



## ESIMIESROOLI JA JOHTAJUUDEN KEHITTÄMINEN

Esimesroolin ymmärtäminen ensisijaisen tärkeää menestyäkseen esimiestvössä. Hvä esimes osaa olla vaativa, mutta toimii tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Samalla esimes edustaa roolissaan yritystä työnteekijöiden suuntaan. Moni esimes vaioaa työnteekijöiden "sekaan" silloin, kun pitäisi näyttää johtajuutta ja nousta näyttämään suuntaa.

Esimestvö on haastavaa työtä, jossa ollaan välillä yrityksen johdon ja työnteekijöiden välisessä ristipaineessa. Esimeshen tehtävänä on olla jalkauttamassa johdon rakentamaa strategiaa, mutta toisaalta johtaa työnteekijöitä laadukkaasti henkilöjohtamisen keinoin. Samalla hallinnollisia tehtäviä on usein lisätty ja tilanteesta riippuen pitäisi ehtiä myös suorittavan työn pariin.

Jotta esimiestvössä voi menestyä hyvin, on olennavaa myös johtamaan itseänsä sekä aikaansa tehokkaasti. Ja tämäkään ei riitä, koska esimiestä mitataan lopulta sillä, miten se saa tiimensä yksilöt tai koko tiimin toimimaan tehokkaasti ja tuloksellisesti.

Tällä kurssilla keskitymme esimesroolin ja perustehtävän ymmärtämiseen sekä siihen vastuuseen, joka esimeshen on työroolissaan kannettava. Käsittelemme oman johtajuuden ja itsensä johtamisen kehittämistä, mutta myös omaa ajankäytön hallintaa.

### VERKKOKURSSIN RAKENNE

1. Esimesroolin ymmärtäminen
2. Vastuun ottaminen yrityksen edustajana
3. Vastuun ja vallan tasapaino
4. Oman johtajuuden kehittäminen
5. Ajanhallinta ja esimes itsensä johtajana
6. Esimes strategian jalkauttajana



## Motivoitaitaidot ja vaikuttaminen

Oletko koskaan miettinyt, mitä motivaatio oikein on? Kysyttäessä tähän saa harvoin selkeää vastausta. Motivaatiota kutsutaan usein käyttövoimaksi, josta saa ihmiset tekemään jotain. Motivaation perustana ovat motiivit. Motiiveilla tarkoitetaan tarpeita, haluja, viettejä tai palkkioita ja rangaistuksia.

Motivaation lähteet ovat hyvin yksilöllisiä. Joten motivoinnissa on erittäin tärkeää tunkea johdettava henkilö. Tiimisi johtajaksi ei siis motivoidutkaan samoista asioista kuin sinä. Lisäksi motivaation lähteet muuttuvat samalla, kun ympäröivä maailma, arvot sekä ihanteet muuttuvat.

Motiivit ovat päämääräsuuntautuneita ja ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia. Motivaatio on motiivien aikaansaama tila. Motivaatio voidaan määritellä psykologiseksi tilaksi, josta määrittelee, millä vireydellä, ahkeruudella tai aktiivisuudella yksilö milloinkin toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa on suuntautunut. Motivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, jotka poikkeavat toisistaan huomattavasti.

Tällä kurssilla avaamme motivaatiota sekä motivoimista esimiehen näkökulmasta. Motiivien lähteet ovat muuttuneet ajan saatossa ja se mikä toimi joskus, ei välttämättä toimi enää. Käsittelemme sisäisen ja ulkoisen motivaation eroja, sekä käymme läpi esimiehen keinoja sekä selvittää, ylläpitää, että lisätä johtajien motivaatiota.

### VERKKOKURSSIN RAKENNE

1. Motivaation vaikutus suoritukseen
2. Ulkoisen ja sisäisen motivaation ero
3. Sisäisen motivaation kasvattaminen
4. Työnimun (Flow tilan) saavuttaminen
5. Esimiehen rooli motivaation ylläpitäjänä
6. Työntekijän motivaatiotekijöiden selvittäminen



## Yksilön huomioiva johtaminen

Esimiestvön odotusarvo muuttuu koko aian. Tulevaisuudessa tvöntekiiöitä iohdetaan yhä enemmän heidän yksilöllisten ominaisuuksiensa kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että esimiehen on tunnettava iohdettavansa hvvin, sekä vmmärrettävä ihmisen kävttäytymistä entistä paremmin. Tähän sisältvv muun muassa tvöntekiiän vuorovaikutustvvin vmmärtäminen, mutta mvös yksilölliset motivaation lähteet, sekä yksilöllisen palautteen antaminen. Yksilöllisen johtamissuhteen kehittäminen alkaa avoimuuden ja luottamuksen lisääntymisestä.

Tämä kurssi opettaa vmmärtämään erilaisten ihmisten toimintaa ia heidän motiivejaan eri tilanteissa. Kaikki lähtee motivaatiolaiien, mutta erityisesti sisäisen motivaation vmmärtämisestä. Esimiehen tehtävänä on varmistaa, että tvöntekiiän sisäinen motivaatio on vahva, koska se vaikuttaa suoraan tvöntekiiän motivaatioon, tehokkuuteen sekä sitoutumiseen. Kävmme läpi mvös keskeiset asiat eri vuorovaikutusprofiilien huomioimisessa, aina muutosten johtamisesta palautteen antamiseen saakka.

Kurssi käsittelee yksilöllisen iohtamissuhteen kehittämistä, sekä iohtaiuuden portaita. Ne kuvaavat iohtamissuhteen tasoa ia antavat selkeän kuvan iohtamissuhteen kehittämisen suunnasta. Laadukas iohtaminen tuo tutkitusti lisää tehokkuutta ja kasvattaa näin organisaation henkilöstötuottavuutta tehokkaasti.

### VERKKOKURSSIN RAKENNE

1. Työntekijän motivaatiotekijöiden tunnistaminen
2. Yksilön ominaisuudet huomioiva johtaminen
3. Henkilökohtaiset keskustelut
4. Yksilöllisen johtamissuhteen kehittäminen
5. Avoimuuden ja luottamuksen lisääminen
6. Moleminpuoleisen kunnioituksen saavuttaminen