

# Arena - Report Aug 19th 2022

## Jaetut oivallukset - MLP valmentajapäivät

Answers	Votes	Visits
93	983	50

Reflektoi muiden oivalluksia. Kumpi oivallus on läheisempi sinulle? Tee 20 valintaa.  
Kiitos!

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>1</b> Kiinnostus ihmisiin ratkaisevaa johtamisessa	91	22	User
<b>2</b> Strategiat eivät tee mitään ihmiset tekevät!	88	17	User
<b>3</b> Läsnäolon kokemus luottamuksen rakentajana	82	17	User
<b>4</b> Oman roolin oivaltaminen strategiassa ja sen toteuttajana.	82	17	User
<b>5</b> Itsetuntemus ja itsensä ohjaaminen ratkaisee. Vasta kun tiedostaa, voi valita viisaammin	81	21	User
<b>6</b> Itsetuntemus on tärkeää kaikille	81	21	User
<b>7</b> Erinomainen itsetuntemus on hyvä itsensäjohtamisen ja muiden johtamisen ehdoton kivijalka, jonka arvo tuntuu vain kasvavan.	79	19	User
<b>8</b> Ihmisten kohtaaminen ja dialogi ihmisten kanssa on aivan keskeistä.	77	22	User
<b>9</b> Inhimillisyys on kaiken ytimessä. Inhimillinen johtaminen ja työhyvinvointi on win-win-situation sekä työntekijöille että yrityksille.	76	21	User
<b>10</b> Hyvä johtaminen ja yhteistyö sisältävät samoja elementtejä oli kyseessä läsnä- tai etätyö! Keinot ovat erilaisia!	76	17	User
<b>11</b> Toisen arvostaminen	75	20	User
<b>12</b> Strategian inhimillistäminen on oppimis- ja muutosprosessi koko organisaatiolle ja se toteutuu askel kerrallaan.	75	16	User
Ihminen ja yksilön arvostus on aina keskiössä. Tulos			

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>13</b> syntyy ihmisten kautta!	73	22	User
<b>14</b> Johtajuudessa onnistuminen edellyttää yhä enemmän itsen kohtaamista, jotta voi kohdata toisen	73	22	User
Johtamispalveluiden tilaaminen yksilölle oli hyvä ajatus!			
<b>15</b> Entä, jos henkilökunta voisikin tilata johtamisvalmennusta lähijohtajalleen?	72	18	User
<b>16</b> Maailmaa parannetaan kohtaaminen kerrallaan..	70	20	User
<b>17</b> Inhimillinen strategia mahdollistaa yrityksen menestyksen ja kukoistuksen pitkässä juoksussa.	69	16	User
Tärkeintä on saada aikaan ajattelun ja toimintatavan			
<b>18</b> muutos: johtajille ja esimiehille on jätettävä aikaa johtamiselle.	68	28	User
<b>19</b> Rakennetaan yhdessä inhimillisempää työelämää - kaikki lähtee dialogista.	68	19	User
<b>20</b> Työelämän inhimillistäminen	67	18	User
Oman kielen ja puheen muuttaminen vastaamaan			
<b>21</b> ihmiskäsitystäni - tähän täytyy kiinnittää huomiota enemmän.	64	28	User
<b>22</b> Haastetaan lempeästi ajattelemaan ihmiskäsitystä . Se rakentaa polun strategian ja ihmisten johtamiselle.	64	22	User
<b>23</b> Mikä tekee työstä merkityksellistä sinulle? Kysy, älä oletta.	64	22	User
Työelämän inhimillistynisen muutos on oikeastaan			
<b>24</b> pakollinen. Ihmiset eivät enää hyväksy entisen maailman paradigmaa johtamisessa.	62	24	User
<b>25</b> Arvot näkyvät kalenterissa..todellakin!	62	21	User
Inhimillisen ja ihmiskeskeisen johtamisen missio etenee,			
<b>26</b> vaikka valmentajana välillä turhauttaa muutosnopeuden hitaus. Kiitos!	62	21	User
Inhimillsempi ajatusmaailma yrityksiin on todella			
<b>27</b> tervetullutta ja välttämätöntäkin ajatellen esim nuorempia sukupolvia.	62	16	User
<b>28</b> Merkityksen näkyväsitekeminen	62	13	User
<b>29</b> Olen mukana Inhimillisen strategian talkoissa	61	18	User
<b>30</b> Inhimillistäminen - henkilökohtaistaminen - sydämellistäminen	61	18	User
Itsensä tunteminen johtajana ensin, vasta sitten voin			

