

A person with short hair, seen from behind, wearing a dark, quilted jacket. They are standing on a grassy bank, looking across a calm lake towards a large, snow-capped mountain peak. The sky is filled with soft, colorful clouds in shades of blue, orange, and pink, suggesting a sunset or sunrise. The water in the lake reflects the sky and the mountain. Large, dark rocks are visible on either side of the person.

Kohti tavoitteita

REVEILLER OY/EKOARKI.FI

Joonas Laine

Sisällysluettelo

Esipuhe	2
Haluan olla yrittäjä	3
Ekoarki.fi	5
Ekoarki.fi muotoutuu	6
Kohtalo	7
Value Proposition Canvaksella ymmärrystä asiakkaasta!	9
Tiimivalmennus 2.0 syntyy	13
Tribal Leadership	19
Tiimin viisi toimintahäiriötä	21
Prosessi on käynnissä	25
Nettisivuvalmennus	26
Puoli vuotta yrittäjyyttä takana	27
Työkalut/metodit	29
Lähteet	29
Liite1: Blogipostaus	
Liite2: Tiimivalmennus 2.0 esite	
Liite3: Tiimivalmennus 2.0 saatekirje	

Aloitin yrittäjänä kesäkuussa 2017 pelkästään halulla olla yrittäjä. En pelännyt alamäkiä, vaan toivoin niitä eteeni. Uskoin jo tuolloin vahvasti siihen, että kun istut alas ihmisen kanssa kahvikupposen ääreen, syntyy aina jotakin.

Haluan jakaa omat kahvitteluhetkeni, jotka veivät minut luomaan verkkokauppayhteisöä pienille yrittäjille sekä tuotteistamaan ja myymään Tiimivalmennus 2.0- ja verkkosivuvalmennuksen yrityksille.

I started as an entrepreneur in June 2017 with just a desire to be one. I wasn't afraid of the obstacles but wanted to over them. Already in the beginning I believed that when you sit down with someone over a cup of coffee, something always comes from it.

I want to share my coffee moments that lead me to create an online shop community for small entrepreneurs as well as to sell my teamcoaching-products to companies.



Haluan olla yrittäjä

Idea yrittäjyydestä lähti liikkeelle ärsyyntymisestä hierarkiaan. Lisäksi itselleni on aina ollut tärkeää pyrkiä vaikuttamaan positiivisesti ihmisten elämään. Haluan pystyä tekemään ihmisten elämästä paremman. Yrittäjyydestä on paljon eri foorumeja, joiden kautta sain ensimmäiseen tietotyhjiöni lisätietoa. Lisäksi oma koulutukseni on mahdollistanut täysin yrittäjämäisen oppimisen, ja luonnollinen jatkumo tälle oli perustaa oma yritys. Matkan varrella on tullut opittua yhtä ja toista. Valmentamista lähdin kokeilemaan jo kaksi vuotta sitten, kun yhdessä opiskelijatiimin kanssa kehitimme TeamTime-valmennuksen. Sain yhden valmennuksen silloin myytyä NY-leirin opiskelijamentoreille täysin tietämättä sitä, mitä olin oikein tekemässä. TeamTime haudattiin pöytälaatikkoon, mutta ajatus valmentamisesta ei koskaan poistunut mielestä.

Opintojen lähestyessä loppua oli myös tarkemmin alettava miettimään omaa tulevaisuutta. Yrittäjäksi lähteminen tuntui ja tuntuu edelleen parhaalta vaihtoehdolta. Ensimmäinen askel yrityksen perustamisessa oli starttirahan hakemusprosessin aloittaminen. Kyseistä prosessia varten on ensin luotava yritykselle liikeidea ja yritykselle liiketoimintasuunnitelma. Omani oli kestävä kehityksen verkkokauppa. Kyseinen liikeidea on kokenut useita muutoksia, mutta tavallisella verkkokaupalla lähdettiin liikkeelle.

Kun pakollinen liiketoimintasuunnitelma oli saatu valmiiksi, piti vielä käydä tapaamassa paikallista yritysneuvojaa. Tapaamisella kävimme läpi ideoitani myynnistä, markkinoinnista, rahoituksen hankkimisesta ja verkostoistani.

Yrityksen työnimi ensimetreillä oli Who Cares? Oy

Tuossa vaiheessa suurin osa liiketoimintasuunnitelman kysymyksien vastauksista oli pelkkiä arvauksia, koska todellista tietoa saa vasta tekemällä ja olemalla asiakkaiden kanssa kontaktissa, kuten Eric Ries käsittelee aihetta kirjassaan *The Lean Startup* (2011). Ei siis kannattanut mitään kiveen hakattua tekstiä kirjoittaa liiketoimintasuunnitelmaan ja sen jälkeen noudattaa sitä orjallisesti. Liiketoimintasuunnitelma mahdollisti starttirahan saamisen. Starttiraha mahdollistaa taas yrittäjälle säännöllisen tulon yrityksen alkumetreillä ja starttirahaa haetaan ennen yrityksen perustamista. Se on verotettavaa tuloa ja suuruudeltaan 700 euron luokkaa, riippuen kuukauden työpäivien määrästä.

Vaikka starttirahaa hakiessa kysytään jo yrityksen nimeä, ei sitä tarvitse vielä oikeasti tietää. Itse lähdin liikkeelle nimellä Who Cares? Oy. Kokeilin nimeä myös kaupparekisteriin rekisteröityessä. Se oli liian lähellä muutamaa muuta yritystä, joten en sitä käyttöön saanut. Toinen vaihtoehto, Reveiller Oy, oli kyllä se nimi, jonka halusin yritykselleni.

Hyväksytyn starttirahapäätöksen jälkeen on aika tehdä kaupparekisteriin ilmoitus yrityksestä. Yrityksen perustamisesta löytyy mahtavia oppaita ja osakeyhtiön pystyy perustamaan kotoa käsin tietokoneella. Omissa verkostoissa sattui olemaan lakimies, jonka kanssa pidimme kahvitaukion käyden läpi kokonaisuudessaan yrityksen perustamisen. Itse kävin lisäksi osoitteessa <https://yrityssuomi.fi/yrityksen-perustaminen> tutkimassa mitä tarvittiin. Mitään testiä siitä, onko minusta yrittäjäksi, en tehnyt, vaikka sellainenkin oli sivustolla tarjolla.

Halusin vain päästä jo tekemään ja perustamaan yrityksen!



Kuva:Reveiller Oy:n logo. Reveiller on ranskaa ja tarkoittaa havahtua, herätä.

Ensimmäinen idea ei ole yleensä toteutuva, mutta se antaa mahdollisuuden edetä!

Ekoarki.fi

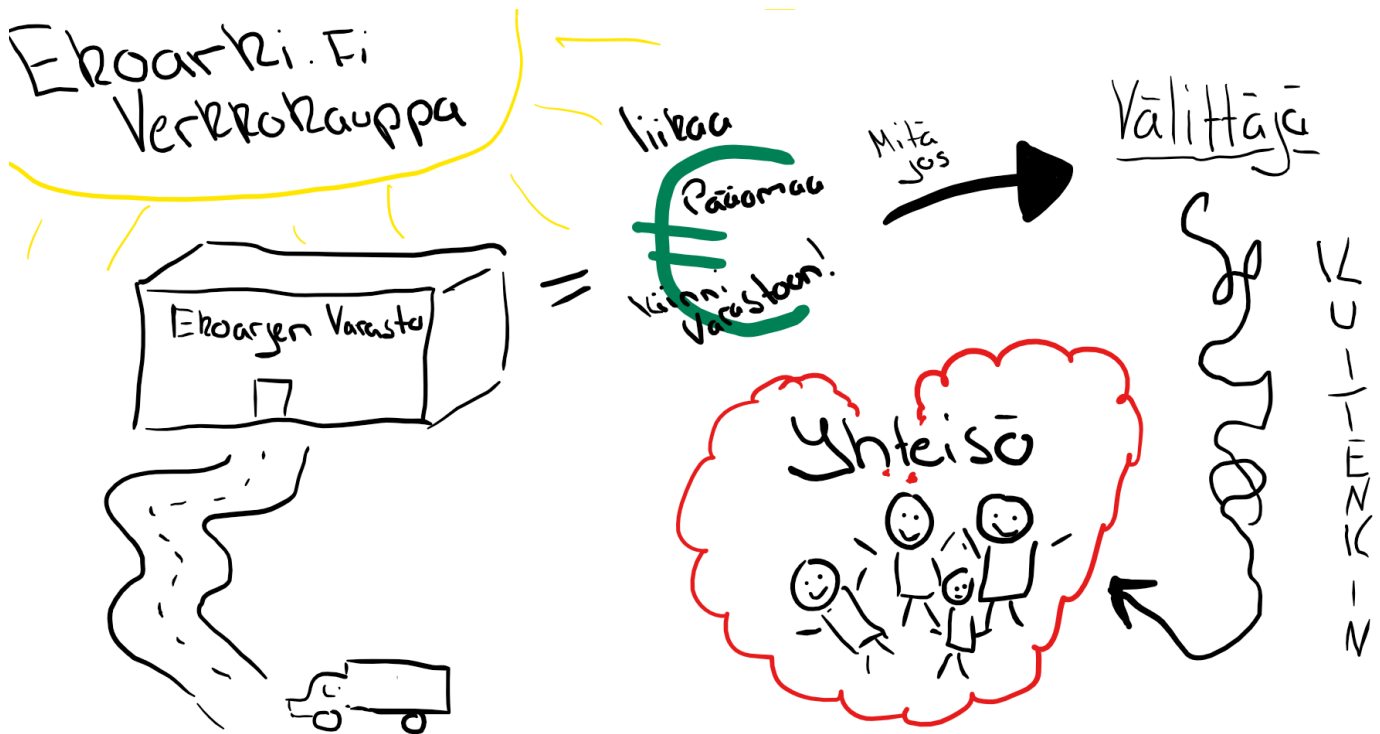
Yrittämiseni lähti liikkeelle siis pelkästään verkkokauppaideasta. Nimi Ekoarki tuli sattumien kautta ja se taisi loppujen lopuksi tulla appiukon suusta, kun nimestä keskusteltiin.

Yritysideana oli siis ostaa omaan varastoon kestävään kehitykseen liittyviä tuotteita, luoda verkkokauppa, tehdä tuotteista blogikirjoituksia ja myydä niitä. Varastona tuotteille olisi toiminut oma koti ja toimituksia olisi toimitettu siten kotoa käsin.

Onneksi kuulin ystävältä Turussa toimivasta WebLog Finland -yrityksestä, joka toimii verkossa nimellä verkkologistiikka.fi. Kävin heidän kanssaan kahvilla ja nopeasti sain todettua sen, että varaston ja logistiikan ulkoistaminen on järkevää ja hinta ei ole paha. Varastointi maksaa 50 euroa kuukaudessa ja jokainen lähetys maksaa erikseen. Eli siis kuluja ei varastoinnin lisäksi tule ilman verkkokaupasta tulevaa kauppaa. Oman kodin pitäminen kotina kuulosti myös houkuttelevalta ajatukselta, joten jo ennen varsinaista alkua tapahtui ensimmäinen muutos suunnitelmissa.



