valvonta. Henkilökunnan tavoitteellisen osaamisen kehittäminen ja valmentaminen.

MYYNTIPÄÄLLIKKO | 8/2013 - 12/2014

KALANNIN SÄÄSTÖPANKKI

Avainasiakkuuksien myynnillinen hoito, konttoreiden esimiehenä toimiminen. Osaamisen kehittäminen ja valmentaminen. Konttoriprosessien kehittäminen ja seuranta. Raportointi pankin johtoryhmälle. Pankinjohtajan sijainen.

KOULUTUS

EXECUTIVE MBA

Turku School of Economics at University of Turku
5/2019 - 5/2021

JOKO

Business Administration and Management, General
Turku School of Economics at University of Turku
9/2017 - 6/2018

VALTIOTIETEIDEN MAISTERI

Turku School of Economics at University of Turku
pääaine taloustiede
sivuaineet: tilastotiede
9/2009 - 6/2014

TRADENOMI

Turun Ammattikorkeakoulu
Liiketalous
9/2006 - 4/2010

YLIOPPILAS

Liedon lukio
9/2006 - 4/2010





Millainen on hyvä
johtaja?





”Johtajan tulee olla ennen kaikkea jämerä ja ruumiin rakenteeltaan vankka. Esimiehenä hän hallitsee kaikki alaistensa työt näitä selvästi paremmin. Hän säilyttää arvovaltansa pitämällä tarkkaa kuria, puhumalla harvakseltaan ja hiljentämällä vastustukset alkuunsa. Käskyläiset palkitsevat hyvän johtajan nöyryydellä ja tottelevaisuudella.”

- Mikko Ivalo, Henkilökohtainen työnjohto, 1947



”Johtajan tulee olla ennen kaikkea jämerä ja ruumiin rakenteeltaan vankka. Esimiehenä hän **hallitsee kaikki alaistensa työt näitä selvästi paremmin**. Hän säilyttää arvovaltansa pitämällä **tarkkaa kuria, puhumalla harvakseltaan ja hiljentämällä vastustukset alkuunsa**. Käskyläiset palkitsevat hyvän johtajan nöyryydellä ja tottelevaisuudella.”

- Mikko Ivalo, Henkilökohtainen työnjohto, 1947







Mitä on hyvä johtajuus?

- Lähtökohta johtajuutta toteuttavan esimiehen kohdalla on, että hän johtaa vastuullaan olevia ihmisiä organisaation asettamia tavoitteita kohti. Hänellä on hallinnollinen ja juridinen vastuu ihmisistä, alaisista.
- Esimiehen on ajoittain hyväksyttävä organisaationsa ajoittainen kaoottisuus, pirstaleisuus ja jopa irrationaalisuus, mutta kiinnostus johtamisen mahdollisuuksiin motivoi häntä rakentamaan tarvittavaa järjestystä ja kurinalaisuutta sekä synnyttämään luovaa ja uudistavaa toimintaa kohti tavoitteita.
- Vaikka kaikissa työyhteisöissä ja organisaatioissa ilmenee ajoittain ihmisten välisiä ongelma- ja konfliktitilanteita, esimiehen kiinnostus ei tästä syystä vähene eli hän on motivoitunut ratkaisemaan haastavia ongelmia. Esimiehestä on kiinnostavaa tukea organisaatioonsa kuuluvia erilaisia ihmisiä ja koko yhteisöä kehittymään, onnistumaan työssään ja tehtävissään. Esimes luo näin johtamilleen yksilöille ja koko organisaatiolle edellytykset saavuttaa tavoitteita ja ylittää ne.

Mukaillen: **Kiuru, Jukka:** Johdatus Johtamisen perusteet -opintojaksoon kirjassa Kiuru, Jukka (toim.): Johdatus johtamiseen – Ajatuksia Johtamisen perusteet- opintojaksosta ja rakennusaineita tulevaan. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos, Julkaisusarja 2, Artikkelikokoelma Nro 3, Helsinki 2009



Mikä on keskeinen haasteemme johtajuuden rakentamisessa?

Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana unionin covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



”Johtajaksi ei synnytä
vaan siihen kasvetaan
ja opitaan.