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>31</b> kehittyä johtajana. Tarinan kerronnan taito: osallistaminen	61	18	User
<b>32</b> Monologista dialogiin kaikissa suomalaisissa organisaatioissa.	59	17	User
<b>33</b> Hallituksen rooli kehittämisessä! Miten sinne saadaan vietyä inhimillisen strategian periaatteet ?	58	24	User
<b>34</b> "Sekä että" eikä "joko tai" ja ihmiskäsityksen ja ajattelumallien valtava rooli inhimillisen strategian /johtamisen sisäistämisessä	57	23	User
<b>35</b> Ihmisvastuullisuus.	57	23	User
<b>36</b> Selkeä missio auttaa sitoutumaan	56	16	User
<b>37</b> Vincit oy:n malli työntekijöiden osallistamisesta esim. kehityskeskustelun tilaaminen	55	22	User
<b>38</b> Enemmän huomiota tarvitsee kiinnittää aitoon ihmisenä kasvuun, missä tarvitaan usein tukea.	55	22	User
<b>39</b> Etätyötalo luo selkeän struktuurin ja auttaa keskustelun avaamisessa ja oivalluttamisessa.	55	20	User
<b>40</b> Inhimillisyydellä ja läsnäololla saavutetaan johtamisessa hyvä työyhteisö.	55	20	User
<b>41</b> Osallisuus tuottaa merkityksen tunnetta, tarkoituksen ja oma roolin merkityksen ymmärtäminen tuottaa merkityksen oivaltamista järjen tasolla	54	26	User
<b>42</b> Inhimillisyyden oivalluttaminen pitäis aloittaa jo paljon ennen työelämää.	54	24	User
<b>43</b> Esihenkilön on hyvä ymmärtää johtamisen kokonaisuus laajasti.	53	19	User
<b>44</b> Jokaisen ihmisen arvokkuuden esillenostaminen	52	23	User
<b>45</b> Yhteyden luominen on iso juttu!	52	21	User
<b>46</b> Johtaminen on kuin palapeli. Monta palikkaa pitää saada kohdalleen ennen kuin homma pelaa täysin.	50	30	User
<b>47</b> Upea kokonaisuus ja koko johtamisen paradigman muutosta vahvistava - Dialogisella johtamisella tuloksiin	50	24	User
<b>48</b> Strategia ja kaikki muutkin johdon ylevät viestit pitää "kääntää" eri työntekijätasolle ja huomioida erilaiset persoonatkin. Inhimillisuus	50	16	User
<b>49</b> "Johtamispalveluiden tarjoaminen "	48	29	User
Oma käytös ei ratkaise, vaan se miten toinen sen kokee ja			

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>50</b> tulkitsee	48	27	User
<b>51</b> Onko kaikki huoneet kunnossa vai tarvitseeko siivota tai rempata? <- hyvä kysymys!	48	25	User
<b>52</b> Must win battle ja sotaterminologia vs. arvon luominen. Mietin vain, että riittääkö arvon luonnin viestiminen osakkeenomistajille?	48	23	User
<b>53</b> Strategian sydämellistäminen. Tämän nappaan mukaani	48	21	User
<b>54</b> Pitkän konsulttikokemuksemme perusteella olemme tulleet siihen johtopäätökseen, että useimmat organisaatiot koostuvat ihmisistä	48	21	User
<b>55</b> Paljon on kyse myös ylimmän-, keski- ja lähijohdon viestintätaidoista.	48	21	User
<b>56</b> Etätyötilassa on johtamisen kannalta keskeiset huoneet, joita valmentajana voi avata yksi kerrallaan asiakkaan kanssa.	47	15	User
<b>57</b> Jos vain 2% ymmärtää strategian, niin meillä johtamisen valmentajilla on vielä todella paljon töitä jäljellä.	45	22	User
<b>58</b> Esihlöt ja hlöstö aidosti asiakkaana - mitä edellyttää osapuolilta	45	22	User
<b>59</b> Strategiaa ei voi johtaa ylhäältä alaspäin menestyksekkäästi	45	20	User
<b>60</b> Kaikki alkaa dialogista	44	18	User
<b>61</b> Kun kokonaisuuden/tavoitteen saa kuvattua ja jäsenneltyä yksinkertaisella kuvalla on helpompaa edetä sisällön rakentamiseen.	44	16	User
<b>62</b> Etätyön kehittäminen on kesken ja siitä löytyy vielä paljon tutkimattomia mahdollisuuksia.	43	23	User
<b>63</b> Inhimillisyyden sanansaattajia tarvittaisiin aika paljon lisää!	42	24	User
<b>64</b> Hyvästä suomalaisesta johtamisesta puhutaan ihan liian vähän.	42	24	User
<b>65</b> Meidän tulee olla jo sitä mitä toivomme toisilta. Kysymys kuuluu: mitkä ovat sinun parhaat keinosi oman itsetuntemuksen kasvattamiseen?	41	27	User
<b>66</b> Arvojen merkitys kaikessa	41	22	User
Johtamisen paradigman muutos on mielestäni onneksi meneillään. Näkyy rekrytointiliteereissä ja käytännön			