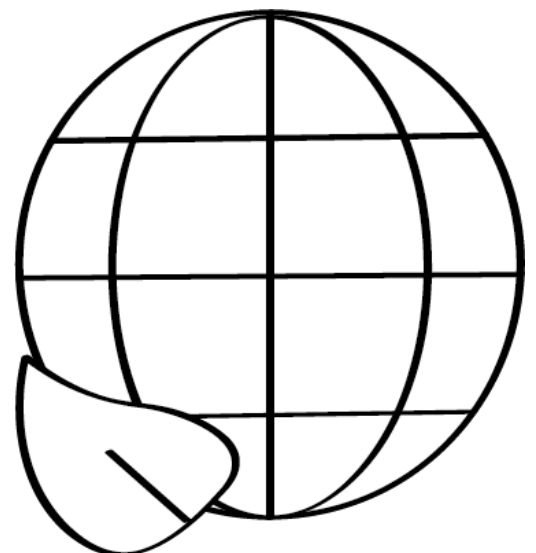
Klikkaamalla kuvaa pääset verkkokauppaan <https://www.ekoarki.fi/>



Ekoarki.fi muotoutuu

Samaan aikaan aloin harjoitella verkkokaupan luomista Wordpressille. Wordpressillä olin jo aiemmin tehnyt useat verkkosivut monille yrityksille, ja olin myös kuullut, että Woocommerce-verkkokaupan lisäosalla on mahdollista tehdä kustannustehokkaat sivut kaupankäyntiin. Teimme jälleenmyyntisopimuksia eri maahantuojien kanssa. Ensimmäiset ja viimeiset ostomme olivat Bee's Wrapit ja Lifefactoryn vesipullot. Bee's Wrappien ostoon vaikutti se, että niiden kysyntä on suuri ja ne ovat usein loppu eri paikoista. Ne voisivat siis toimia "sisäänheittäjinä" verkkokaupassa. Vesipullojen tarkoituksiksi muodostui lopulta arvontapalkkioina toimiminen. Järjestimme arvonnat sosiaalisen median kanavissa, joissa tykkääjien kesken arvoimme Lifefactoryn vesipulloja.

Pelkkä tuotteiden osto ja myynti tuntuivat liian haastavilta ja ensimmäisten ostojen jälkeen huomasin nopeasti sen, että kate oli erittäin vaikeaa saada tarpeelliselle tasolle. Kilpailijoita löytyi ja heidän hintansa olivat usein pienemmät, joita olisin itse pystynyt tuotteille laittamaan. Hinnalla emme siis pystyneet kilpailemaan. Lisäksi muillakin myyjillä oli tuotteista laadittuna erittäin hyviä tekstejä. Markkinointibudjetti tulee olemaan pieni, joten miten pitäisimme myös kulut pieninä?



Saara Kohtalo Ekoarjen ensimmäiseksi yrittäjäksi

Kohtalo

Paljoakaan sopivampaan ajankohtaan eteemme ei olisi voinut Saara Kohtalo ilmestyä.

Pelkästään hänen sukunimensä sai käymään sisäistä keskustelua universumin liikuttelusta eri suuntiin. Kuulimme Saarasta erään ekokampaamon kautta. Saimme puhelinnumeron, kävimme kahvilla ja tämän jälkeen suuntamme vaihtui.

Saara kun oli myös juuri perustanut yrityksen. Saara paini samojen ongelmien kanssa kuin me. Ongelmista ytimekkäin on se, että yksin on vaikea tehdä ihmeitä. Yhdessä olemme enemmän. Saaralla ei ollut paikkaa, jossa myydä upeita tuotteitaan. Hän ei ollut hyvä tietotekniikan kanssa, eikä hänellä ollut selkeää ymmärrystä myynnistä tai markkinoinnista.



Saara Kohtalo

Saaran tuotteet löydät sivulta www.ekoarki.fi

Saara hyppäsi alusta alkaen täysillä mukaan Ekoarjen toimintaan. Hänen tuotteitaan meillä on tällä hetkellä myynnissä 15 erilaista. Olemme tehneet yhteisprojektina kierrätysmateriaaleista valmistettuja reppuja. Olimme lähellä tilata kestäväillä arvoilla valmistettuja kestokasseja. Saara ei tähän suostunut, vaan ehdotti, että tehdään itse. Onneksi näin kävi ja saimme mallistollisen uniikkeja ja upeita reppuja kierrätysmateriaaleista.

Saarasta innostuneena aloin työstää Alex Osterwalderin Value Proposition Designin (2014) avulla ajatusta siitä, että Ekoarjen asiakas onkin yrittäjä. Mitä jos Ekoarki onkin yrittäjien heimo, jonka tarkoituksena on palvella kestävästä ajattelusta valveutunutta tai siitä kiinnostunutta asiakasta parhaalla mahdollisella tavalla?



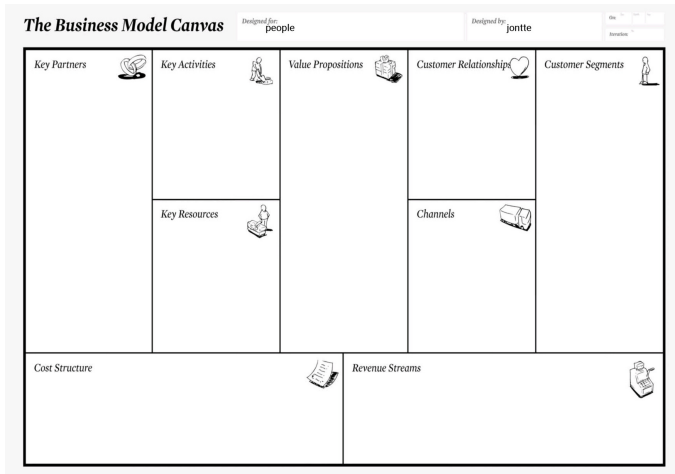
Reppu 'Onni', mallina Eeva Virtanen



Otos osasta Saaran tuotteita



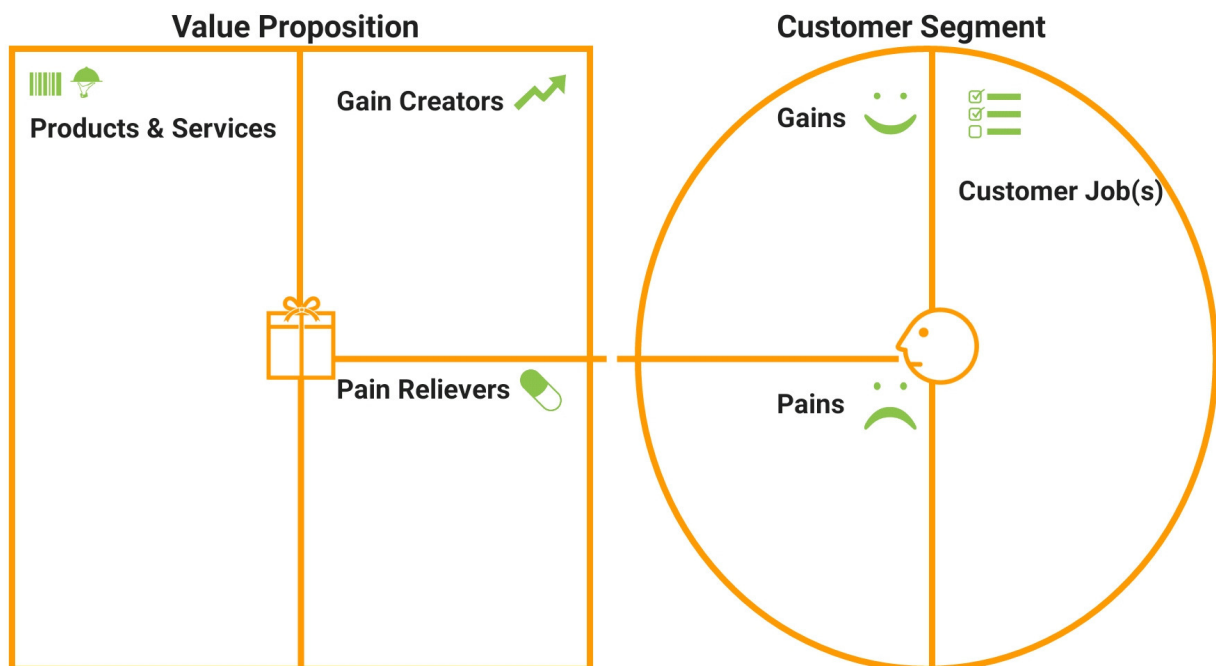
Value Proposition Canvasella ymmärrystä asiakkaasta!



Kuva: Business Model Canvas auttaa sinua pohtimaan yrityksesi rakenteita ja suuntia

Alex Osterwalder on kehittänyt Canvas-maailmaan useita eri työkaluja. Strategyzerin <www.strategyzer.com> verkkosivuilta näitä pääsee ilmaiseksi kokeilemaan. Value Proposition Designin ideana on mahdollistaa lisäarvoajattelu asiakkaalle. Business Model Canvas taas on enemmän keskittynyt yrityksen suuntien pohtimiseen. Value Proposition Canvas on työkaluna mahtava ajatusten herättelijä. Canvas ohjaa sinut hyppäämään asiakkaan saappaisiin ja miettimään tarkasti asiakkaan tehtäviä.

Value Proposition Design on työkaluna nopea tehdä, mutta prosessina paljon pidempi. Yksi kerta mahdollistaa ensimmäisen uskomuksen synnyn asiakkaasta. Uskomus on testattava käytännössä ja tämän jälkeen uusien tietojen perusteella palataan takaisin Canvasen ääreen ja pohditaan asioita uudestaan. Parhaimmillaan työkaluista tulee osa ajattelua ja tekemistä. Minulle työkalu mahdollisti asiakkaan uudelleenajattelun.



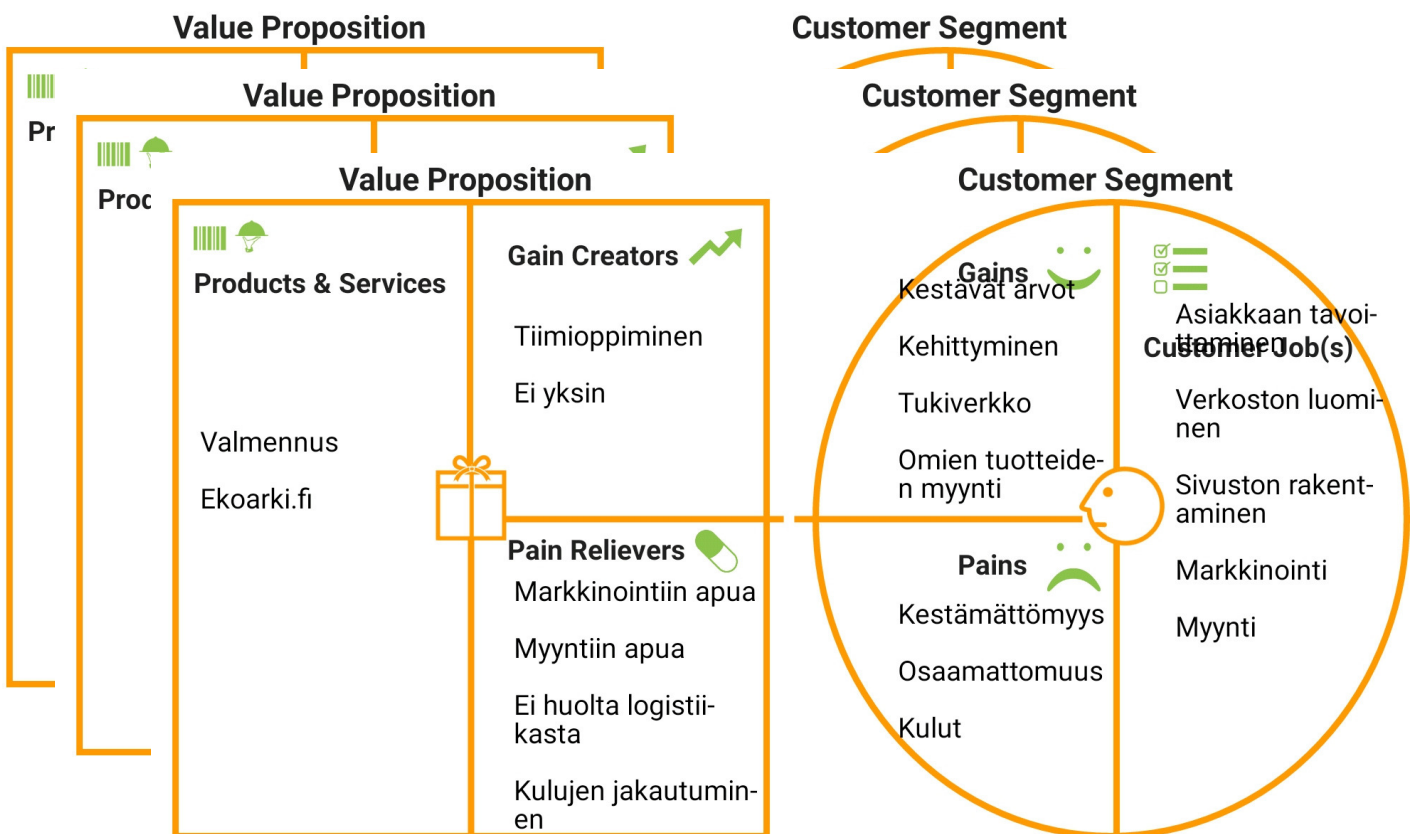
Kuva: Value (Proposition) Map -kirjan Value Proposition Design sivulta 8-9. Kyseinen kartta auttaa sinua kiteyttämään oman tuotteesi arvolutauksen ja miten se sopii asiakkaan tarpeisiin.

