



SISÄINEN JOHTAJUUS

Katriina Karkulehto, Marika Nikkinen, Emmi Ritvanen ja Laura Sippel



Agenda tänään

- Orientaatio kurssin teemaan
- Tietoisen läsnäolon harjoitus
- Henkilökohtaiset arvot -harjoitus
- TAUKO
- Oman johtajuuden visio -työstö
- Mitä seuraavaksi?



Inner Development Goals (IDG) - viitekehys



1 Oleminen

Suhde itseen

Sisäinen kompassi

Tinkimättömyys ja
aitous

Avoimuus ja
oppimisen asenne

Itsetuntemus

Läsnäolo



2 Ajattelu

Tiedolliset taidot

Kriittinen ajattelu

Monimutkaisuuden
tiedostaminen

Näkökulmanottokyky

Ymmärryksen
luominen

Pitkäjänteisyys ja
visointi



3 Suhde muihin

Muista ja maailmasta
välittäminen

Arvostus

Yhteen-
kytkeytyneisyys

Tilannetaju ja nöyryys

Empatia ja myötätunto



4 Yhteistyö

Sosiaaliset taidot

Viestintätaidot

Yhteiskehittämisen
taidot

Osallistavuus ja
kulttuurienvälinen
osaaminen

Luottamus

Liikkeelle saamisen
taidot



5 Toiminta

Muutoksen
edistäminen

Rohkeus

Luovuus

Optimismi

Sinnikkyys

TEHTÄVÄ 1: Oman johtajuuden kehittämisen tietopohja

📄 [Ajatus](#) 🔍 [Kohdista seuraavalle](#) 🗑️ [Muokkaa](#) ⓘ

Tämän tehtävän tarkoituksena on auttaa sinua kehittämään omaa sisäistä johtajuuttasi ja itsetuntemusta hyödyntäen teemaan liittyviä tietokäsitteitä ja kestävän johtamisen teoreettisia viitekehyksiä.

📌 **Tehtävänannon ohje**

Tutustu ensin YK:n kestävän kehityksen Agenda 2023 -tavoitteisiin, IDG-viitekehykseen, 15 sitoumuksen sekä kestävään johtamiseen ja pohdi, miten nämä vaikuttavat sisäisen johtajuuden ja itsetuntemuksen kehittämiseen. Valitse näiden lisäksi ai kolme teoreettista artikkelia tai bi joki tietokirja, joka on oman sisäisen johtajuutesi kehittämisen kannalta mielenkiintoinen ja kerro sen keskeisimmät ajatukset raportissasi.

Sisäinen johtajuus: Sisäinen johtajuus viittaa johtajan kykyyn ohjata itseään ja toimia arvojesa mukaisesti. Se sisältyy vahvan itsetuntemuksen ja tunneälyosaamisen. Nämä vahvistavat yksilön resursseja ja mahdollistavat itsensä johtamisen.

Itsetuntemus: Itsetuntemus on syvälinen ymmärrys omista arvoista, motiiveista, vahvuuksista ja heikkouksista. Se on keskeinen oma sisäistä johtajuutta ja vaikuttaa johtajan kykyyn tehdä harkittuja päätöksiä ja rakentaa vahvoja ihmistöiteitä.

Tutustu ja hyödynnä analysoitui seuraavia viitekehyksiä ja lähteitä:

- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet Agenda 2030 ([Agenda 2030 \(3\)](#))
- Inner Development Goals -viitekehy (IDG-viitekehys)
- 15 sitoumasta (15 sitoumus)
- valittuun tietokirja tai kolme teoreettista artikkelia ([lue materiaali!](#))

📌 **Vaihe 1: Perehdy viitekehyksiin ja valitsemaasi kirjaan tai artikkeleihin. Tietopohjan analyysit tulee käydä läpi:**

- Mitä tavoin YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (Agenda 2030) voivat tukea sisäistä johtajuutta ja itsetuntemusta? Pohdi, miten kestävän kehityksen tavoitteet voivat integroitua johtamisiin
- Miten Inner Development Goals -viitekehy ja sen eri teemat ja taidot voivat auttaa kehittämään sisäistä johtajuutta ja itsetuntemusta?
- Miten 15 sitoumasta voivat toimia itsetuntemuksen ja sisäisen johtajuuden kehittämisen välineinä?
- Miten valitsemaasi kirjan tai artikkeleiden teemat/näkökulmat ovat keskeisiä sisäisen johtajuuden/itsetuntemuksen kehittämässä?