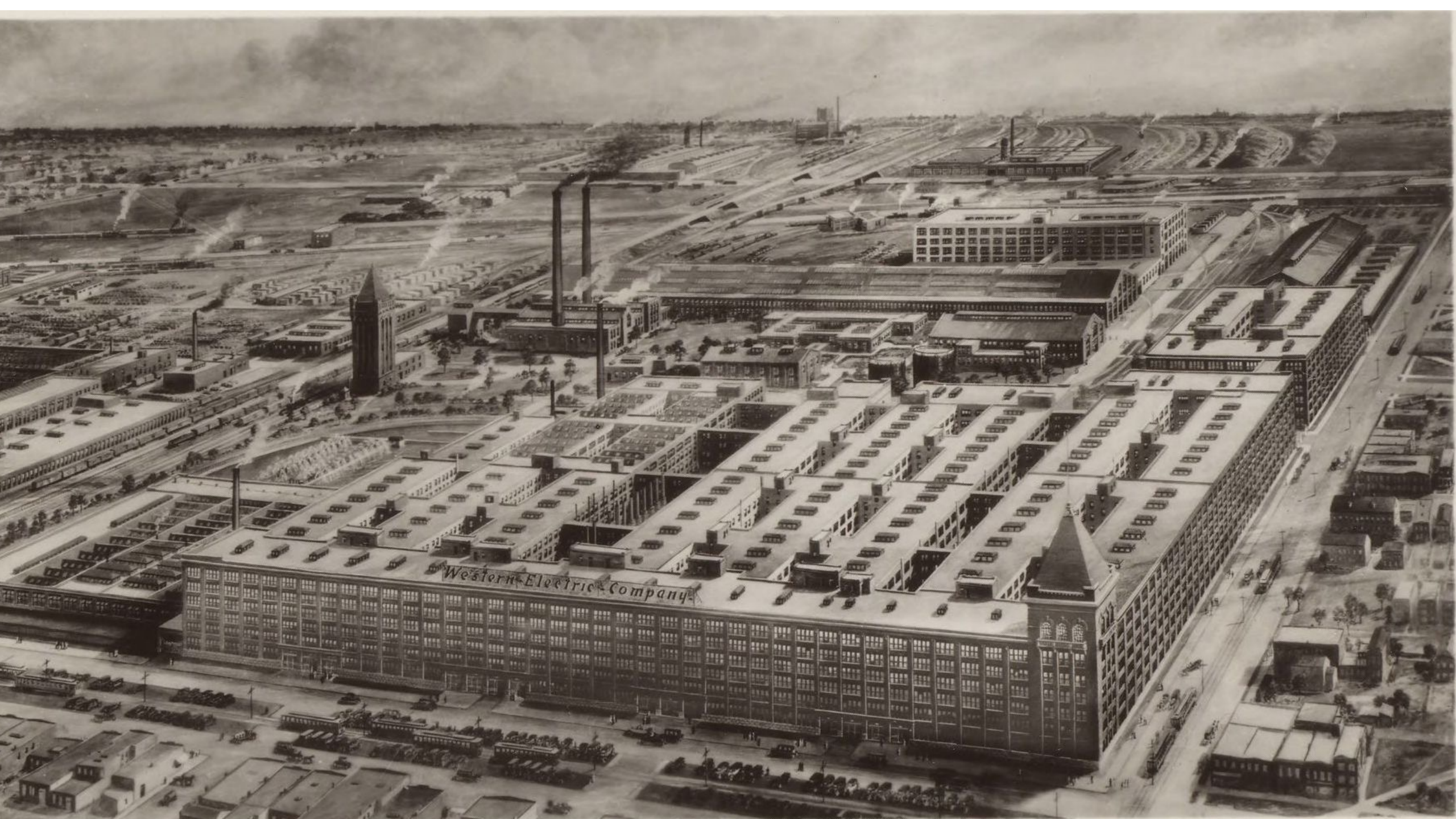
Johtaminen on
tehtävä ja ammatti
siinä missä kaikki
muutkin.”