Ekoarki.fi on yrittäjien yhteisö sekä markkinapaikka

Asiakaslähtöisesti toimittaessa aloitetaan työkalun työstö asiakkaasta. Mitkä ovat asiakkaan tehtävät (Customer Job(s)? Mitä asiakas haluaa saavuttaa (Gains)? Mitkä asiat tuottavat asiakkaalle harmaita hiuksia(Pains)?

Ekoarki oli ennen ajatellut tätä loppukuluttajan kohdalta. Halusimme siis ostaa tuotteita ja myydä niitä eteenpäin. Saaran tulo Ekoarkeen käynnisti ajatuksen siitä, että Ekoarki olisikin pelkän myyjän sijasta välittäjä sekä yrittäjien heimo.

Nyt asiakkaan tilalla ei ollutkaan kuluttaja, vaan yrittäjä. Yrittäjän tehtävinä on järjestää tuotteelleen myynti ja markkinointi. Verkossa myydessä myös logistiikan järjestäminen tulee eteen. Näissä Ekoarki.fi pystyisi auttamaan. Lisäksi pystyn Ekoarjen sisällä käyttämään tiimioppimiseen ja valmentamiseen liittyvää osaamistani. Voimme yrittäjien kanssa yhdessä kehittyä ja edetä kohti tavoitettamme pelastaa maailma.



Kuva Value Proposition map - työkalun käytöstä. Tehty Android-sovelluksella Value Proposition Canvas
Tuotteesi arvolupauksen pitää sopia asiakkaan tarpeisiin!

Monien keskusteluiden ja lukuhetkien jälkeen tunteet ja järki kohtaavat, tulee oivallus.

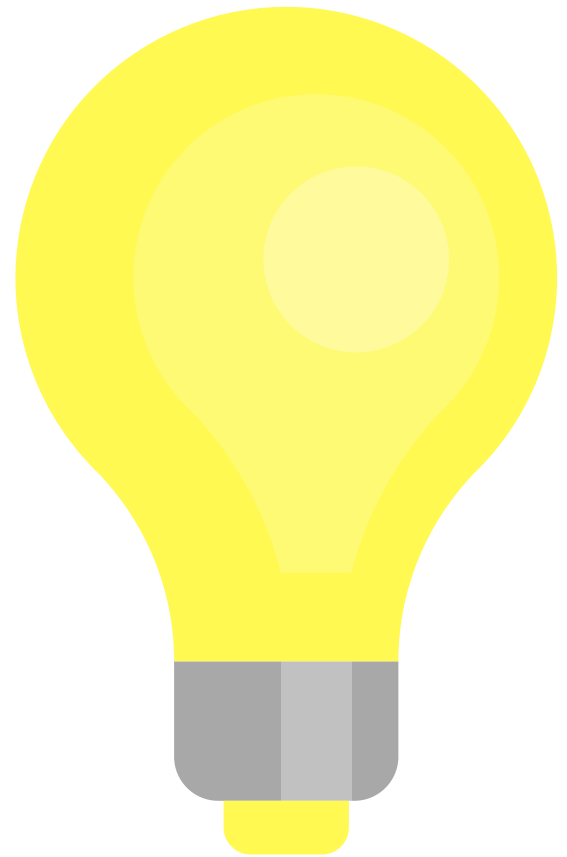
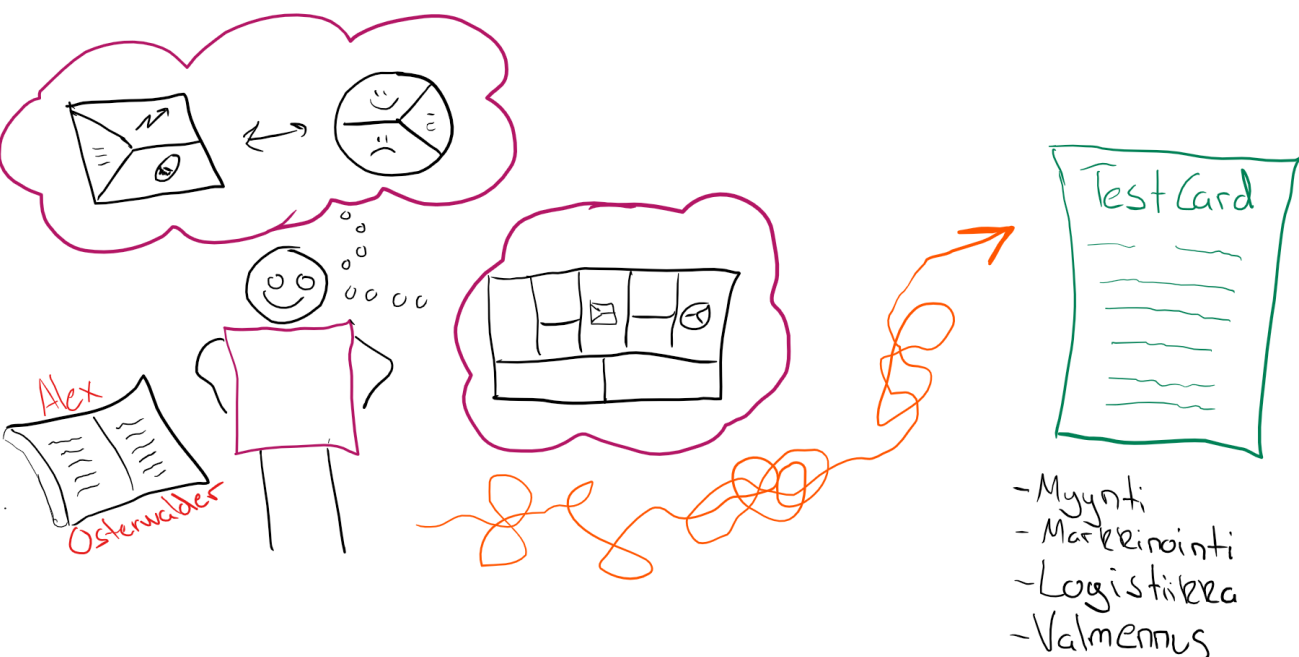
Ajatus syntyi: Ekoarki mahdollistaa yrittäjän myynnin, markkinoinnin sekä logistiikan.

Meidän ei siis tarvitse ostaa yrittäjältä tuotteita, vaan toimimme hänen tuotteidensa välittäjänä. Ekoarki toimii myös yrittäjien yhteisönä, jossa yhdessä kehitämme toisiamme ja toimimme tiimioppimisen edelläkävijöinä.

Canvasten tekemisen jälkeen on testaamisen aika. Testasimme ajatustamme siitä, että on olemassa muitakin Saaran kaltaisia yrittäjiä. Laitoimme sanan kiertämään ja mahdollistimme verkkosivuilla yhteydenoton juuri yrittäjiä varten.

Vastauksena testille saimme sen, että kiinnostusta on. Meillä on Ekoarjessa nyt kaksi yrittäjää.

Noran kanssa ollaan vielä alussa ja Noran tuotteet ovat tulossa myyntiin marraskuussa 2017. Häneltä saamme myytäväksi siivoukseen liittyviä tuotteita.



KEEP CALM AND TRUST THE PROCESS

-Tiimiakatemia-

Nyt olemme yhdessä yrittäjien kanssa pohtineet verkkokaupan esillepanoa ja samalla sitä, mitkä ovat parhaita markkinointikanaviamme.

Ensimmäinen yhteistyökampanja bloggaajan kanssa on alkamassa marraskuun puolessa välissä. Samalla aloitamme markkinoinnin Googlessa sekä käynnistämme joulukampanjamme.

Tuotteet ovat nähtävissä www.ekoarki.fi -sivustolla ja lisää tulee.

Kehitys voisi olla myös nopeampaakin. On todella hullua haalia paljon eri tehtäviä itselle ja uskotella samalla, että jokaisen pystyy nopeasti tekemään. Onneksi Roomaakaan ei rakennettu päivässä. Eikä varsinkaan yksin. Tiimissä on voimaa!

Omassa muistiinpanovihkoni kannessa lukee "Keep calm and trust the process!" Nimenomaan pitää luottaa prosessiin, koska tekeminen on se prosessi.

**En aluksi
uskaltanut
kuvitellaakaan
pääseväni
valmentamaan
yritystä
yrittäjyyteni
alkutaipaleella!**

Tiimivalmennus 2.0 syntyy

Otin yhteyttä verkkokaupassa myytäviä tuotteita varten helsinkiläiseen yritykseen, jonka tiesin tekevän vedensäästöön erinomaisia ratkaisuja. Kerroin kuka olen ja pyysin heitä yhteistyöhön. Yritys kiinnostui nopeasti minusta ja soppa oli valmis. Esteenä verkkokauppayhteistyölle oli kuitenkin se, että he olivat rakentamassa omaa verkkokauppaansa samaan aikaan ja juuri ajatellen kuluttajia yritysten sijaan. Jatkoimme kiinnostuneina keskustelujamme ja kerroin omasta tiimimestaritaustastani.

