



LMI FINLAND - JOHTAJUUDEN ÄÄRELLÄ

Taluspäälliköiden kesäpäivät

5.6.2019

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ

Heli Engblom, LMI Finland



LMI

Leadership Management International Inc.

Mikä LMI?

LMI on henkilökohtaisen johtajuusvalmennuksen uranuurtaja maailmassa.

LMI toimii yrittäjävoimin paikallisesti ympäri maailmaa.

Juhlimme LMI:n 60-vuotista taivalta vuonna 2020.

LMI ympäri maailmaa

Eurooppa:	27 maata
Lähi-Itä:	9 maata
Afrikka:	15 maata
Aasia:	13 maata
Australia:	2 maata
Etelä-Amerikka:	13 maata
Pohjois- ja Väli-Amerikka:	38 maata

=====
117 maata

KOKONAISSVALTAINEN JOHTAMINEN™-konsepti

Kehityshaluisille johtajille ja organisaatioille



Strateginen johtaminen®

Tehokkaan strategian määrittely ja johtaminen



Valmentava johtaminen®

Sitoutuneiden ryhmien kehittäminen ja johtaminen



Oman minän johtaminen®

Vahva itsensä ja muiden johtaminen, elämän tasapaino



Tavoitteista tuloksiin®

Suunnitelmallisuus, tuottavuus, ajankäytön hallinta

LMI Finland

LMI Suomessa



19
johtajuus-
valmentajaa

14
paikkakunnalla.

Heli Engblom

040 5410 556, heli.engblom@lmi.fi

- **Yrittäjä** (2012 =>)
- **Diplomi-insinööri + kasvatustieteen perusopinnot.**
- **Certified LMI Leadership Development Coach** (sertifiointi: LMI Inc.).
- **Certified Business Coach Master® / PCC-tason koulutus** (akkreditointi: ICF eli riippumaton kansainvälinen toimija, International Coach Federation).
- 20 vuoden kokemus kansainvälisessä valmistavassa ICT-teollisuudessa.
- **18 vuoden kokemus johtoryhmätyöskentelystä ja muutosjohtamisesta** laajoissa linja- ja matriisiorganisaatioissa.

Toimiva työyhteisö

Tärkeintä, mitä johtaja voi tehdä
tuloslaskelman ”viimeiselle riville”,
on auttaa tiimin jäseniä
kehittymään ja käyttämään kaikkia kykyjään.



