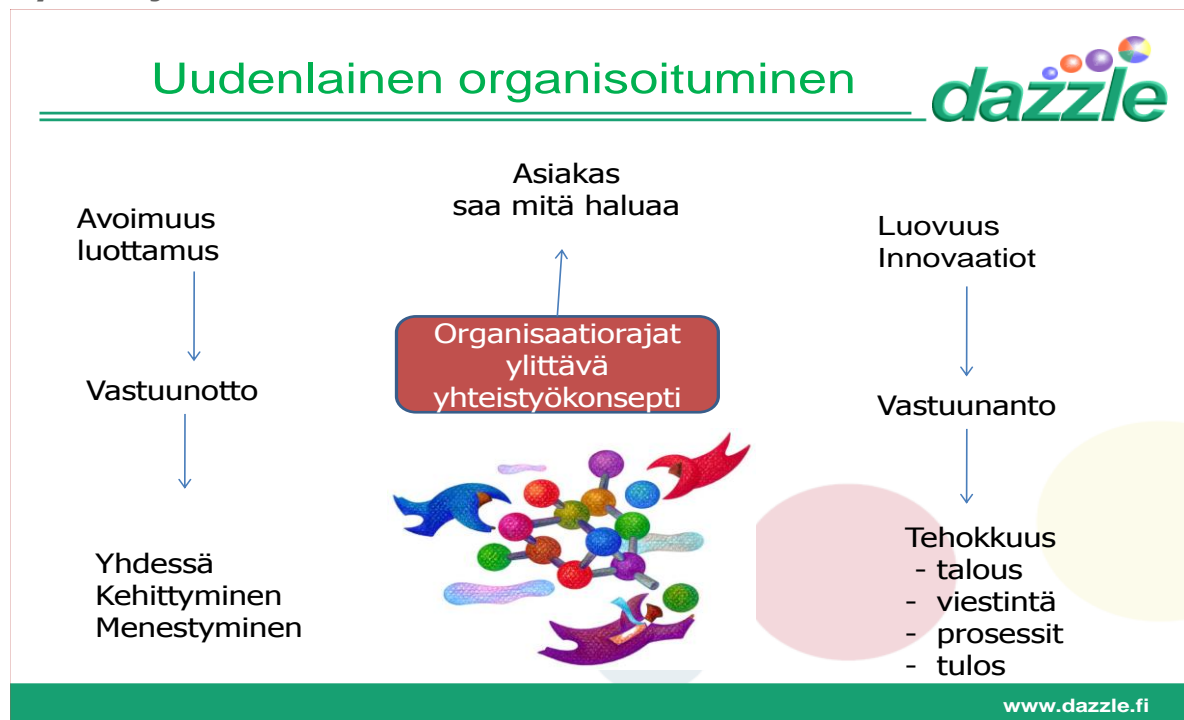


## Johtamisen Ideameri, ryhmä 1

- Miten eri toimijat sitoutetaan
- Kumppanit, alihankkijat
- Työntekijä määrittelee pomon palkan
- Läpinäkyvyys
- Mittarit
- Valvojasta kehittäjäksi
- Matriisikeskustelu
- Johtaminen ei ole käskytystä
- Avoin prosessi
- Kustannustehokkuus
- Projektijohtaminen
- Kulttuurien tuntemus
- Mitkä arvot
- Muutoksen hallinta
- Asiakas = kumppani –päättää –valta
- Esimies luo mahdollisuuksia ja poistaa esteitä
- Tavoitteen kirkastaminen
- Miten hoidetaan ristiriidat?
- Poikkitieteellisyys, poikkitaiteellisuus
- Asiakas mukaan
- Sitouttaminen- tekijät mukaan