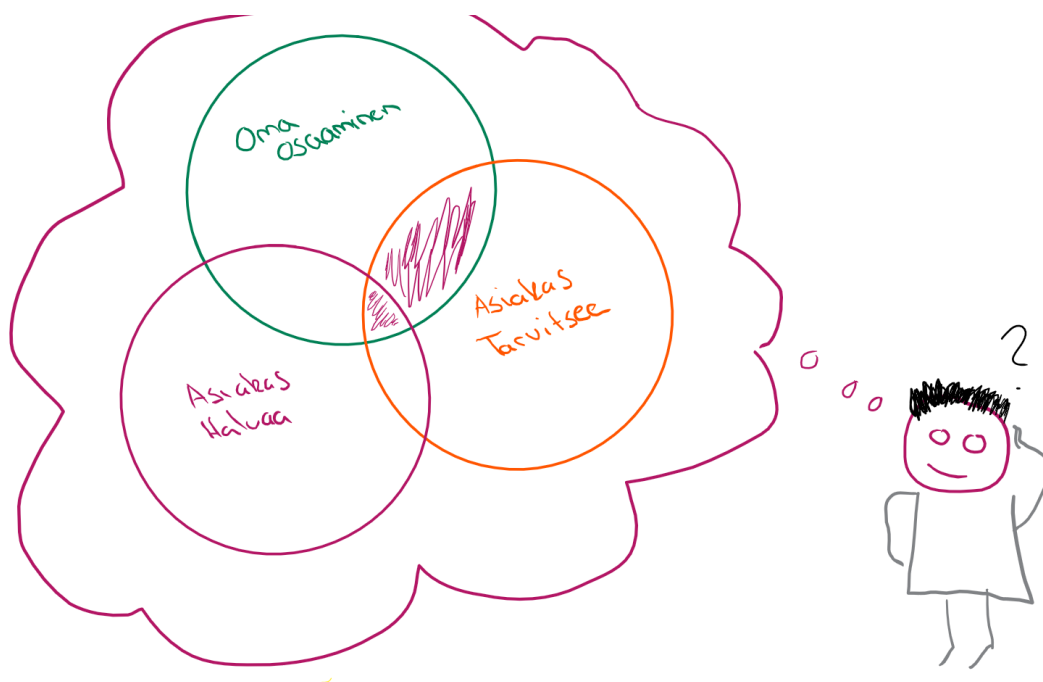
Tiimimestari on Tiimiakatemia koulutus valmentajuudesta kiinnostuneille opettajille, yrittäjille tai oikeastaan kenelle tahansa. Valmennus on 1,5 vuoden mittainen kehitysprosessi, jossa erityisesti keskitytään oman itsensä kehittämiseen ja tutkimiseen. Tai näin ainakin omalla kohdallani kävi.

Tiimimestareissa on viisi leirikertaa, joissa mennään ulos kaupungista maaseudulle viettämään 48 tuntia keskittyen jonkin teeman alla olevan ongelman tai asian pohtimiseen. Teemoina leireillä ovat oppiminen, johtaminen, asiakkuudet ja markkinointi, innovointi ja tieto sekä tiimivalmentajan karaktääri. Kaikki tekeminen ja arjesta irtaantuminen maaseudulle perustuvat teorioihin ja niiden yhdistelyyn.



Minulle tarjottiin töitä kyseisestä vedensäästöratkaisuista tarjoavasta yrityksestä. Olimme jo tässä vaiheessa keränneet luottamusta sen verran, että uskalsin kommentoida töiden tarjoamiseen jotakuinkin näin: "En halua olla orja!". Lieneekö Nassim Taleb vaikuttanut kirjoillaan tuohon lausahdukseen. Sanoin, että voisin tehdä valmennusta heidän yritykselleen ja laskuttaa oman yritykseni kautta.

Ensin puhuimme pelkästä myyntitiimin valmentamisesta, mutta loppujen lopuksi pöydälle asetettiin ajatus siitä, millaista olisi koko yrityksen 15 henkisen tiimin valmentaminen. Miten aloittaa prosessi? Mitä vaiheita se sisältää? Mitkä ovat tavoitteet? Miten hitossa tästä selvittäään?



Suuri ongelma valmentamisen myymisessä yhtään mihinkään piilee siinä, ettei sitä osaa oikeastaan selittää. Miten myydä siis selittämätöntä? Lisäksi suuri haaste on siinä, että asiakas usein haluaa eri asioita kuin tarvitsisi oikeasti. Miten siis tyydyttää asiakkaan tarpeet ja samalla tuoda sinne prosessille tärkeiksi koettuja asioita käsiteltäväksi?

Huipputiimiksi pääsemiseen tarvitaan laadukasta vuorovaikutusta ja empatiakykyä tiimin keskuudessa! -Project Aristotle-

Kävimme useita keskusteluita siitä, miten yritys itse näkee tiimin tilanteen. Toimitusjohtajan yksi huoli löytyi liiallisesta työntekijöiden riippuvuudesta työtehtävien hyväksyntään. Välillä helpoistakin päätöksistä soitettiin varmistuspuhelu. Tämä tietysti on luonnollista työpaikoilla. Varsinkin kun meidät usein on opetettu tekemään vain se, mitä käsketään.

Yrityksellä on myös työntekijöitä hyvin laajasti ympäri Suomea. Vuorovaikutus eri alueiden välillä ei ole parasta mahdollista ja osalta työntekijöistä sai kuulla, että enemmän yhteistyötä ja keskusteluita kaivataan. Työntekijöillä ja johdolla oli myös huolta ajanhallinnan kanssa. Tekemistä riittää usein enemmän kuin olisi aikaa tehdä. Miten pystyä taltuttamaan tuo hyvin yleinen ongelma priorisoinnin ja ajan riittävyyden kanssa?

Yritys on todella kovassa kasvussa oleva startup-vaiheen jo kauan sitten ohittanut yritys. He ovat tekemässä isoja muutoksia yrityksen suunnassa ja tavassa tehdä. Mainio paikka nähdä, miten yritystä kehitetään koko tiimin voimin.

Tiimivalmennus 2.0 löysi lopulta asiakkaan kanssa läpikäytyistä keskusteluista 5 pääteemaa. Teemoihin vaikutti vahvasti myös tiimimestareista tarttuneet opit ja kokemukset.



Olen ylpeä tarjouksen lähettämistavasta. Tarjous on kirjoitettu juuri asiakasta ajatellen fläppipaperille.

Tarjouksen jättämisen jälkeen käytiin vielä selventävää sähköpostiviestittelyä, joka lopulta johti myös sopimuksen syntyyn.

Tarjous näyttää siis tältä. Yrityksen nimi on sensuroituna eikä hinta ole näkyvässä.

1. Vuorovaikutus ja tiimityöskentely

Patrick Lencioni
Tiimin viisi toimintakäintä

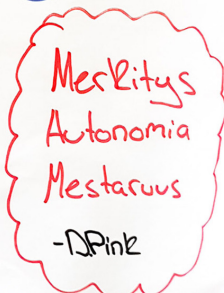
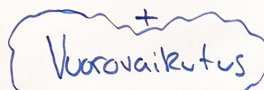


Google
Project Aristotle

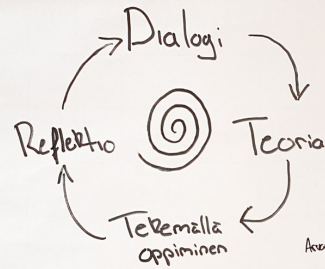


Tavoite:

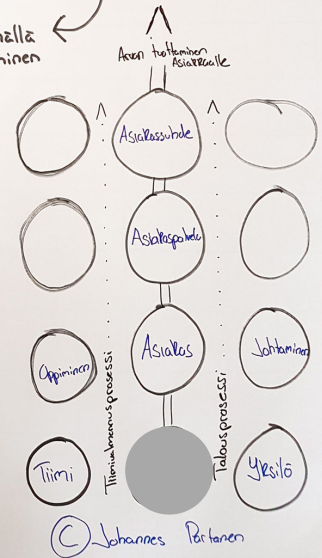
Paschaan tuopaiten mittarit
Ymmärryksen havaituminen
Rikvoittelutehtävä



2. Oppiminen



Yksilön Kivoittelutehtävä



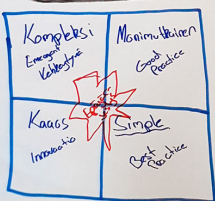
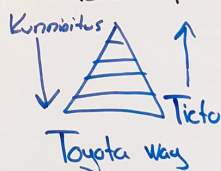
3. Johtaminen

Miten ymmärretään johtaminen?
Miten johtaminen näkyy [] arjessa?
-Visualisointi

Dee Hock

- 50% Itsejohtaminen
- 25% Kollegan johtaminen
- 20% Esimiehen johtaminen
- 5% Alaisen johtaminen

Chaordic leadership



1. Odotan ohjeita
2. Kysyn ohjeita
3. Ehdotan tekemistä
4. Teen ja haen hyväksynnän tekemise/le
5. Teen ja raportoin

"new single rules"

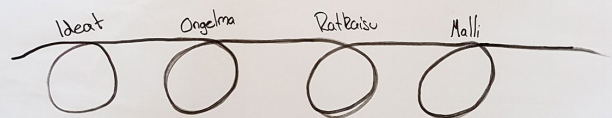
o o Kompleksin maailman johtaminen.

4. Kehittäminen

Alex Osterwalder
Strategizer



Dyer Innovators Method
Christensen Innovators DNA

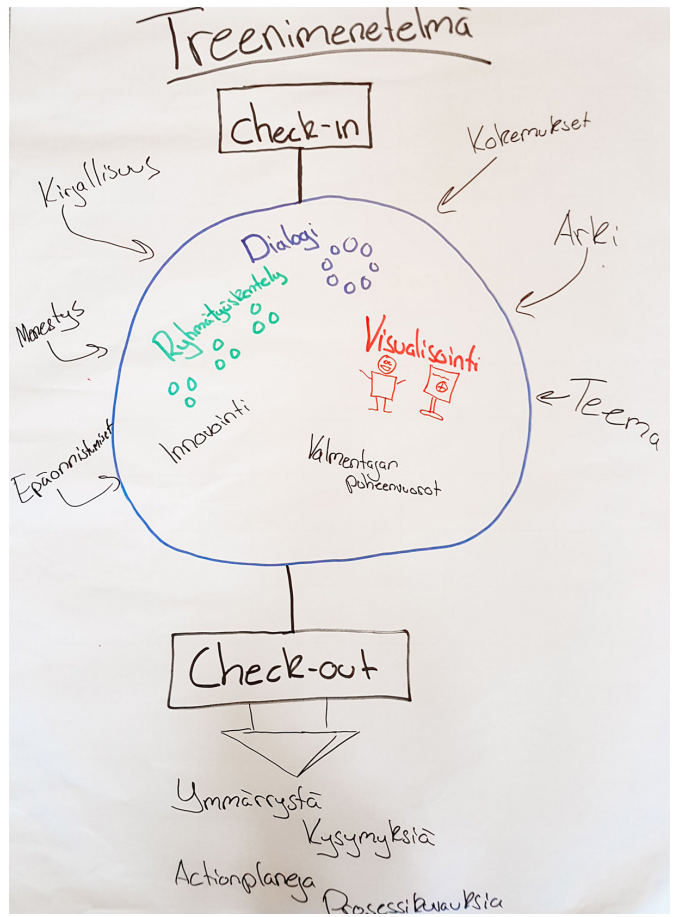


Eric Ries
Lean Startup



Validated learning

5. _____



Tiimi-valmennus 2.0

Kesto 1 vuosi

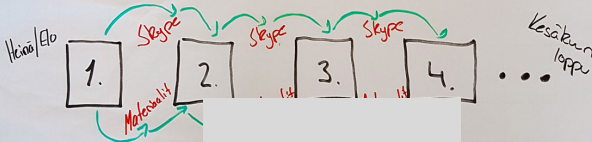
Teemat treeneissä {
1. Oppiminen
2. Ohjautuminen
3. Ohjautuminen
4. Kehittäminen
5. _____