- Paul J. Meyer, LMI Inc.´in perustaja

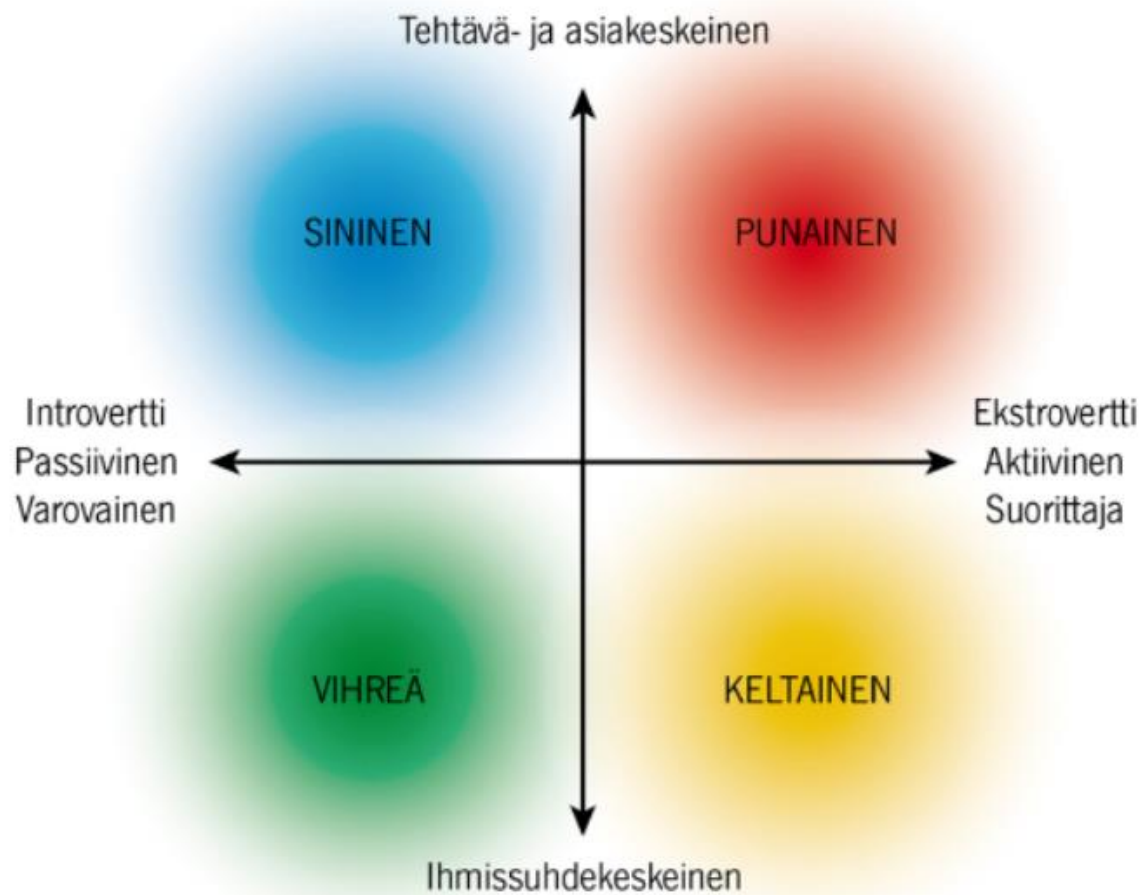
”HÄRDELLI”



**Kaikki muuttuu.
Joka hetki.**

Yksilö – tuo tuntematon muuttuja

**”Mitä tulee ovesta...
...kun minä tulen ovesta?”**



Lähde: Thomas Erikson, Idiootit ympärilläni



16%

ANALYYTTINEN

- Reagoi hitaasti
- Ponnistelee organisoidakseen asioita
- Ei kiinnostunut ihmissuhteista
- Aikaperspektiivi: taaksepäin
- Toimii varovaisesti
- Ei pidä asioihin sekaantumisesta

VAKAA

- Reagoi rauhallisesti
- Ponnistelee luodakseen yhteyksiä
- Ei kiinnostunut muutoksesta
- Aikaperspektiivi: nykyhetki
- Tukee toisia
- Ei pidä konflikteista

44%

HALLITSEVA

- Reagoi nopeasti
- Ponnistelee päästäkseen johtamaan muita
- Ei kiinnostunut hienotunteisuudesta ihmissuhteissa
- Aikaperspektiivi: nykyhetki
- Toimii välittömästi
- Ei pidä tehottomuudesta