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>67</b> johtamisessa.	40	25	User
<b>68</b> Yhteistyö voi toimia hyvin työnteon ajasta ja paikasta riippumatta, jos tekijöiden välillä ovat tarvittavat parometrit kunnossa	39	23	User
<b>69</b> Täyttä timanttia! Otan mukaani sydämellistämisen ajatuksen. Kiitos!	38	26	User
<b>70</b> Lyhyt valmennus voi toimia mutta jatkuvuus ja oppien vieminen arkea ottaminen ovat tärkeitä eli ainakin nämä pitäisi olla mietittynä.	38	24	User
<b>71</b> Yksittäisiä työhyvinvointietuja, kulttuuriseteleitä jne. huomattavasti tärkeämpää työhyvinvoinnin kokonaisvaltainen kehittäminen inhimillise	36	25	User
<b>72</b> Yhteisöllisyyden eli yksikön omaehtoisen keskustelun punaiset langat ovat erilaisia kuin johtamisen punaiset langat	36	22	User
<b>73</b> Kehitä itseäsi yhdessä, kehity kaikissa.	35	23	User
<b>74</b> Vaikka valmennan meillä töissä, niin voi olla vaikea saada esihenkilöitä tarttumaan valmennukseen. Pitää osata sanoittaa heille sopivasti	33	24	User
<b>75</b> Etätyötalon huoneista voi helposti poimia valmennuksien teemat ja rakenteen	33	21	User
<b>76</b> Johtamista pitää voida ostaa työntekijana	33	21	User
<b>77</b> Edelleen olen sitä mieltä, että talon huoneista täytyy tehdä myös helpot slidet, joiden avulla voidaan käydä huoneita läpi.	33	15	User
<b>78</b> Strategiaa pitäisi lähteä työstämään enemmän alhaalta ylöspäin.	32	19	User
<b>79</b> Vincitin henkilöstökäytännöt <3 Mitä ja miten IT-alan henkilöstöosaamisen edistyksellisyyttä saataisiin muillekin aloille, esim. sote.	32	19	User
<b>80</b> Kaikki muuttuu niin nopsaa, että ketterä eteneminen on melkein ainoa tapa tehdä projekteja ja uudistaa.	31	29	User
<b>81</b> Strategia voi olla sinänsä "inhimillinen", mutta strateginen johtaminen ei...	30	23	User
<b>82</b> Talo on hyvä luntti, kun suunnittelee valmennuskokonaisuuksia	30	20	User
<b>83</b> Etätyötalolla voi helposti esittää konkreettisesti etäjohtamisen osiot	29	17	User

Answer	Win rate %	Shown	Submitter
<b>84</b> Inhimillisyyden tiellä on vielä aika monta kuoppaa.	28	25	User
<b>85</b> Etätyötalolla voi testata mitkä osiot kaipaa keskittymistä	26	19	User
<b>86</b> Täytyy ottaa etätyötalo aktiiviseen käyttöön osana valmennuksia. Ei ole vielä sitä ollut.	24	21	User
<b>87</b> Johtamisen "kasvatustehtävän" ymmärtäminen	21	24	User
<b>88</b> Kiitos Paula ! Olen itse työelämässä testannut, että kaikki puhumasi on totta ja toimii	18	17	User
<b>89</b> Etätyötalon videoiden hyödyntäminen omassa työssä.	15	27	User
<b>90</b> Asiantuntijoiden vinkkivideoiden hyödyntäminen valmennuksissa	15	20	User
<b>91</b> Epävarmassa tilanteessa kannattaa myydä täsmää kun asiakas haluaa sitä ostaa	15	20	User
<b>92</b> Ulkoinen maailma eli verkoston hallinta johtamisen näkökulmasta mukaan	6	18	User
<b>93</b> Pitäneen tutustua etätyöfoorumiin / taloon	0	15	User

## Votes per day

Date	Votes
2022-08-19	983

## New answers per day

Date	New answers
2022-08-19	93