10 Valmennuspäivää

10 Valmentorointia (Skype)

Tiimi / ystävä / ryhmä

Materiaalit + koosteet valmennuksista



Hinta

€ + Alv

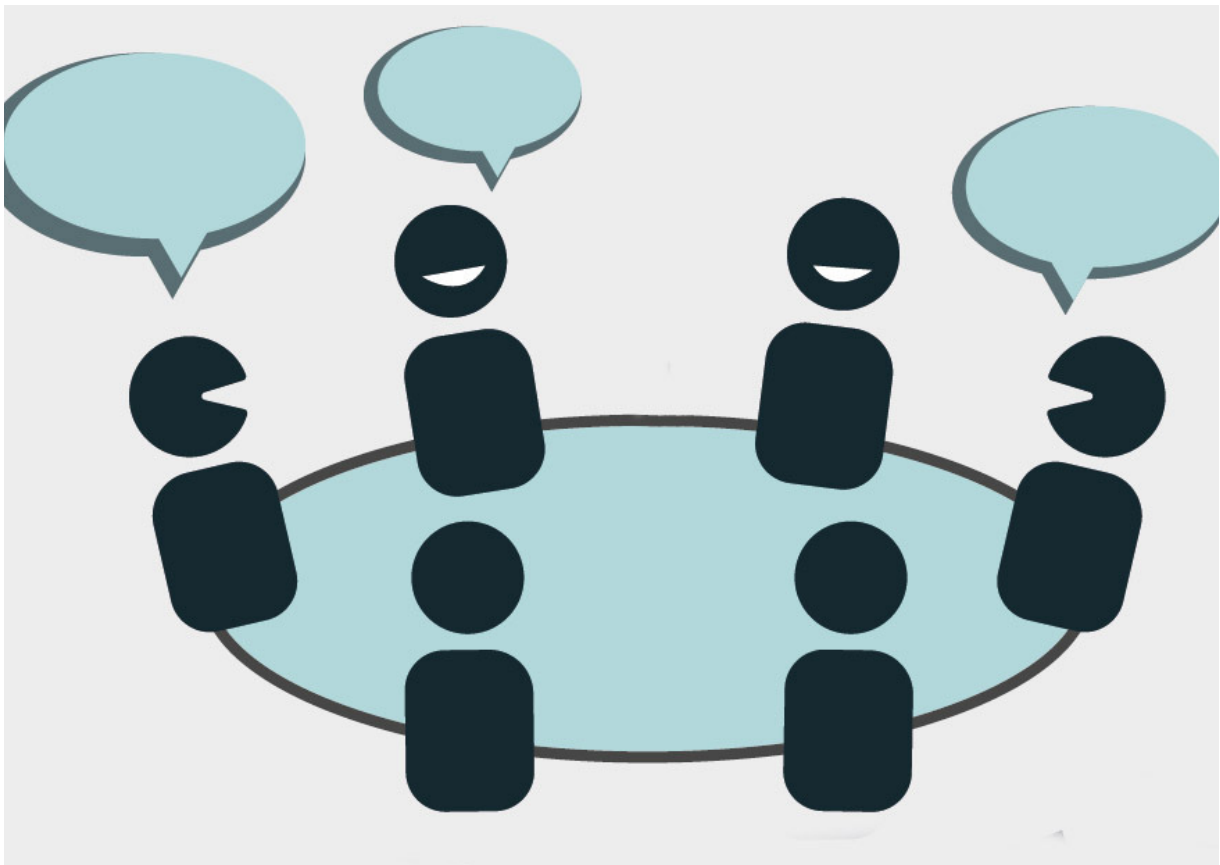
Huipputiimi luottaa, riitelee, sitoutuu ja saa aikaan tuloksia!

-Patrick Lencioni, Overcoming The Five Dysfunctions of a Team-

Ensimmäinen teema muodostuu uskomuksesta siihen, että huipputiimiksi tullakseen tiimiltä vaaditaan hyviä vuorovaikutustaitoja.

Google lähti tutkimaan sitä, mikä on huipputiimin salaisuus. Google teki 10 000 ihmisen kanssa kokeen, jossa muodostettiin eri tiimejä (Project Aristotle). Tiimeissä saattoi olla pelkästään niin sanottuja huippuyksilöitä tai ihan tavallisia tiimityöskentelijöitä. Otannassa oli useita erilaisia tiimejä. Lopputulemassa huipputiimi ei koostunut ennalta ajatelluista huippuyksilöistä. Huipputiimeyttä lähenevät tiimit olivat luoneet tiimiin hyvän vuorovaikutuksen tason sekä laadun. <<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>>

Valmennuksissa tärkein työkalu tai toimintamenetelmä on juuri dialogi. Ihmisille on mahdollistettava paikka ja aika keskustelulle. Dialogia käsittelem myös blogitekstissäni, joka on luettavissa *liittestä 1* sekä osoitteesta <<https://www.reveiller.fi/opi-toisilta/>> tai klikkaamalla alla olevaa kuvaa.



Kuva: Dialogirinki, Lotta Luukka

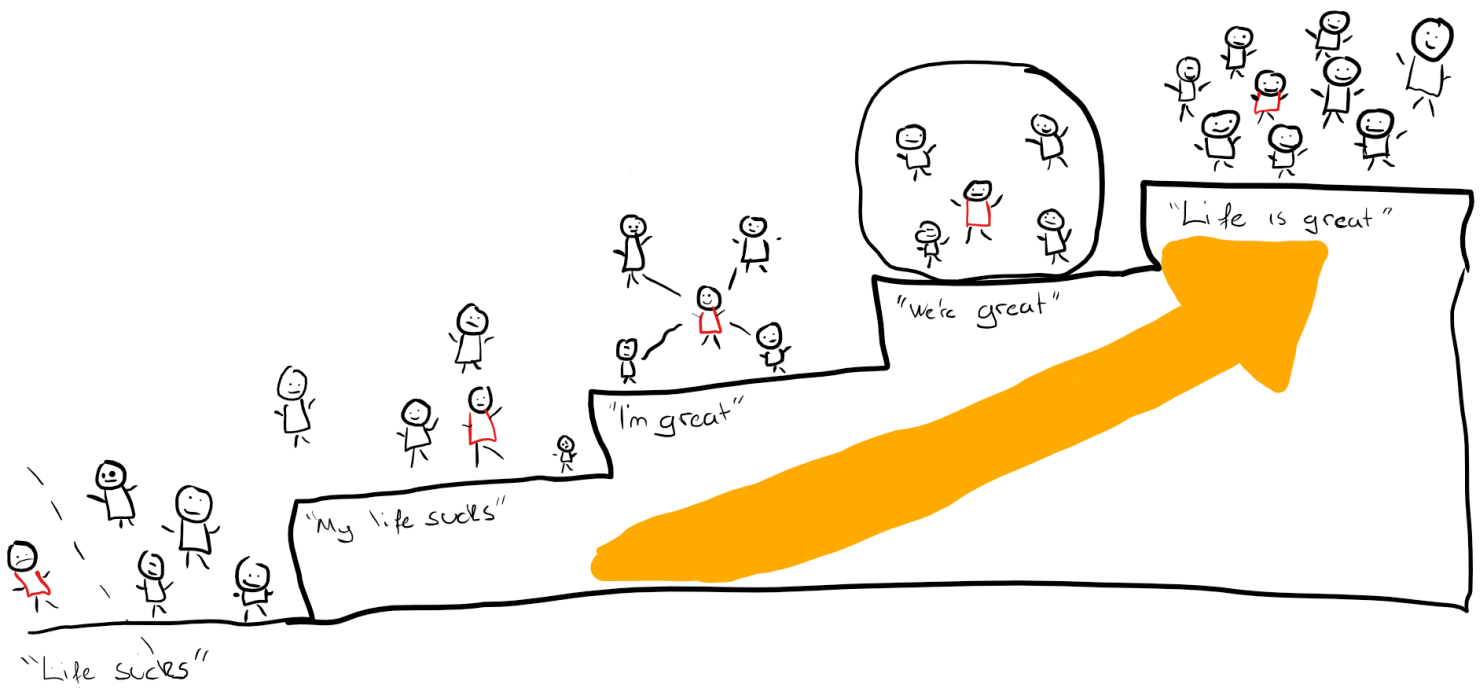
Tribal Leadership

Dave Logan, John King ja Halee Fischer-Wright käsittelevät kirjassa Tribal Leadership, Levearing Natural Groups to Buil a Thriving Organization, 2008, viittä eri heimoa, joissa ihmiset elämässään ovat. Tasot ovat numeroituina ja kieleltään seuraavat:

1) "Life sucks!" 2) "My life sucks!" 3) "I'm great!" 4) "We're great" 5) "Life is great!"

Ihmiset siis löytyvät aina jostakin heimosta. Mihin ikinä kuulutkaan, et kuule muita tasoja. Tämä on tärkeä tieto johtajalle tai vaikuttajalle. Jos puhut ihmiselle omaa kieltäsi ollessasi esimerkiksi tasolla 4, jossa koet ympärilläsi olevien olevan huippuja, et voi puhua omasta elämästään kurjasti ajattelevalle samalla kielellä.

Kirjoittajien mielestä meidän tulee asettua hänen viereensä ja puhua samaa kieltä samalla yrittäen nostaa häntä seuraavalle tasolle. Tasoja ei voi edetä kuin yhden kerrallaan. Ihminen, jonka maailma on kuralla(taso1), tulee ensin päästä toteamaan se, että ei kaikki asiat maailmassa ole huonosti, mutta omalla kohdalla saattaa olla (taso 2).








Tämän jälkeen hypätään tilanteeseen (taso 3), jossa suurin osa ihmisistä on. Ollaan tilanteessa, jossa halutaan taistella itselle menestystä ja kunniaa. Ollaan taistelussa yksin muita vastaan ja tunnetaan, että se ollaan voittamassa.

Kolmannelta tasolta seuraavaan päästään yhteistyön voimalla. Kun ennen yksin kaiken tehnyt havahtuu tarvitsevansa apua, hakeutuu hän muutamien samoja arvoja vaalivien yksilöiden joukkoon, jossa he kokevat olevansa hyviä ja samalla miettivät, etteivät muut ole. Esimerkkinä voisoin käyttää vaikka pankkialaa, jossa usein on yritys- ja henkilöstö puolen tiimit. Yritystiimi saattaa ajatella heidän olevan niitä hyviä ja henkilöstöpuoli taas ei.

Viidennellä tasolla ollaan samassa tilanteessa kuin tasolla neljä, mutta ilman "toista" osapuolta. Viidennellä tasolla tehdään hyvää yhdessä ja toivotaan myös muiden tekevän hyvää ja onnistuvan.

Omissa valmennuksissa olen tietoinen näistä Tribal Leadership -kirjassa käydyistä tasoista ja pyrin tunnistamaan tilanteissa eri ihmisten sijainnin tasoilla. Tämä mahdollistaa puhumisen heille heidän kielellään ja saan mahdollisuuden antaa oman tukeni tasoilla etenemisessä.

Tribal Stage	Collaboration	Communication	Structure
5	Team	"Life is great"	
4	Partnership	We're great"	
3	Personal	"I'm great"	
2	Separate	"My life sucks"	
1	Alienated	"Life sucks"	

Kuva: Kiteytyskuva viidestä eri tasosta, niiden käyttämästä kielestä ja rakenteesta. Kuva Tribal Leadership -kirjassa sivulla 262

Tiimin viisi toimintahäiriötä

Patrick Lencioni käsittelee kirjassaan *Overcoming the Five Dysfunctions of a Team* (2005) erilaisia tiimeistä puuttuvia palasia. Palaset estävät tiimin muodostumisen huipputiimiksi. Pyramidi on siis viisijakoinen. Alhaalta ylöspäin toimintahäiriöt ovat seuraavat: Luottamuksen puute, konfliktien pelko, ei sitouduta, vastuun ottamisen puute, unohdetaan tulokset.