INNOSTAVA

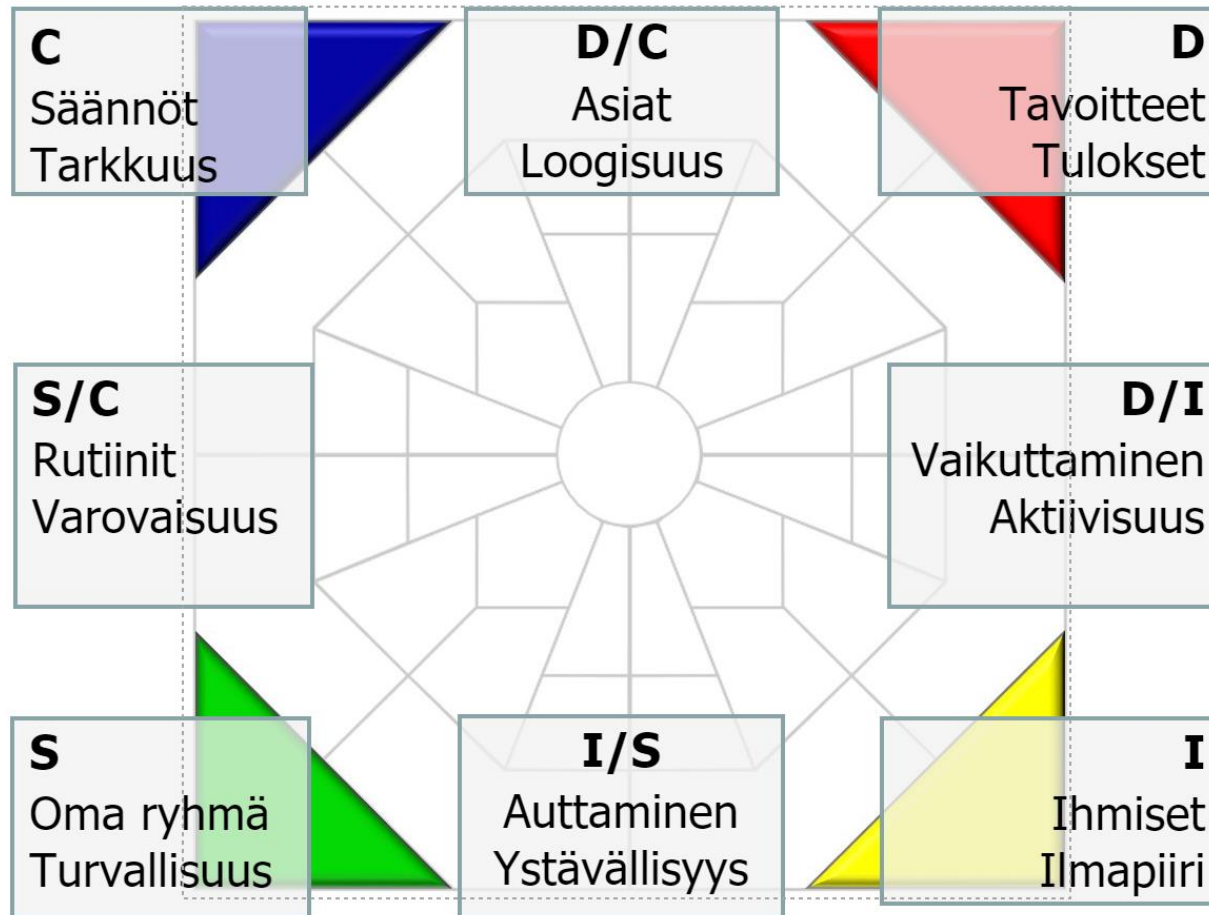
- Reagoi nopeasti
- Ponnistelee ottakseen muita mukaan
- Ei kiinnostunut rutiinista
- Aikaperspektiivi: tulevaisuus
- Toimii impulsiivisesti
- Ei pidä toisten ulossulkemisesta