Lähde: Euronews (viitattu 21.11.2022 https://static.euronews.com/articles/stories/06/62/24/04/1440x810/cms/v2_5204609d-5601-4f9e-8bca-ace2de3e12b3-6622404.jpg)



Johtajan keskeisin tehtävä on luoda työyhteisössä sellaiset olosuhteet, joissa yrityksen päätehtävä voidaan toteuttaa mahdollisimman tehokkaasti ja kannattavasti, ihmisten yksilölliset tarpeet huomioiden



Western Electric Company



Ihmisten erilaisuus ja valmentava johtaminen esihenkilötyön keskiössä

- Tieteellisen liikkeenjohdon (taylorismi) kehittäjänä pidetään F.W. Tayloria, jonka ajatuksena oli kerätä ja hyödyntää työsuoritteisiin liittyvää tietoa mahdollisimman tehokkaasti. Tieteellisen liikkeenjohdon rationaalista ajattelua seurasi General Electricin Hawthornen tehtailla tehdyt tutkimukset työoloista.
- Näiden tutkimusten keskeinen löydös oli niin sanottu Hawthorne-ilmiö, jolla tarkoitetaan ihmisten taipumusta muuttaa käyttäytymistään, kun he tietävät että heihin ja heidän suoritukseensa kiinnitetään huomiota.
- Hawthorne-ilmiö siirsi johtamiskeskustelua ihmisiin, eli pois yksittäisten työsuoritusten tutkimisesta.
- Mikä on seurannan tarkoitus nykypäivänä?

Ks. Esim.(Grint 2011, 8.)



Ristikangas ja Grünbaum (2014, 14–17, 21) ovat jakaneet erilaiset johtamismallit kolmeen aikakauteen:

