

Valmentavan esimiestyön – kokonaisuus

-- Kohti valmentavaa johtamisotetta – sisäiset coachit muutoksen kiihdyttäjinä

Tarjous 18.11.2020 päivitetty 26.11.2020

Tarjouksen vastaanottaja

Tarja Loikkanen

Liikuntajohtaja

Helsingin kaupunki

Kulttuuri- ja vapaa-aika



Haku! (Marianne voi muokata paremman layoutin)

Hae sisäiseksi coachiksi ja tule mukaan rakentamaan entistä valmentavampaa johtamiskulttuuria liikunnalle.

Ohjelmaan valitaan 8 -10 coachia, joiden tukena toimii johto.

Coachien tavoitteena on yhdessä esihenkilöiden kanssa toteuttaa valmentavan johtamisen kokeiluja ja jakaa kokemuksia yli palvelualueiden. Coachit vievät valmentavaa otetta eteenpäin myös omassa yhteisössään. Coacheina voi olla tiimi Heidän sparrausapua voivat hyödyntää myös muut esihenkilöt oman työyhteisön kehittämisessä esim. pyytää apua tiimipalaveren fasilitointiin, Kunta 10- tulosten käsittelyyn, valmentavan otteen viestimisessä henkilöstölle jne.

Coachit saavat valmennusta ja tukea omalle työlleen.

Valmentajana toimii Marianne Hemminki
Certfied Business Coach

Coach – valmennus

1 kerran kuussa 3h/ 8 kk ajan

Koko valmennuksen ajan coachit toteuttavat kokeiluja **omassa työyhteisössä** ja auttavat muita esihenkilöitä kokeilujen toteuttamisessa. He voivat pitää myös lyhyitä valmennuksellisia tilaisuuksia muille esihenkilöille esim. ns. aamukahvien muodossa.

Coachit tuovat kokemuksiaan kokeiluista valmennuspäiviin, jotka dokumentoidaan.

Dokumentoinnin levitys (vaikuttavuus)

Valmennuksen tuloksena tuotetaan liikunnalle 2-3 sivun ”työkalupakki”, jonka uudet esihenkilöt saavat ja jonka työskentelyotetta viedään eteenpäin muille esihenkilöille (myös vanhoille). Työkalupakki sisältää myös videoita
Videoita voidaan myös jakaa prosessin edetessä.

Coachien valmennuspäivään osallistuu myös johdon jäseniä ja heidän tehtävänä on viedä tietoa johtoryhmään sekä auttaa poistamaan toteuttamisen esteitä.

Koko ryhmän koko max. 13 henkilöä eli 10 coachia + 3 johdon edustajaa.

Coachien tapaamiset

Sisältöä ja teemoja (tarkennutuvat prosessin edetessä)

Valmennuksen kick off:

Nykytila: Tunnistetaan missä ollaan

Tavoitteet: Mitä kokeiluilla halutaan saada aikaiseksi?

Mittarit: Miten näkyy, että coachit ovat saaneet tuloksia aikaan?

Vaikuttavuus: Miten ja missä toteutaan kokeiluiden levittämistä?

Teemoja:

- Henkilöstön oivalluttaminen: miten henkilöstö oivaltaa oman roolinsa valmentavassa johtamisessa? Miten viestiä viedään?
Miten luottamusta lisätään?
- Coaching taidot – miten sparrataan esihenkilöitä vertaisena?
- Fasilitointitaidot – miten fasilitoidaan Kunta10 – tuloksia: tuotetaan malli ja autetaan esihenkilöitä toteuttamaan purkuja, lisäksi luodaan erilaisia malleja yhteisiin kokouksiin
- Miten fasilitoidaan kokouksia niin kasvokkain kuin verkossa?
- Ketterän kehittämisen työkaluja/ideoita – miten yhdessä työyhteisöä kannustetaan kehittämään yhdessä
- Valmentavan otteen käytänteiden luomista arkeen, itseohjautuvuuden tukeminen esim. miten lisätään työntekijöiden välistä palatekulttuuria? Miten lisätään vastuunottamista? Miten työtä kehitetään?
- Miten digitaaliset välineet auttavat yhteenohjautumisessa?
- Rohkeuden lisääjänä toimivat esimerkit muualta
2-3 vierailijaa muualta (kaupunginorganisaatiosta tai yrityksistä), jotka jakavat heidän parhaita käytänteitään valmentavasta otteesta

Ohjelmaa rakennetaan yhdessä coachien kanssa, jotta sisällöt kohtaavat tarpeet. Valmennusohjelman suunnittelutilaisuus coachien kanssa tammikuussa.