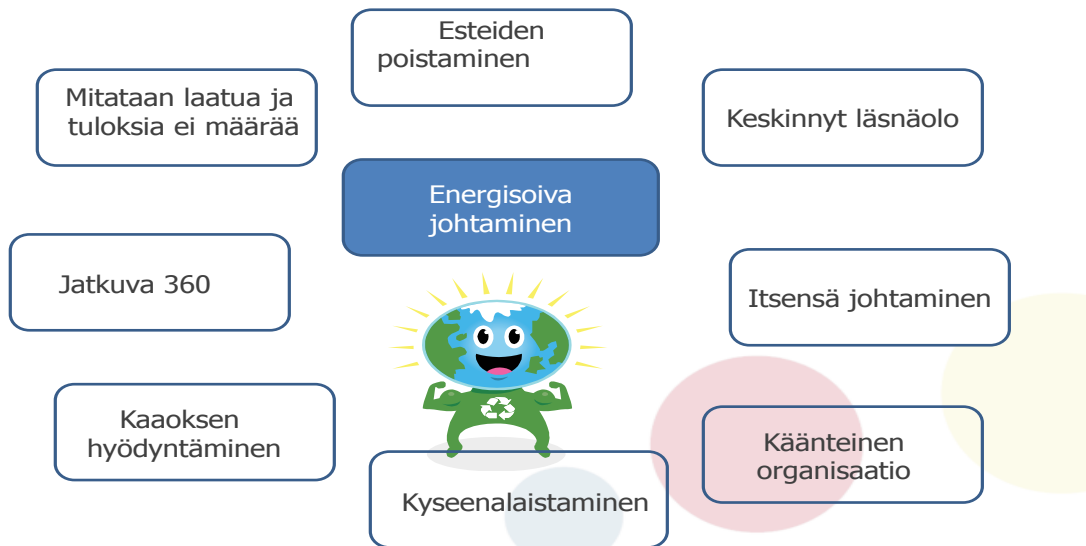
## Ryhmän jatkotuotos



## Johtamisen Ideameri, ryhmä 2

- Poistaa esteet ja hakee menetettyjä mahdollisuuksia
- Politikointi ja oman edun tavoittelu pois
- Pomo varmistaa, että ikävä työ on mielenkiintoista
- Jokainen voi nousta johtajaksi
- Tekijät ovat intohimoisia
- Turvallisuus on pärjäämistä muuttuvissa olosuhteissa
- Mahdollistaja potentiaalın kasvamiseen
- Liikkuvuutta lisää: perusturva ja liikkuvuuslisä
- Etätöitä oikeasti verkossa
- Kyvyttömät kääntää haluttomia tekemään turhia duuneja
- Kypsät, aikuiset ihmiset johtajiksi
- Kaikki työsuhteet määräaikaikaisiksi
- Johtajilla mahdollisuus vaikuttaa projektin porukkaan
- Kaaoksesta turvaa
- Luodaan edellytyksiä luoda tulosta
- Arvo muodostuu jengin duunista
- Palkan voi määrätä itse
- Pomo valitaan tekijöistä
- Käänteinen organisaatio: alaiset valitsevat pomonsa pomon arvojen ja tavoitteiden mukaan
- Vapaus työpaikkaan ja aikaan
- Ideat tasavertaisia
- Projekteihin vaihtuva johtaja ja porukka





### Johtamisen Ideameri, ryhmä 3

- Kerro tausta ja muutostarpeen syyt → sitoutuminen – kuuntele yhteinen tavoite
- Henkilökohtainen tunteminen - Tavoitteena hauskuus kaikessa
- Asiajohtaminen
- Arvojen vaikutusten huomioiminen
- Intohimojen toteuttamisen mahdollisuus
- Linjaa halut mahdollisuuksiksi – tarjoile herkkuja
- Y-näkökohdat läpäisyperiaatteella kaikessa
- Pitkän aikavälin tavoitteet
- Yhteisöllisyyden tukeminen
- Organisaatorajojen ylittävän matriisi- ja linjaorganisaation johtaminen
- Jokaisen yksilön huomioiminen, tukeminen
- Luottamus, vuorovaikutus → innovaatioiden kasvu
- Riskin ottaminen
- Pelisääntöjen sopiminen
- Johda kävellen ulkona
- Verkoston luottamuksen rakentaminen
- Erilaisuutta ymmärtävä, joustava
- Palautteen vastaanottaminen ja hyödyntäminen
- Sidosryhmävuoropuhelu (tehdas)
- Motivaation elossapitäminen ja kehittäminen
- Y-kunta vastuu korostuu



- Odotetaan, että joku tekisi jotain – en tiedä
- Varmista toteutuminen
- Sissijohtaminen

## ”Luottamus”- johtaminen



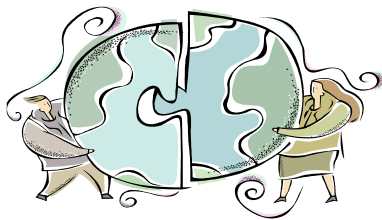
Motto: ” Luota kunnes toisin todistetaan”

Nopeampi ”time 2 mkt”

Nopeus

Turha varovaisuus pois ; saa epäonnistua, sekin luo uutta ja mahdollisuuksia

Luota, mutta varmista



Varmistamisstrategia: monta rautaa  
tulessa

Riskinotto

Transaktiokustannusten  
vähentäminen

[www.dazzle.fi](http://www.dazzle.fi)