8%

32%

Lähde: 1) Thomas Erikson, Idiootit ympärilläni
2) Extend DISC Finland Oy

Extended DISC Timantti



FinxS

© Copyright Extended DISC Finland

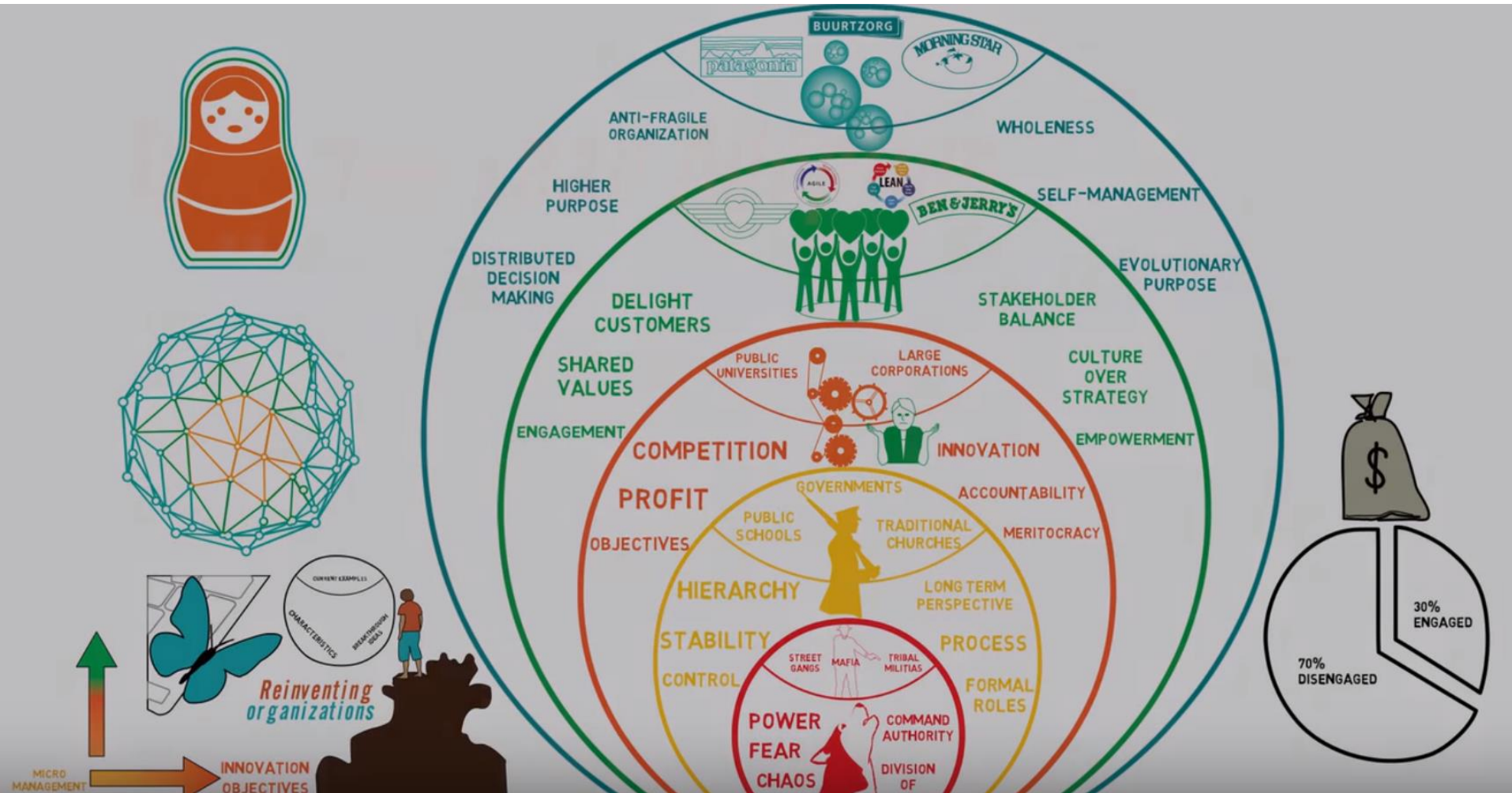
EXTENDED DISC



Yrityskulttuuri

Frederic Laloux: Reinventing organizations

Lähde: <https://www.youtube.com/watch?v=g0Jc5aAJu9g>



Yksilö johtajana

Johtajuuden toimintalogiikat

Lähde: <https://exec-leadershipllc.com/wp-content/uploads/2012/12/HBR-10-Must-Reads-on-Leadership.pdf>

Lähde <https://www.youtube.com/watch?v=ThzngWNgRIQ>

The Leadership Development Framework



Yksilö johtajana

Johtajuuden toimintalogiikat

Lähde: <https://exec-leadershipllc.com/wp-content/uploads/2012/12/HBR-10-Must-Reads-on-Leadership.pdf>

