

Uudenmaan Pelastusliitto

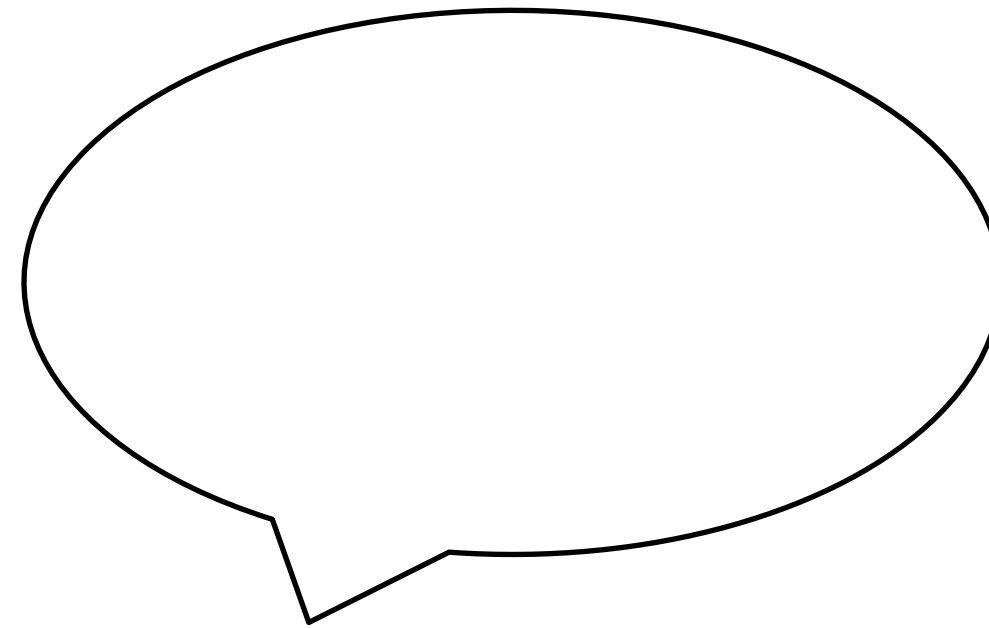
# Johtamistaidot

Juha Kylmälä

Riihimäen VPK



**Millainen on hyvä johtaja?**



Mikä on ollut **innostavin** yhteisö,  
jossa olet ollut / työskennellyt?

Miksi juuri se?

# Palokunnassa tarvittava osaaminen (organisaation tehtävien täyttäminen)

## KOULUTTAJA- JA OHJAAJAOSAAMINEN

turvaa palokunnan ylläpitokoulutuksen  
kehittymisen edellytys



## TOIMINTAKYKY

kyky toimia tehtäviensä  
edellyttämällä tavalla  
erilaisissa  
toimintaympäristöissä



## DIGITAI DOT

viestintävälineet  
verkostoituminen  
uudenlainen tekeminen



## JÄRJESTÖOSAAMINEN

hallinto- ja toimihenkilötehtävissä  
tarvittava osaaminen



## AMMATILLINEN OSAAMINEN

operatiivisessa toiminnassa tarvittava  
perusosaaminen (kaikkien osattava)  
ydinosaaminen (koulutustason mukaisesti)  
erikoisosaaminen (erikoistuminen)  
ylläpito- ja täydennyskoulutukset

## TURVALLISUUS- JA VARAUTUMISO SAAMINEN

kansalaistaitoja korkeampi taso  
riskien tunnistaminen  
kodin, koulun, työpaikan turvallisuus  
liikenneturvallisuus  
yhteiskunnan häiriö- ja poikkeustilanteet

**JOHTAMISTAITO?**

# Johtamistaito?

Kumpaa osa-aluetta palokuntakentässä koulutetaan?



Kumpi osa-alue on palokunnissa vahvemmallalla? Miksi?

*”...taitona saada joku **toinen tekemään jotakin**, minkä haluat **tehdyksi**, sen tähden, että **he itse haluavat sitä**.”*  
- Dwight Eisenhower

Mitkä asiat korostuvat vapaaehtoisten johtamisessa?

# Erilaiset johtamistyypit

KRITEERIT	PASSIIVINEN JOHTAMINEN	KONTROLLOIVA JOHTAMINEN	SYVÄ-JOHTAMINEN
LÄHTÖKOHTA	Ei kiinnosta	Käsillä olevien ongelmien ratkaisu	Yhteisen tavoitteen saavuttaminen
IHMISKUVA	Ei selvää käsitystä	Alaiset ovat laiskoja ja toimivat vain valvotuin	Alaiset voivat kehittyä ja pystyvät lähes mihin tahansa oikein johdettuina
TOIMINTATAVAT	Välttää ongelmia, viivyttää, ei pysty tekemään päätöksiä	Ei kuuntele, kärkee, etsii virheitä	Kuuntelee, perustelee, ohjaa ja neuvoo, selkiyttää tavoitteet
RANKAISU	Vain pakottavissa tilanteissa	Rankaisee huomiotta yksilöllisiä ja tilannekohtaisia eroja	Osa joskus joustaa, osa rankaista murtamatta alaisen itseluottamusta
MENESTYS	Hämmäntyy	Saattaa palkita alaisensa aineellisesti	Kiittää, käyttää menestystä vahvistaakseen edelleen alaistensa itseluottamusta

Lähde: Nissinen (Puolustusvoimat)

Tämä on vain yksi esimerkki. On muitakin johtamistyyppisiä.