Valmennuksissa käymme läpi Lencionin viittä toimintahäiriötä lyhyesti aiheen noustessa. Lisäksi kyseinen pyramidi on näkyvillä seinällä, jotta sitä voi tiimi tai yksilö halutessaan pohtia. Prosessin aikana on valmentajan hyvä tarkkailla, missä kohdassa pyramidia kuljetaan. Jos luottamuksen puutetta on tiimissä havaittavissa, ei konflikteihin kannata pyrkiä. Lisäksi johdon on osattava nähdä, voiko se omalla toiminnallaan auttaa tiimiä kulkemaan portaita ylemmäs.

Usein tiimeissä keskitytään ennenkaikkea tuloksiin, unohtaen alemmat tasot pyramidissa. Tällöin nähdään tiimissä paljon Tribal Leadershipissä (ks. kuva s. 20) käsiteltyjä tasolla kolme olevia yksilöitä, jotka haluavat tehdä oman tehtävänsä hyvin ilman muita.



Kuva: Patrick Lencioni - *Overcoming The Five Dysfunctions of a Team*, sivu 6

Oppiminen on sitä, kun ajattelussa tai toiminnassa jokin muuttuu.

-Esa Saarinen ja Kirsi Lonka, Muodonmuutos (2005)-

Tiimivalmennus 2.0:n toinen teema on oppiminen. Nonaka & Takeuchi: The Knowledge-Creating Company (1995) -kirjasta tehty sovellutus, tietoteoria (Tiimiakatemia), käsittelevät oppimista tarjouksessa kuvatulla tavalla.

Käymme dialogia aiheesta tai aiheista, lueimme teoriaa, opimme tekemällä ja refleктоimme tämän. Neljä vaihetta kiertävät kehää pesukoneenomaisesti synnyttäen oppimista.

Tiimimestarivalmennuksissa tuotiin esille juuri se, että pelkästään teorian pönttääminen ei vielä tee meistä oppineita. Meidän tulee kokeilla luettua tai kuultua käytännössä. Jos kokeilun jälkeen jokin meissä muuttuu tai otamme kokeilun käytäntöön, voimme sanoa oppineemme jotain.

Jokainen meistä oppii hyvin eri tavalla. Joku kokeilee monia eri tapoja löytääkseen oman tavan. Toinen lukee ja toinen taas kuuntelee. Tietoteoriassa nämä kaikki yhdistyvät ja synnyttävät tiimioppimista.



Tietoteoria, Nonaka & Takeuchi: The Knowledge-Creating Company (1995) (Tiimiakatemia Global -sovellutus)

Puolet päivittäisestä johtamisesta tulee kohdistua itsensäjohtamiseen.

-Dee Hock, The Chaordic Organization (1999)-

Tiimivalmennus 2.0:n kolmas teema on johtaminen. Teeman alla pohdimme valmennuksessa tekemisen ohella johtajuuden ymmärtämistä. Voiko ihmistä johtaa? Miten johtaminen näkyy arjessa?

Johtamisen käsittelyssä teoriana on mukana Dee Hockin (Chaordic Leadership), kirjassa The Chaordic Organization (1999), näkemys siitä, että johtaminen on lähinnä itsejohtamista. Puolet kaikesta johtamisesta tulee kohdistua omaan itseensä. Neljäsosa omien kollegoiden johtamiseen. Viidesosa esimiehen johtamiseen ja vain viisi prosenttia alaisten johtamiseen.

Neljäs teema on kehittäminen. Valmennettava yritys on vauhdilla etenevä yritys ja pystymme tuomaan ajatuksia ja ajattelumahdollisuuksia mukaan valmennuksiin. Osterwalderin Canvas-maailmasta löytyy useita työkaluja ajattelun herättämiseen. Osterwalderin työkalut eivät tietenkään ole ainoita, joita yritys voi kehitysprosessissaan käyttää.

Työkalut eivät itsessään tee mitään ratkaisevaa yrityksen vuoksi, mutta ne mahdollistavat ajattelun. Emme ole valmentajina kehittämässä yrityksen malleja, mutta voimme valmentajina

50 %	Itsensä johtamista
25 %	Kollegan johtamista
20 %	Esimiehen johtamista
5 %	Alaisen johtamista

Dee Hock
Chaordic Leadership

Kuva: Chaordic Leadership, Dee Hock, Sovellutus

1. Odotan ohjeita
2. Kysyn ohjeita
3. Ehdotan tekemistä
4. Teen ja kysyn hyväksyntää
5. Teen ja raportoin

Itseohjautuvuuden
tasot

Kuva: Itseohjautuvuuden tasot, Nick Obolenski, Complex Adaptive Leadership (2014)

Meillä pitää löytyä tyhjää tilaa, jotta jokin uusi voi täyttää sen.

**-Pamela K. Metz,
Oppimisen tao
(1999)-**

Viides teema on tyhjä.

Mielestäni tämä on tärkein teema kaikista. Emme voi ennalta määrittää tulevia tapahtumia. Täyttäessämme kaiken tekemisen jollakin, voimme mahdollistaa vain täytetyt tehtävät.

Pitää olla tyhjää tilaa, jotta jotakin uutta voi syntyä. Valmennuksien suola on juuri se, että eletään tiimin kanssa samaa hetkeä. Pyritään nostamaan esille ne asiat, jotka ovat juuri sillä hetkellä mielen päällä. Muut teemat ovat tukemassa viidettä teemaa.

**Olo kuin veden
alla kauan
hengitystä
pidättäneellä ja
vihdoin pintaan
päässellä!**

Prosessi on käynnissä

Ensimmäinen valmennuskerta oli syyskuun lopulla. Prosessi on käynnissä. Ensimmäisellä kerralla oma ahdistuneisuuden tunne oli valtaisa. Ajatus siitä, että on olemassa ulkoinen paine onnistumisesta, saa aivot unohtamaan omat uskomukset osaamisesta. Päässä pyörii ajatuksia onnistumisesta. Teinkö nyt väärin? Tykkääkö ne tästä? Saako ensimmäisellä valmennuskerralla edes ihmeitä aikaan?

Valmennuspäiviin tullaan aina fiilisringin kautta mukaan. Jaetaan muille mielen päällä oleva ajatus ja samalla saadaan puheenvuoro sekä ensimmäinen kosketus vuorovaikutukseen. Päivän lopulla tehdään sama, eli "check out". Tämän ensimmäisen valmennuskerran päättävällä fiilisringillä kuului seuraavia lausahduksia: "Hyvä fiilis! Kiva kun on erilaista!", "Oli mahtavaa oppia tuntemaan muita paremmin ja löytyi paljon yllättäviä yhteisiä tekijöitä menneisyydestä."

Valmentajat kertovat myös omat fiiliksensä. Oma tunteiden myrskyni oli kuin olisin ollut hyppäämässä veteen kahlittu paino jalassa. Koko valmennuksen ajan yritin nousta pinnalle, nähdäkseni valon. Fiilisringissä kuullessani muiden fiilikset pääsin pinnalle ja vihdoin sain taas keuhkot täyteen ilmaa. Valmennuksesta lähtiessäni lueskelin junassa Facebookista päivän tapahtumia. Eteeni tuli lausahdus taolaisesta ajattelusta. Vapaasti suomennettuna siinä kerrottiin, että valo tunnelin päässä ei ole illuusio, tunneli on.



Kuva: Ensimmäisen valmennuspäivän tuotoksia seinällä

Tiimioppiminen sopii mihin tahansa yritykseen tai yhteisöön!

Nettisivuvalmennus

Sain tarjouspyynnön elokuussa 2017 verkkosivujen tekemisestä. Olen aiemmin tehnyt yrityksille ja muille toimijoille verkkosivuja. Nyt, kun olen havahtunut valmentamiseen ja erityisesti siihen, että tiimissä on voimaa, halusin asettaa itselleni haasteen. Voisinko tehdä verkkosivut valmentavalla otteella?

Lähetin tarjouksen, jossa lupailin tehdä yritykselle nettisivut, mutta valmentavalla tavalla. En siis suostunut kirjoittamaan heille tekstejä tai suunnittelemaan, mitä kaikkea sivuilla tulee olla. Halusin saada yrityksen tiimin kasaan ja nähdä, mitä kaikkea he saavat itse aikaan. Valmennus käsitteli teemoina lähinnä johtajuutta ja oppimista tiimissä.

Yritys on kirjanpitofirma ja työntekijät ovat tottuneet yksintyöskentelyyn.

Valmennus oli onnistunut ja tärkein työkalu oli dialogi! Palautteena sain heiltä tämän:

Mitä sain irti valmennuksesta?

Miten valmennus toimi meidän yrityksessä?

Tilasimme verkkosivut, saimme tiimin ja verkkosivut

Tilasimme Joonakselta verkkosivut tilitoimistollemme.

Joonas ehdotti pakettia, joka sisältää valmennus + nettisivut. Itse asiassa emme tarkalleen tiennyt mitä tilasimme, verkkosivut kyllä, mutta tuo valmennus oli vähän avoin kysymys.

Olemme tottuneet tekemään yksin ja hiljaa, omissa oloissamme taloushallinnon töitä, päivästä toiseen.

Valmennuksessa mietimme olemassaoloamme, miksi olemme olemassa? mitä asiakas meiltä odottaa?

Miten asiat saataisiin toimivammaksi. Keskustelu rönsyili eri asioihin, jokainen puhui. Ideoita syntyi paljon.

Ryhmähenki kasvoi ja huomasimme sen voiman. Tiimityöskentely ei jää tähän, vaan tulemme jatkamaan sitä. Yhdessä saamme enemmän aikaan.

Niin ja saimme mahtavat verkkosivut 😊

KirjanpitoSalo

Marianna, Annina ja Jonna

Kuvakaappaus pyytämästäni palautteesta verkkosivuvalmennuksesta

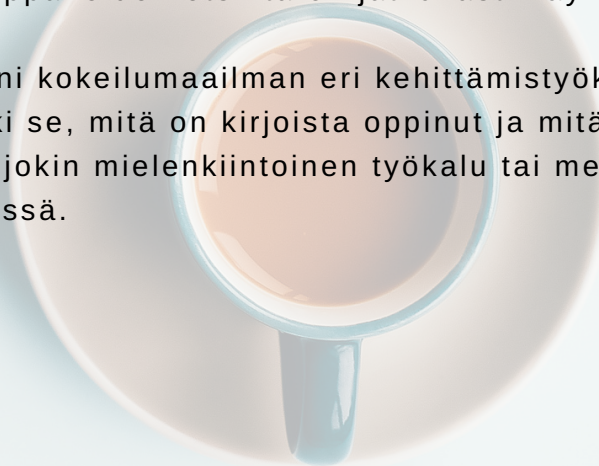
Puoli vuotta yrittäjyyttä takana

Noin kuusi kuukautta on kulunut siitä, kun lähetin starttirahahakemuksen. Silloin taskussa oli suunnaton into ja halu olla yrittäjä. En suostunut pelkäämään liikaa yrittäjäksi lähtemistä, vaan uskoin kaikkien asioiden järjestymiseen, kunhan asioiden eteen on valmis tekemään töitä! Jokainen tehty asia on mahdollistanut jotakin uutta. Jokainen kahvittelemisen hetki uusien tuttavuuksien kanssa on tuonut uusia ideoita tekemiseen tai ainakin mahdollistanut kuuntelun harjoittamisen.