Lähde <https://www.youtube.com/watch?v=ThzngWNqRIQ>

Johtavat tyypillisesti alle keskitason suoriutuvia organisaatioita

Type	Characteristics	Strengths	Weaknesses
Opportunist >0%	<i>Wins any way possible.</i> Self-oriented; manipulative; "might makes right."	Good in emergencies and in pursuing sales.	Few people want to follow them for the long term.
Diplomat 0,1%	<i>Avoids conflict.</i> Wants to belong; obeys group norms; doesn't rock the boat.	Supportive glue on teams.	Can't provide painful feedback or make the hard decisions needed to improve performance.
Expert 13%	<i>Rules by logic and expertise.</i> Uses hard data to gain consensus and buy-in.	Good individual contributor.	Lacks emotional intelligence; lacks respect for those with less expertise.

Johtavat tavoitetasolla suoriutuvia organisaatioita

Achiever 55%	<i>Meets strategic goals.</i> Promotes teamwork; juggles managerial duties and responds to market demands to achieve goals.	Well suited to managerial work.	Inhibits thinking outside the box.
------------------------	--	---------------------------------	------------------------------------

Johtavat yli keskitason suoriutuvia organisaatioita

Individualist 26%	<i>Operates in unconventional ways.</i> Ignores rules he/she regards as irrelevant.	Effective in venture and consulting roles.	Irritates colleagues and bosses by ignoring key organizational processes and people.
Strategist 5%	<i>Generates organizational and personal change.</i> Highly collaborative; weaves visions with pragmatic, timely initiatives; challenges existing assumptions.	Generates transformations over the short and long term.	None
Alchemist 0,3%	<i>Generates social transformations (e.g., Nelson Mandela).</i> Reinvents organizations in historically significant ways.	Leads societywide change.	None



*"MENESTYKSESI AINOA OIKEA MITTA
ON SE, MITÄ TEET SIIHEN VERRATTUNA
MITÄ PYSTYISIT TEKEMÄÄN.
JOS TEET NIIN KUIN OLET AINA TEHNYT,
SAAT MITÄ SINULLA ON AINA OLLUT."*

-PAUL J. MEYER, LMI:n PERUSTAJA.



HÄRDELLIN JOHTAMINEN

Miksi ihmiskunta on menestynyt?

<https://www.youtube.com/watch?v=nzj7Wg4DAbs>

**Pystymme tekemään yhteistyötä
joustavasti suurena
ihmisjoukkona.**



**Pystymme elämään kahdessa
maailmassa samanaikaisesti:
todellisessa ja kuvitteellisessa.**

Yksilö – tuo tuntematon muuttuja

Kehitymme, kun kasvatamme kykyämme

- tehdä **havaintoja**
- **tulkita** havaintojamme uusista näkökulmista

... eli...