Johdon osallistuminen

Yksi johtoryhmästä voisi osallistua koko prosessiin ja toteuttaa kokeiluita omassa yksikössään valmennuksen aikana *Tuuli?*

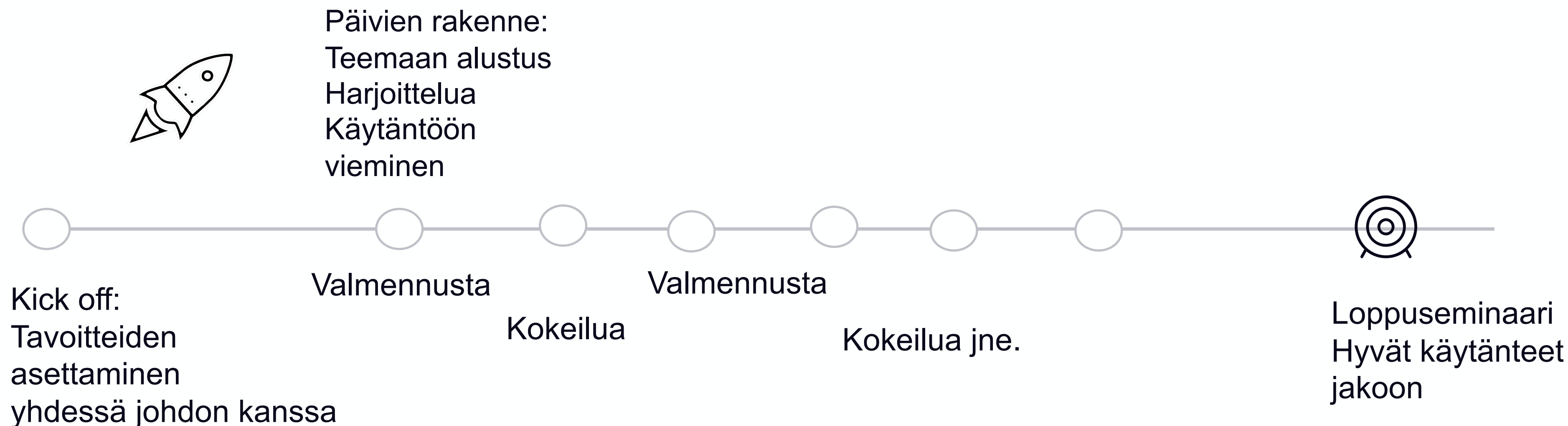
Tarja? ja Stefan tai Petteri osallistuvat vuorotellen?

Osallistuminen ns. tärkeissä kohdissa erikseen sovittuina ajankohtina esim. aloituskerta sekä kerroille, jolloin kokemuksia kokeiluista jaetaan tai on vierailijoita kertomassa. Todennäköisesti 1 kerta, 4 kerta, 6 kerta ja 8 kerta.

Johdon tuki on tärkeätä ja rohkaisu kokeilla uutta

Hyvä myös, että coacheilla aikaa toimia keskenään, jotta ryhmän turvallisuuden tunne kasvaa

Valmennustilaisuuksien peruselementit



8 kk ajan vuorottelevat kokeilut ja valmennukset

Valmennuksissa sovelletaan erilaisia menetelmiä, josta coachit saavat suoraan työkaluja omaan työhönsä.

Kokeilut voivat olla myös pidempikestoisia kehittämisen aiheita.

Valmennuksen onnistumisen edellytykset

→ Johdon tuki ja mandaatti tehdä asioita toisin

Coachit ovat henkilöitä, joita ihmisten on helppo lähestyä ja jotka ovat rohkeita laittamaan itseään likoon

Heillä pitää olla myös aikaa ja intoa

Luodaan kokeiluista yhteinen juttu → ei vain johdon ja coachien yritetään saada esihenkilöitä käyttämään coachien “palveluita” jo prosessin aikana

Dokumentointi ja sen levitys onnistuvat. Levitystä jo matkan varrella.

Valmennuohjelman hyödyt

Liikunnalle syntyy entistä enemmän sisäistä osaamista ja kyvykkyyttä

Valmennus “pakottaa” tekemään muutoksia (*mikään ei muutu jos mikään ei muutu*) ja jakamaan kokemuksia koko yhteisölle, josta vähitellen mennään kohti uudenlaista kulttuuria, *teko teolta*.

Valmennuksen kautta myös henkilökunnalle saadaan lisää viestiä siitä, miten valmentava ote muuttaa heidän työtään.

Voidaan rakentaa ns. coach-pooli, josta saa valmennuksen jälkeenkin tukea ja apua. Coachien rooli on eri kuin esihenkilöiden, jotka toki myös tukevat. Coach on ns. neutraalissa roolissa.

Hinta ja aikataulu

Coach haku: jouluu 2020

Hinta sisältää:

Helmikuusta – lokakuuhun valmennusta 3 h/kk/krt (poislukien heinäkuu)

Valmennus (coachit ja johto)

Vierailijoiden järjestäminen

Materiaalin dokumentointi ja kokoaminen (ei taitto tai kuvaus)

Yhteisen suunnittelun (1 pv)

15 900 e + alv.

Yhteydenpito koko prosessin ajan tilaajaan sisältyy kokonaisuuden hintaan.

Laskutus tapahtuu 4 erässä, maksuehto 21 pv

1. erä tammikuu 25 % kokonaissummasta

2. erä huhtikuu 25% kokonaissummasta

3. era kesäkuu 25 % kokonaissummasta

4. erä syyskuu 25 % kokonaissummasta

Lisäksi Marianne voi hankkia kuvaajan* videoita varten (videokuvauksella erillinen hinta)

* kuvaajan kanssa toteutettu aikaisemmin valmennusprojekteja