On hauska ajatella, että noin kaksi vuotta sitten kokeilin valmentamista. Silloin minulla oli kokemusta ainoastaan BisnesAkateemiassa toteutettavasta mallista. Nyt kun sattumat ovat johdattaneet minut monen kummastuttavan tilanteen kautta valmentamaan yli miljoonan liikevaihtoa tekevää kasvuyritystä, voin vain lämmöllä kiittää sitä ensimmäistä kokeilua TeamTimen kanssa. Ainoastaan kokeilemalla ja tekemällä pystyy selvittämään oman juttunsa.

Puolessa vuodessa yritykseni Reveiller Oy on saanut myyntiä aikaan noin 22 000 (alv 0) euroa, joista valtaosa on valmennuksiin liittyvää. Laskutus myyntien osalta jatkuu vielä ensi vuonna, joten liikevaihdossa sitä ei vielä näy. Tavoitteena on tottakai myydä tiimivalmennuksia lisää. Nyt on kuitenkin todistettu myös itselle se, että valmentamiselle on kysyntää ja tarvetta yrityksissä. Uusien valmentajien saaminen mukaan on tärkeää oman tiimioppimisen ja yrityksen kasvattamisen takia ja siksi uusien yhteistyökumppaneiden etsintä on jatkuvasti käynnissä.

Ekoarki mahdollistaa itselleni kokeilumaailman eri kehittämistyökaluille. Samalla on mahdollista kokea itse kaikki se, mitä on kirjoista oppinut ja mitä muille puhuu. On mahdollista lukea tai kuulla jokin mielenkiintoinen työkalu tai menetelmä ja samalla testata sitä omassa yrityksessä.



Yksin aina vähemmän kuin yhdessä
Siinähan se vastaus edessä

Valloitatko maailman

Teetkö sen yksin

Vai kirjoitatko uuden menestystarinan

Kuvitat sen kirkkain värityksin

Löydät ympärillesi oikeat ihmiset
kaikkien ajatukset eriväriset

Läpi kaikkien esteiden
toinen toistaan edemmäs työntäen

Saavutetut tavoitteet
monesti vaihtuneet
silti maalissa
jälleen turvassa

Minne seuraavaksi?

-Joonas Laine-

Käyttämäni työkalut/menetelmät

Dialogi
Business Model Canvas
Value Proposition Design
Tietoteoria
Chaordic Leadership
Itseohjautuvuuden tasot
Oppimissopimus
www.canva.com
www.trello.com
Wordpress
Woocommerce
Lean

Lähteet

Adam Grant, 2017. Originals. PENGUIN BOOKS.

Eric Ries, 2011. The Lean Startup. Crown Publishing Group, Division of Random House Inc

Nonaka & Takeuchi, 1995. The Knowledge-Creating Company. Oxford University Press.

Osterwalder, Pigneur, Bernarda & Smith, 2014 Value Proposition Design. John Wiley & Sons.

Dale Carnegie, 2017. Miten saan ystäviä, menestystä ja vaikutusvaltaa. WSOY.

Mark Manson, 2016. Subtle Art Of Not Giving a Fuck. HarperOne.

Patrick Lencioni, 2005. Overcoming the Five Dysfunctions of a Team. Jossey-Bass.

Patrick Lencioni, 2007 Ideal Teamplayer. Jossey-Bass.

Nick Obolensky, 2014 Complex Adaptive Leadership. Cover Publishing Company

Downey, 2015. Effective Coaching. LID Publishing.

Isaacs, 1999 The Art of Thinking Together. Crown Business

Pamela K. Metz, 1999 Oppimisen Tao. DELFIINI KIRJAT

Anthony de Mello, POKKARI, suomi, 2015. Havahtuminen. Like.

Anthony de Mello, 2009. Viisauden välähdyksiä. KIRJAPAJA

Nassim Taleb, 2008. Satunnaisuuden hämäämä. Terra Cognita

Dave Logan, John King, Halee Fischer-Wright, 2011. Tribal Leadership: Leveraging Natural Groups to Build a Thriving Organization.
HARPER PAPERBACKS

Lauri Järvilehto, 2016. Tee itsestäsi mestariajattelija. Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriön Yritys-Suomi -sivusto <<https://yrityssuomi.fi/>> [luettu 15.05.2017]

Charles Dughigg, What Google Learned From Its Quest to Build a Perfect Team, 25.2.2016. <<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html>> [luettu 20.07.2017]

Liite1: Blogipostaus

”Olet kovin ylpeä älystäsi”, opettaja sanoi oppilaalle. “Olet kuin vankeuteen tuomittu mies, joka on ylpeä sellinsä koosta.”
-Anthony De Mello, viisauden välähdyksiä
(2009)-

Kuinka usein löydämme edestämme tilanteen, jossa meille kerrotaan, että näin se menee ja näin se on aina mennyt. Kuulemme, miten lukittu selli lukkiutuu yhä useammalla lukolla. Ymmärrän hyvin, miten on helpompi turvautua jo olemassa olevaan uuden ja pelottavan sijaan. Ymmärrän, miten palavasti haluaa olla oikeassa pönkittääkseen omaa egoaan. Tiedän kuinka halu ylläpitää omaa statusta varastaa aikaa uuden näkemiseltä tai kuulemiselta.

Miten useasti olenkaan itse sortunut siihen, että luulin jo tietäväni kaiken. Yhtä usein olen myös saanut kokea pientä häpeää omasta tietämättömyydestäni. Miksi koin tuskaa siitä, etten tiennyt jotakin, mitä toinen jo tiesi? Ennen en ajatellut sitä, miten oma tietämättömyyteni ja sen hyväksyminen avaa aivan uuden ulottuvuuden. Jokainen keskustelu, jonka käyn, avaa uuden näkökulman. Miten niin yksinkertaisella tavalla voikaan saada aivan älyttömästi sisältöä elämään? Puhun siis vuorovaikutuksesta.

Vuorovaikutuksella tarkoitan dialogia. Dialogissa taas näen sääntöinä seuraavat neljä kohtaa (Isaacs: Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito):

Puhu suoraan! (Aidon itsensä ja aitojen tunteiden ilmaisu)

Kuuntele! (Ei vastarintaa eikä pakon asettamista)

Kunnioita! (Tietoisuus toisen aseman oikeudesta ja sen täydellisen ymmärtämisen mahdottomuudesta)

Odota! (Pidättäytyminen muodostamasta oletuksia, arvioita ja varmoja mielipiteitä)

Niin vaikeakin kun noita kaikkia kohtia on toteuttaa, on dialogi parhaimmillaan erittäin voimaannuttavaa. Ja ajatella, puhun vain keskustelemisestä.

Puran nyt ajatukset edellä mainituista kohdista niin, miten olen ne ymmärtänyt ja ottanut käyttöön.

Puhu suoraan!

Kuinka usein muuntelemme puhumaamme? ”Miten muotoilisin tämän niin, että se ei kuulostaisi tyhmältä?”. Kyseinen lause tulee liian usein esiin. Älä ota vastuuta siitä, ymmärtääkö toinen sanomasi ensimmäisellä kerralla. Voit kysyä sanomasi jälkeen toiselta, miten hän sanomasi ymmärsi. Voit joko huomata hänen ymmärtäneen sen täysin tarkoituksesi mukaisesti tai vaihtoehtoisesti huomaat, että sanomallasi olikin aivan eri merkitys toiselle ja saat siitä lisää ajatuksia. Tärkeintä on kuitenkin puhua suoraan ja sydämestä!

Kuuntele!

Tähän olen löytänyt aiemmin blogien maailmasta upean työkalun. Valitettavasti en mitenkään muista, mistä sen luin, mutta tärkeintä on nyt tuoda ajatus esille. Kuuntelussa pyrin aina olemaan viisi sekunttia hiljaa, kun puhuja on saanut lauseensa loppuun. Tämä mahdollistaa sen, että toinen saa kertoa varmasti loppuun kaiken, mitä oli aikomassa sanoa. Tämä myös mahdollistaa puhujalle hetken aikaa miettiä, olisiko vielä jotain täydennettävää. En siis keskeytä toisen ajattelua, vaan annan mahdollisuuden. Aivan mielettömän usein keskustelukumppanin ajatukset jatkuvat. Tämä myös lisää luottamuksen tunnetta. Kokeile siis ihmeessä näinkin yksinkertaista tapaa. Kuuntele ja sen jälkeen kuuntele hiljaisuutta.

Kunnioita!

Läheskään aina et ole samaa mieltä kuin toinen. Älä tavoittele väittelyä. Toisen mielipide ei välttämättä ole omasi, mutta voit silti kiinnostuneena seurata, mikä on juuri sen ajatuksen taustalla. Taas voi käydä niin pelottavasti, että omakin mielipide muuttuu tai vaihtoehtoisesti vain vahvistuu.

Odota!

Tähän pätee myös hyvin tuo viiden sekunnin sääntö, mutta vain omien ajatusten kohdalla. Tiedätkö tunteen, kun toinen kertoo pitävänsä vegaanisesta ruoasta ja sinun tekisi mieli heti käyttää Suomipopistakin tuttua Juha Perälän kommenttia: ”Älä tuo tuota vegepaskaa tänne”. Kuohunta sisälläsi kuitenkin varmasti laantuu kuullessasi toisen todellisista ajatuksista veganiudesta trendikkyuden sijaan.

Tänään tahdoin siis kirjoittaa itselle tärkeimmästä asiasta, vuorovaikutuksesta. Helpoin tapa saada apua, tulla kuulluksi ja oppia uutta, on taitaa dialogi. Googlen tekemässä tutkimuksessakin selviää se, mikä vaikutti eniten huipputiimin saamiseen. Kiteytettynä suurin vaikutus on sillä, millainen on tiimin vuorovaikutuksen laatu!

-Joonas Laine-

Liite3: Tiimivalmennus 2.0 esite

Tiimivalmennus 2.0

Reveiller

Mitä?

VALMENNUSPÄIVÄT

Päivän kestävät valmennuspäivät, joissa pureudutaan tiimin vuorovaikutustaitoihin ja aloitetaan/jatketaan tiimin ja yrityksen prosessien viemistä eteenpäin tiimioppimisen ja tiimityöskentelyn menetelmin.

ETÄMENTOROINNIT

Valmennuspäivien välissä pidetyt etämentoroinnit, jossa käydään yhdessä tiimien kanssa edistymistä tiimityöskentelyssä ja aloitetuissa prosesseissa.

Hyödyt?

TOIMINTAKYVYN JA TOIMEENTARTTUMISEN TEHOKKUUS KASVAVAT

Tiimityöskentelyn taitojen kasvaessa, tiimi pystyy toimimaan tehokkaasti eri tiimeissä ja resurssien käyttäminen on tehokkaampaa. Hierarkisuus yrityksessä vähenee ja itsensäjohtamisen taso kasvaa.

ONGELMANRATKAISUKYKY

Ammattilainen voi yksin ratkaista 10 000 ongelmaa. Jos yrityksessä on 5 työntekijää, on yrityksen ongelmienratkaisukyky 50 000. Tiimityöskentelyssä tämä on paljon suurempi. Tiimi pystyy muodostamaan vuorovaikutuksen ja menetelmien avulla eri yhdisteitä osaamisesta, jolloin esimerkiksi 5 tiiminjäsentä voivat yhdessä ratkoa $10\,000 \times 10\,000 \times 10\,000 \times 10\,000 \times 10\,000 = 100\,000\,000\,000\,000\,000\,000$ ongelmaa/tehtävää.