Uskallamme päästää irti

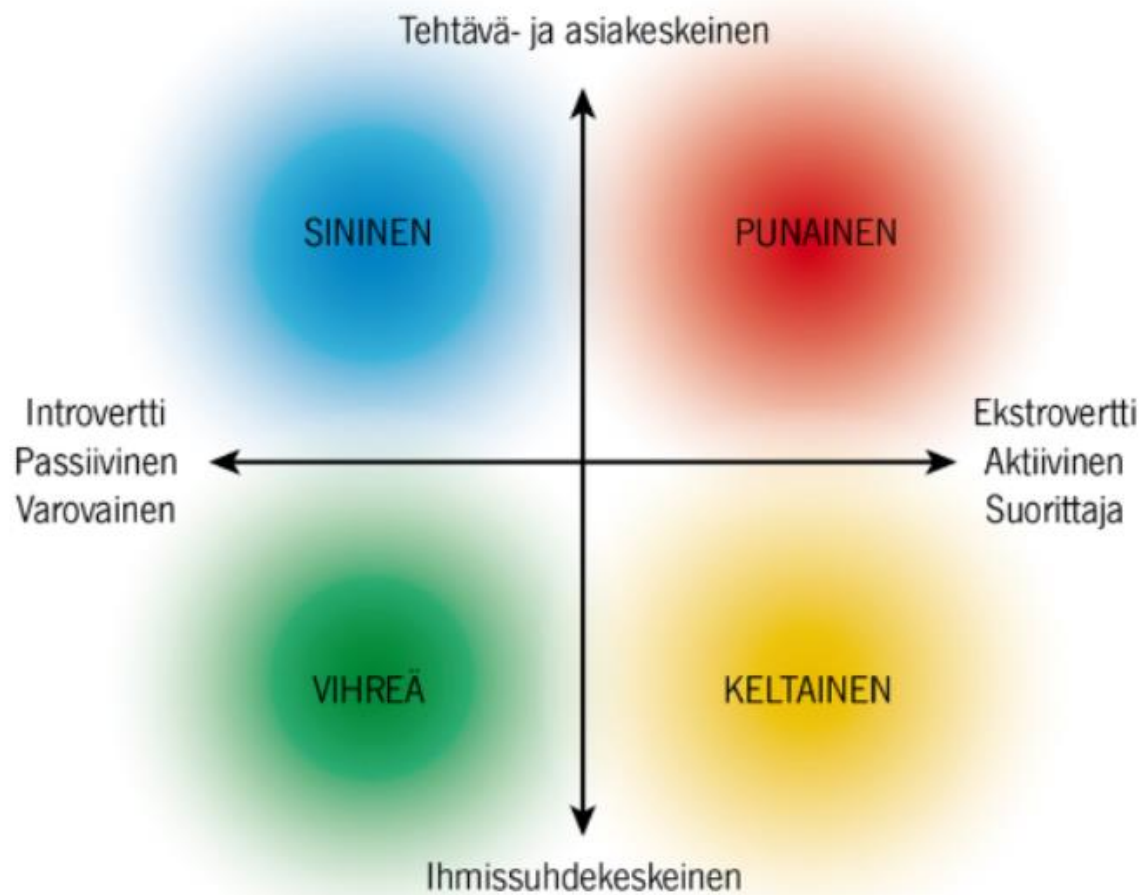
- rajoittuneisuudestamme
- oikeassa olemisen harhastamme

ja muuttaa uskomuksiamme.