1. Autoritäärinen ja kaikkietävä pomo
2. Demokraattinen ja delegoivat tiiminvetäjä
3. Valmentava ja vaikuttava esimies



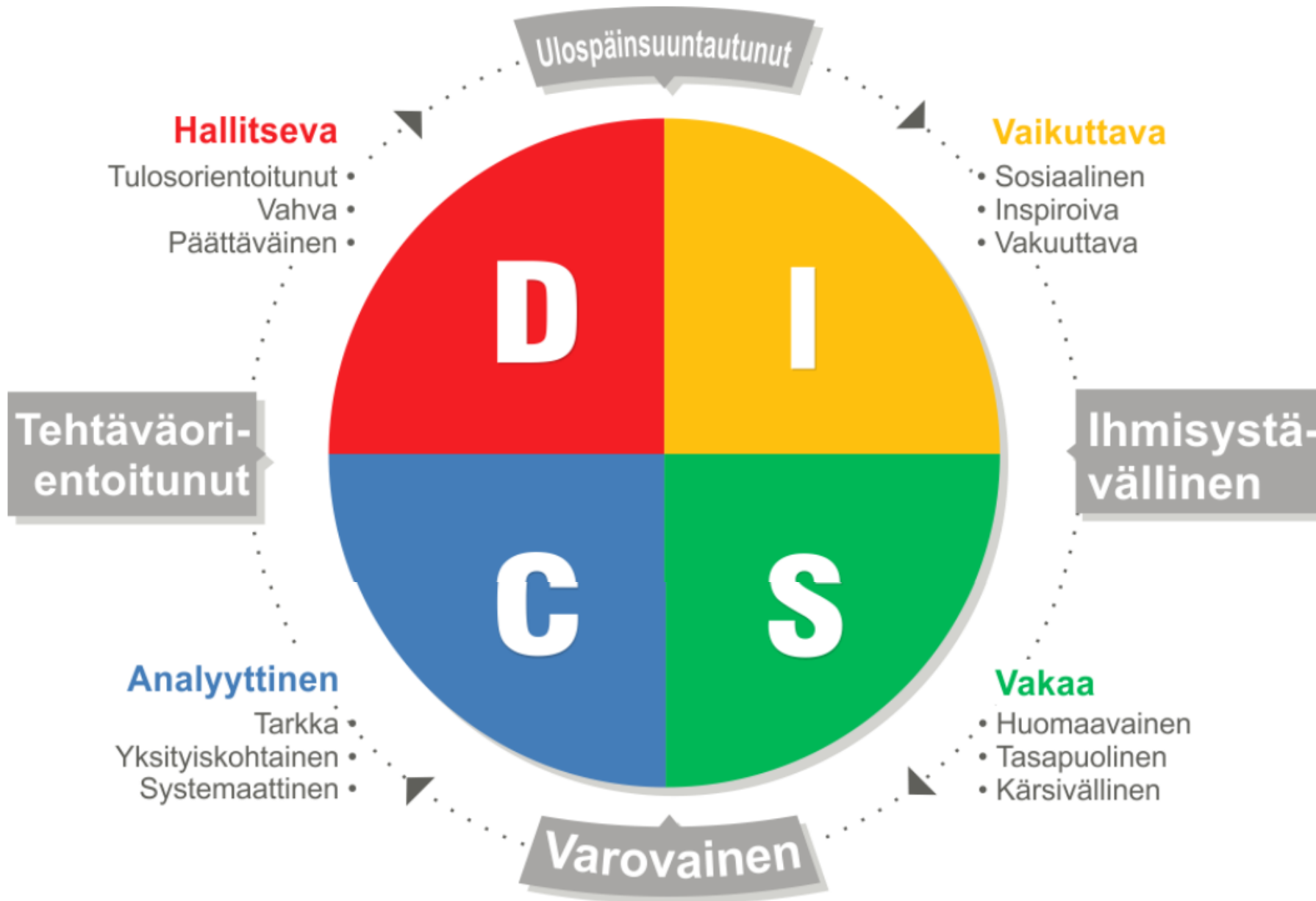


Keskiössä ihmisten yksilöllinen johtaminen, erilaisuus huomioiden

Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana unionin covid-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020





Sininen – C

Tarkka, yhteistyökykyinen, varovainen

Yleistä: Yksityiskohtainen, varovainen, puolueeton, laatu tietoinen

Tavoite: Menettelyt

Hakee: Tietoa

Välttää: Epävarmuutta

Paineen alla: Välttelevä

Ulkomuoto: Yksityiskohtainen

Strategia: Todisteet

Punainen – D

Tuloshakuinen, motivoi itseään, riippumaton

Yleistä: Suora, kunnianhimoinen, vaativa, kilpailunhaluinen

Tavoite: Tulokset

Hakee: Kontrollia

Välttää: Riippuvuutta

Paineen alla: Komentava

Ulkomuoto: Tehokas

Strategia: Valta

Vihreä – S

Sitkeä, periaatteellinen, huomaavainen

Yleistä: Ajattelevainen, rauhallinen, antelias, palvelualtis

Tavoite: Tuki

Hakee: Aikaa

Välttää: Muutosta

Paineen alla: Sovitteleva

Ulkomuoto: Rauhallinen

Strategia: Luotettava

Keltainen – I

Innokas, vaikuttava, itsevarma

Yleistä: Ulospäinsuuntautunut, seurallinen, ilmeikäs, optimistinen

Tavoite: Sosiaalinen huomio

Hakee: Arvostusta

Välttää: Yksinäisyyttä

Paineen alla: Verbaalisesti hyökkäävä

Ulkomuoto: Ystävällinen

Strategia: Ihmiset



Yhteistyövinkit

Punaisen henkilön kohtaaminen:

- Painota tuloksia
- Anna vastapuolen puhua
- Selvitä mahdolliset ongelmat nopeasti
- Älä mene henkilökohtaisuuksiin
- Puhu yksityiskohdista
- Ole tehokas

Sinisen henkilön kohtaaminen:

- Vastaa kysymyksiin
- Neuvottele hyvin
- Kuuntele tarkasti
- Selitä yksityiskohdat
- Minimoi riskit
- Liiketoiminnallisuus

Keltaisen henkilön kohtaaminen:

- Seuraa kehitystä usein!
- Pidä kontrolli
- Kysy perheestä
- Anna kehuja
- Vitsaile & pidä hauskaa
- Pyydä lounaalle

Vihreän henkilön kohtaaminen:

- Anna vaihtoehtoja
- Ole kärsivällinen
- Hyödynnä aika
- Älä lopeta liian äkkinäisesti
- Anna referenssejä
- Älä dominoi





Mikä muuttuu kun palaan työpaikalle?

- Energian suunta
- Säännölliset, aikataulutetut valmistuskeskustelut
- Kuuntele, kuule ja vuorovaikutu
- Palaute
- Kiitos, anteeksi ja ole hyvä
- Anna mahdollisuus ja turvallinen ympäristö epäonnistumiselle
- Stay-keskustelut



KIITOS AJASTASI! Otathan mukaasi ainakin nämä:

Ole valmis kuuntelemaan ja kuulemaan aidosti; vain siten voit rakentaa luottamusta

Muista, että ainut todellinen mahdollisuutesi menestyä ja luoda jotain uutta lepää henkilökunnassasi

Anna itsellesi ja muille mahdollisuus epäonnistua turvallisesti, kun he rohkeasti kokeilevat ja kehittävät uutta