-Yaneer Bar-Yam, Complex system scientist-

Teemat

VALMENNUKSISSA MUKANA OLEVAT TEEMAT
TARKEMPI SELITE SAATEKIRJEESSÄ

1. HUIPPUTIIMI (PARAS TYÖPAIKKA)
2. OPPIMINEN
3. JOHTAMINEN
4. KEHITTÄMINEN
5. TYHJÄ

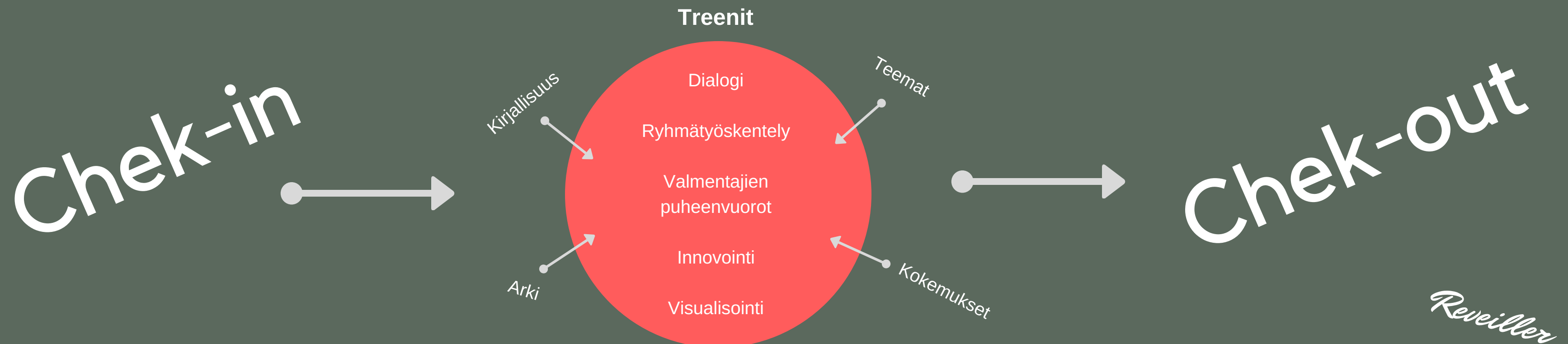
Valmennuspäivät

DIALOGIA, RYHMÄTYÖSKENTELYÄ, INNOVOINTIA, VISUALISOINTIA JA VALMENTAJIEN PUHEENVUOROJA

Valmennuspäivät aloitetaan check-in kierroksella, jossa tiimiläiset jakavat päällimmäisenä mielessään olevan asian tiimille ja näin tulevat paikalle valmennukseen. Valmennuspäivän sisältö koostuu tiimin sinne tuomista asioista. Näitä ovat esimerkiksi luettu kirjallisuus, menestys projektissa, epäonnistumiset, kokemukset ja arki.

Valmentajat tuovat toimintamenetelmiä ja työkaluja sekä käyvät läpi teorioita.

Päivä lopetetaan check-out kierroksella, jossa jaetaan esimerkiksi päivästä aiheutunut fiilis. Päivän päätteeksi mukaan pitäisi tarttua ymmärrystä, kysymyksiä, actionplaneja ja prosessikokemuksia.



Kooste Jukka Saarasen (Wärtsilä) ajatuksista tiimityön ja -oppimisen menetelmien käytöstä

"HYÖTYNÄKÖKULMIA JOITA OLLAAN HAVAITTU TIIMITYÖHÖN LIITTYEN."

- Työkuorman tasaantuminen. Ennen saattoi olla että "omat" työt oli hoidettu puoleen päivään mennessä, sitten juotiin kaffia ja surffattiin enemmän, kun samaan aikaan joku toinen painoi iltamyöhään "omien" töidensä kanssa
- Hiljaisen tiedon muuttuu kaikkien tiedoksi. Tieto ei lähde meiltä vaikka ihminen lähtisi
- Innostuminen, kun kaikki saa osallistua (rekrytointi, koulutus, lomien suunnittelu)
- Tiimiläiset voivat rauhassa kouluttautua, lomilla tai sairastaa. Ei tarvitse potea huonoa omaatuntoa, koska tiimi hoitaa tehtäviä poissaollessa. Totta kai voi tulla jättämää, mutta kiireellisissä asioissa asiakalle on aina tuki tarvittaessa. Isojen muutosten jälkeen, tiimiläiset avoimesta sanoneet ettei olisi millään selvinneet ilman tiimin tukea.
- Helpompi ottaa tiimiin apuvoimia, kun ei tarvitse osata tehtävä koko laajuutta. Voidaan laittaa lisäkapasiteetti tekemään yhtä osa-alueetta
- Ennen tiimejä jouduin "nimeämään" kuka tuuraa tai hoitaa jotain asiaa kun joku oli poissa. Nyt tiimit itse suunnittelevat vapaat, poissaolot. Back Up on automaattinen tiimin sisällä
- Oppiminen nopeutuu kun jaetaan kuinka kukin tekee jotain työn vaihetta.
- Voimaantuminen. Ongelmien tullessa tiimi käy läpi vaihtoehdot ja päättää kuinka etenee. Ennen olisivat kysyneet esimiehiltä
- Tehokkuus kasvaa. (osittain tietysti muttu tuntuma. Alkuaikoina seurattiin mittareita ja oli selvästi nähtävissä että tiimit jotka olivat pidemmällä tiimityössä selvityivät lukujen valossa paremmin. On myös luonnollinen juttu, kun saa jonkun työvaiheen päivän osalta valmiiksi, siirrytään auttamaan tiimikaveria vielä tekemättömissä töissä.
- Tiimityön myötä työ meillä on paloitetu eri kokonaisuuksiin. Antaa mahdollisuuden keskittyä tiettyyn osa-alueeseen. Ei tarvitse multi taskata, hyppiä asiasta toiseen. Alkuaikojen viestit olivatkin ettei ole työpäivän jälkeen ihan sekaisin, kun on saanut keskittyä yhden asian hoitamiseen

Reveiller

Tiimivalmennus 2.0

Näitte esitteessä viisi eri teemaa. Neljä kirjoitettua ja yhden kirjoittamattoman. Teemat sisältävät erilaisia työkaluja, kuten tiimiyttämiseen ja tiimin kehittämiseen liittyviä työkaluja.

Treenit ovat siis toimintamenetelmä, jossa kontaktikerroilla kehitetään vuorovaikutuksen tasoa ja toiminnallisin menetelmin käsitellään tiimille tärkeimpiä asioita juuri sillä hetkellä. Jokainen eritelty teema tulee olemaan mukana jokaisessa treenissä, valmentajien tehtävänä on varmistaa tämän toteutuminen. Jokin teema kuitenkin aina nousee tiimin toimesta tärkeimmäksi juuri sillä kerralla.

Otan esimerkkinä hypoteettisen tilanteen, jossa myyntitiimi ei ole onnistunut kauppojen cloussaamisessa toivotulla tavalla. Tämä nostetaan treeneissä esille, ja tällöin koko tiimi lähtee auttamaan ja kehittämään myyntiprosessia parempaan suuntaan. Valmentajien tehtävä on ohjata dialogia, tuoda työkaluja, pitää toiminnallisia workshoppeja ja olla ylipäätään tilanteen tasalla. Teemoina mukana tässä prosessissa on Paras työpaikka, johtaminen (erityisesti itsejohtaminen), oppiminen ja kehittäminen.

Varaudumme kuitenkin jokaiseen treenipäivään/tiimipäivään kuitenkin myös valmiilla materiaalilla, sisältäen workshoppeja, jottei turhaa käyntiä tule.

Mitään toimintamallia, kuten leanin tyylistä prosessiajattelua ei opita vain lukemalla. Eri menetelmiä pitää tiimin harjoitella todellisten tilanteiden avulla ja se mahdollistaa kehittymisen. Valmennuskerroilla ja niiden välillä pidetään yllä jatkumoa kehittämisestä.

Tiimivalmennus 2.0

1) Paras työpaikka.

Kyseisen teeman alla käsittelemme Lencionin tiimin viittä kriittistä toimintahäiriötä. Luottamus -> konfliktit -> sitoutuminen -> teot -> tulos.

Valmentajina tuomme tiimille käsiteltäväksi teemaan liittyen erilaisia työkaluja, joilla toimintahäiriöt tuodaan tietoisiksi ja niitä käsitellään, mikä mahdollistaa Yrityksen polun parhaaksi työpaikaksi. Yritys on jo edennyt polulla, mutta pohjaa tulee aina rakentaa lisää.

Lisäksi tuomme eri työkaluja dialogin kehittämiseen ja toteutamme erilaisia palaute- ja kehittämiskeskustelun muotoja.

Teeman alla tavoittelemme tilannetta, jossa työntekijällä on autonominen asema ja mahdollisuus tavoitella omaa mestaruutta.

Lisäksi päätämme yhdessä tiimin kanssa ne mittarit, jotka tuottavat tuloksen Yritys = Paras työpaikka.

2) Oppiminen

Oppimiseen sisältyy vahvasti Dialogi, lukeminen, tekemällä oppiminen ja reflektio. Nämä kiertävät siis ympyrää. Tuomme teeman alla erilaisia lukusuosituksia ja luettavaa materiaalia. Teoriaa etsitään myös itsenäisesti ja sitä jaetaan tiimille. Tieto viedään käytäntöön ja sen jälkeen koetusta muodostuu oppia, joka jaetaan taas dialogissa muille.

3) Johtaminen

Tämän teeman alla yritykselle muodustuu yhteinen johtamisen malli. Erityisesti painotetaan Dee Hockin johtamismallia, missä itsejohtaminen on puolet kaikesta johtamiseen liittyvästä. Tämän teeman käsittelyssä tavoitteena on se, että saadaan itsejohtava tiimi.

Teeman alla käsitellään myös kompleksia maailmaa ja kompleksin maailman johtamista.

4) Kehittäminen

Kehittämisessä käytetään Osterwalderin Value Proposition Designia sekä Business Model Canvasia ja muita Canvoja. Kyseiset työkalut tuodaan tiimin käyttöön workshoppeina. Mielettämiä työkaluja ja erityisesti silloin, kun niitä käytetään todelliseen asiaan eikä vain yritetä oppia teoriassa.

Teeman alla tuodaan myös muita työkaluja ja workshoppeja liittyen Lean Startup:in maailmaan tai Dyerin tai Christensenin innovaatioiden käsittelyyn.

5)

Teema on tarkoituksella tyhjä. Lukitessamme 100 %, ei voi tulla mitään uutta. 20 % on varattu yllättäville asioille. Tämä voi olla mitä tahansa ruokavalion pohtimisesta rakettitieteeseen.

Tavoite:

Koulutusrupeaman tavoite on itsejohtava tiimi, joka johtaa ajattelua ja sitä kautta toimintaa. Olemme kehittäneet tiimin vuorovaikutuksen tasoa entisestään, mikä mahdollistaa tavoitteen, Paras ja tehokkain työpaikka, toteutumisen. Annamme työkaluja, joita voi käyttää jokapäiväisissä haasteissa ja tavoitteena on siis ymmärtää niiden käyttötarkoitus ja mahdollisuudet.