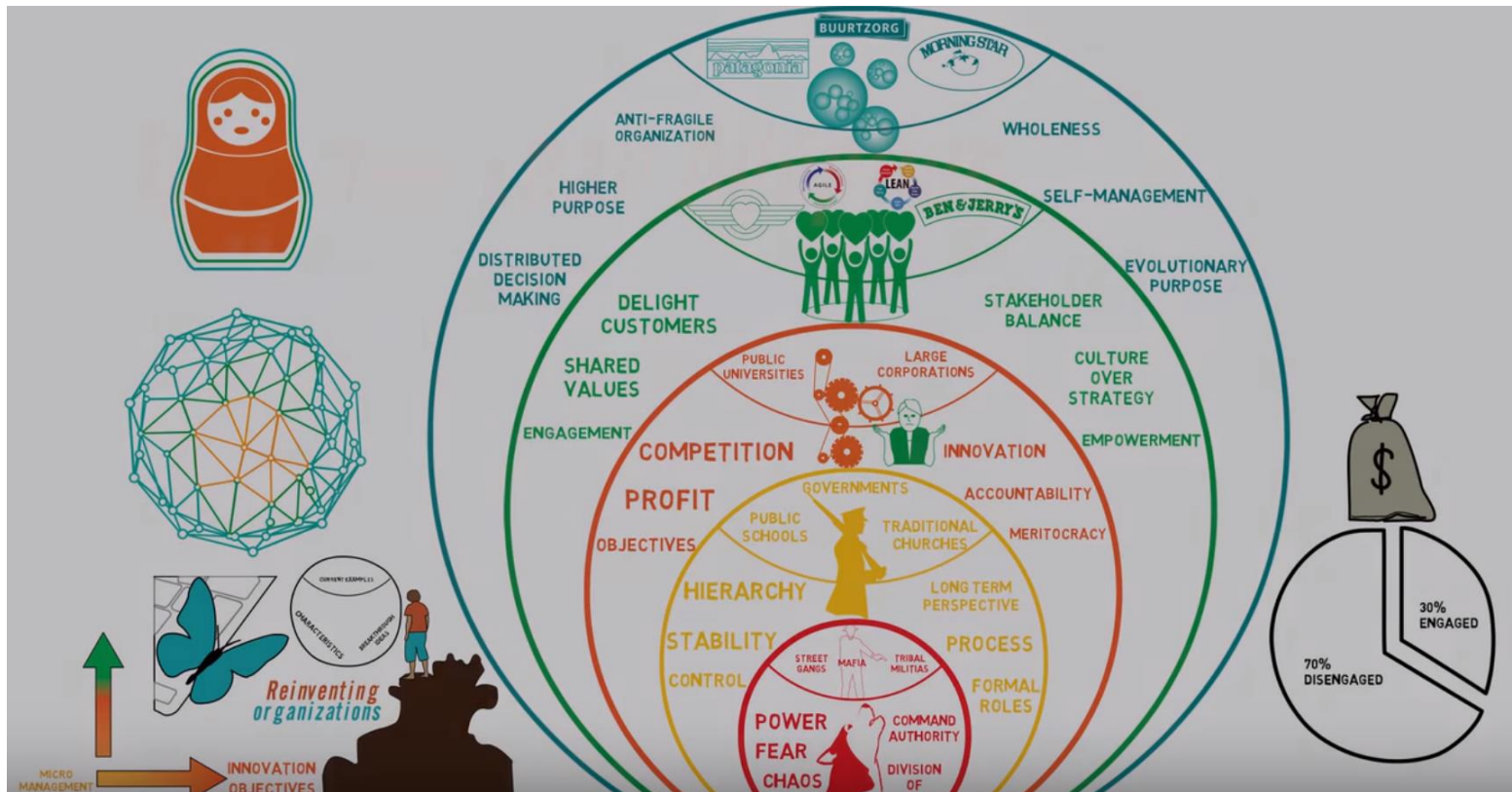
Lenkillä lauantaina:





Yksilö ja yhteisö: kontrolli vs. vapaus?

Kontrollin taustalla on aina jokin pelko.



Itseä ja muita johtaessa...

**Nöyryys*) kasvattaa
itsetuntemusta
- itsetuntemus lisää nöyryyttä.**

*)
Lue: nöyryys =
uteliaisuus omia
uskomuksia kohtaan



**Rohkeus kasvattaa itsetuntoa
– itsetunto lisää rohkeutta.**

ARVOSTUS



LUOTTAMUS

VASTUUNOTTO

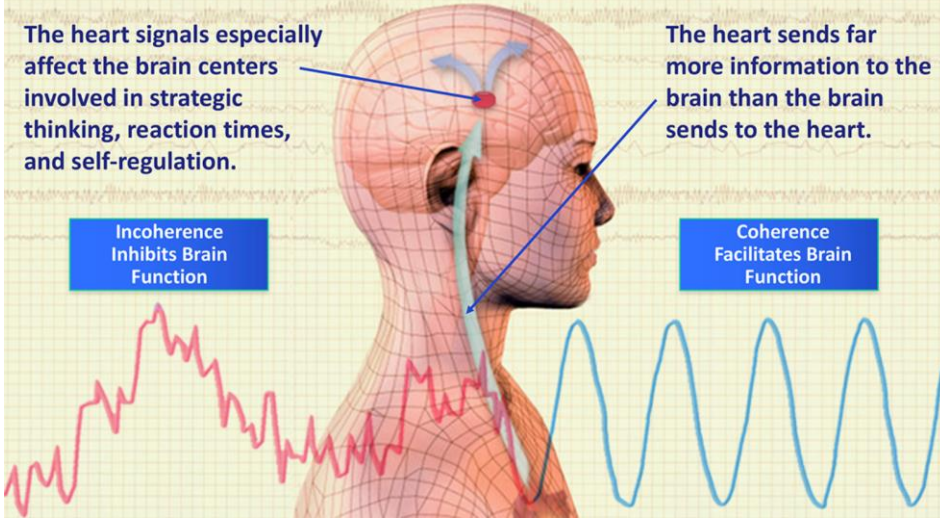
Heart Rhythms Directly Impact Physical and Mental Performance

The heart signals especially affect the brain centers involved in strategic thinking, reaction times, and self-regulation.