Tunnetko / tunnistatko Sinä oman johtamistapasi / -tyyppisi?  
Kuinka usein pohdit eri kriteerien näkökulmasta omaa johtamistasi?

# Harjoitus

Valitkaa kumpi parista toimii  
tarinankertojana.

Tarinankertoja siirtyy tilan  
ulkopuolelle miettimään 2  
erilaista lyhyttä tarinaa.

Miltä tarinankertojasta tuntui?

Toinen parista toimii kuuntelijana.  
Tarinankertojat pyydetään sisään.

Ensimmäisen tarinan kohdalla Sinun  
tehtävä on olla mahdollisimman **huono**  
kuuntelija. (sanaton/sanallinen viestintä)

Toisen tarinan kohdalla Sinun tehtävä on  
olla mahdollisimman **hyvä** kuuntelija.  
(sanaton/sanallinen viestintä)

# Harjoitus

Harjoitus tehdään pareittain.  
Toinen aloittaa sanomalla jonkin idean/toteamuksen, kuten “Me viedään koko palokunnan porukka...”. Toinen jatkaa sanomalla “Joo, ja...”. Tämän jälkeen aloittaja jatkaa taas sanomalla “Joo, ja...”.

Sama harjoitus, mutta jokainen seuraava repliikki onkin kieltävä: “Ei, vaan...”

“Ihan hyvä ajatus, mutta...”



# Harjoitus

Ideoikaa parin kanssa 3 harjoitusta, joilla voidaan: tutustua toisiin, luoda palokuntaan ryhmähenkeä ja rakentaa luottamusta

Sisältääkö palokuntien harjoitus-/kausu suunnitelmat tämän kaltaisia harjoituksia?  
Nuorisotoiminta vs. aikuistoiminta?

# Harjoitus

Puolessa välissä vuotta  
huomaat, että  
palokuntalaisia ei enää  
kiinnosta, väsyttää ja  
energia on vähissä.

Kuinka palokunnissa  
ylläpidetään  
motivaatiota /  
innostetaan?

Ideoikaa parin kanssa:  
mitä voisi tehdä?

# Harjoitus

**Pohtikaa ryhmässä: Millaisia henkilöhahmoja palokuntatoiminnassa on mukana? Miten hahmot pääsevät näkyville ja ääneen palokunnassa?**

Kuinka saada palaute ja kiittäminen osaksi arkea / toimintakulttuuria?

**Antakaa vastaukset toiselle ryhmälle. Pohtikaa ryhmässä: miten johdatte näitä henkilöhahmoja? Kuinka annatte hahmolle palautetta? Kuinka kiitätte hahmoa? Määritelkää hahmojen avulla vuoden tittelit (positiiviset).**

# Harjoitus

“Ihan hyvä ajatus, mutta...”  
Perustelut asioiden ”torppaamisen”  
löytyy usein isosta ”kuvasta” =  
reunaehdot.

Koitetaan siis antaa jäsenistön itse  
ymmärtää reunaehdot erilaisten  
jalkauttamisharjoitusten kautta, joka  
lisää ymmärrystä asioista ja myöskin  
osallistaa jäsenistöä.

Pohtikaa ryhmissä, että  
millä keinoin / tavoilla  
voitte jalkauttaa ”isoa”  
kuvaa (säännöt,  
toimintasuunnitelma,  
sopimusten sisältö)  
jäsenistölle?

# Vapaaehtoisjohtajan huoneentaulu

Pidä itsestäsi huolta!  
(nuku riittävästi, syö  
terveellisesti, harrasta  
säännöllisesti liikuntaa,  
reflektoi)

Ajattele positiivisesti!  
(kaiken negan keskelläkin)

Ole kiitollinen.

Naura usein. 😊

Murehdi vähemmän ja  
ole armollinen itsellesi.  
Kaikkea huolia ei tarvitse  
kantaa.

Kolme ilmaista  
resurssia:

- kuunteleminen
- arvostaminen
- kannustaminen

Kiinnitä näihin huomiota!

- Mallinna tietä
  - Innosta jaetulla visiolla
  - Haasta prosessi
  - Mahdollista muiden toimiminen
  - Rohkaise sydäntä
- Kouzes ja Posner (2012)

# Kotitehtävä

1. Minkälainen johtaja haluat olla?
2. Mitkä kolme periaatetta ovat itsellesi tärkeimmät palokuntalaisten johtamisessa ja ihmisten kanssa toimimisessa?
3. Miten haluat, että periaatteet näkyvät toiminnassasi?

Kirjaa asiat itsellesi ylös näkyvälle paikalle ja reflektoi toimintaasi (pysähdy/analysoi ja päivitä kehityssuunnitelmaasi) säännöllisin väliajoin.

Kiitos