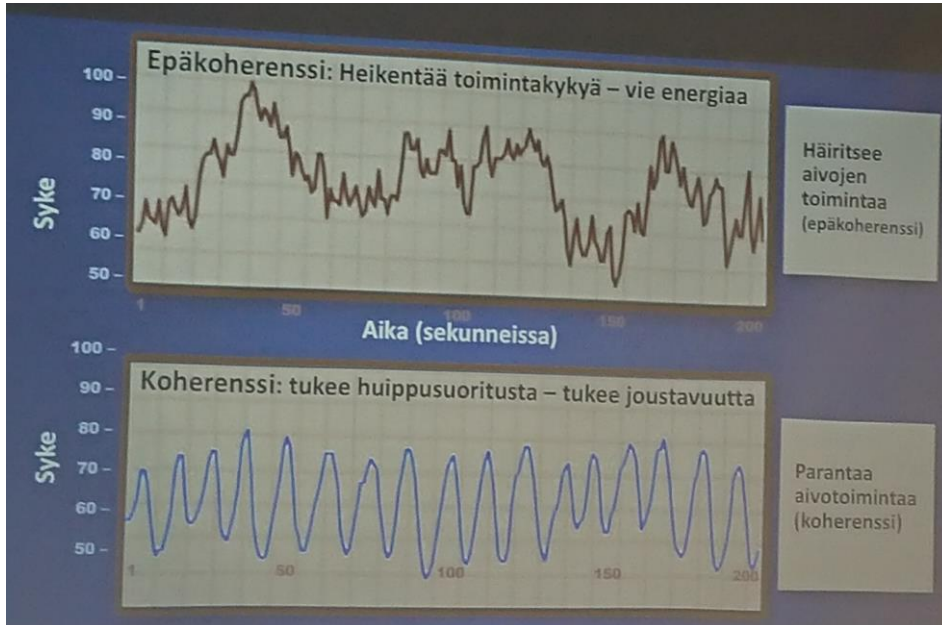
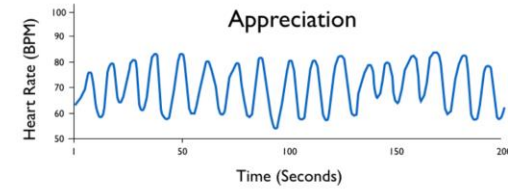
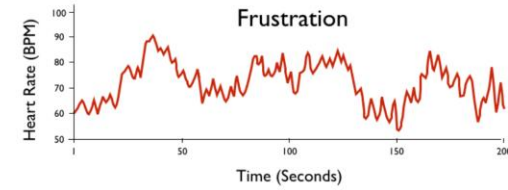
The heart sends far more information to the brain than the brain sends to the heart.

Incoherence
Inhibits Brain
Function

Coherence
Facilitates Brain
Function



Tunteet näkyvät erilaisena kuviona sydämen elektromagneettisen kentän mittauksessa.



Johtamisen ydin

Luottamus, jonka annat toiselle,
on **kasvunvara**, jonka hänelle ojennat.

Tulevaisuudenkuvan sanallistaminen:

Yhteinen tarina tulevaisuudesta.

Oivaltaminen on tehokkain tapa oppia.

Edistä oppimista oivaltamisen kautta.

Avoim kysymys

luo oivalluksia tehokkaammin
kuin valmiina annettu ajatus.

Lupa kokeilla ja epäonnistua
nopeuttaa ihmisen kasvua työssään.



LMI FINLAND - JOHTAJUUDEN ÄÄRELLÄ

KIITOS!