📌 **Vaihe 2: Syvenny viitekehyksiin ja valitsemaasi kirjaan tai artikkeleihin oman kehityksiesi näkökulmasta.**

- Vastaa IDG-viitekehyksen taitoihin liittyviin kysymyksiin ja rosta raportin keskeisimmät oivalluksiasi niihin liittyen. Mitä opit itsestäsi? Mitkä taidot ovat vahvuuksiasi ja mitkä taas kehitys
- Käy läpi 15 sitoumasta ja reflektoi omaa lähestymiskäytäntöäsi niihin. Löydätkö sellaisia sitoumuksia, joiia sinun tulisi erityisesti edistää (tai heikentää)?
- Herättikö YK:n kestävän kehityksen Agenda 2030 -tavoitteet sinussa ajatuksia siitä, miten sin voit johtajuutesi kautta vaikuttaa niihin?
- Mitä ajatuksia lueksiasi kirja tai artikkelit herättivät oman kehityksiesi osalta?

📌 **Vaihe 3: Laadi tehtävästä raportti**

📌 **Vaihe 3: Laadi tehtävästä raportti**

📌 **Vaihe 3: Laadi tehtävästä raportti**

- **Valitse raporttisi vain keskeisimmät/tärkeimmät kehityskohteet ja pohdintasi edellisen vaiheen pohjalta.**
- **Hyödynnä Lauran pitkä raporttipohjaa.** Ohjeitus on 5-7 tekoisissa (+ kanslietti, sisällysluettelo ja lähdeluettelo = liitteet). Hyödynnä monipuolisesti lähteitä. Muista tehdä lähdeluettelo!
- **Hyvän raportin rakenne voi olla esimerkiksi seuraava:** (jäljossa lähteestä viitekehyt + kirja/artikkelit + vaihe 1 tietopohjan ja vaiheen 2 onakohtainen pohd
- **Raportin pituusajankäyttö on 10.8.**

Käydä kesän aikana keskustelua tehtävän aiheesta ja hyödyntäkää halutessanne vertauryhmiä. **Välitehtäviä eduskun luopumisesta lähtevän merkittävimmät oivalluksia ja liitteet vertailem**

TEHTÄVÄ 1: Oman johtajuuden kehittämisen tietopohja

TEHTÄVÄ 2: Oman johtajuuden reflektointi ja kehityssuunnitelma

TEHTÄVÄ 2: Oman johtajuuden reflektointi ja kehityssuunnitelma

📄 [Ajatus](#) 🔍 [Kohdista seuraavalle](#) 🗑️ [Muokkaa](#) ⓘ

Tämän tehtävän tavoite on pohtia konkreettisesti omaa sisäistä johtajuutta eri näkökulmista ja laatia oman johtajuuden kehityssuunnitelma.

📌 **Vaihe 1: Luontevahvuuksista**

📌 **Vaihe 1: Luontevahvuuksista**

📌 **Vaihe 1: Luontevahvuuksista**

- **Ohje:** Tee Luontevahvuuksista VIA-Instituutin sivulla [Personality Test, Personality Assessment, VIA Survey \(3\)](#) -kyselyllä on noin viisi ydinvahvuutta (testituloskeskiarvo). Kun olet tehnyt testin, tutuksia kannattaa niittää kriittisesti kuten kaikkien psykologien testien tuloksia. Pohdi, onko lukui vahvuus sellainen,
 - joka tuntuu juuri sinulle ominaiselta
 - joka tuntuu minusta helpolta ja valvomattamalta käyttä
 - jonka käyttäminen tuo minulle energiaa.

Jos vastast kyllä kaikkiin kysymyksiin, kivoiten vahvuus on sinulle luonnollinen. Luontalsten vahvuuksien hyödyntämisen tiedetään olevan yhteydessä hyvinvointiin. Jos jokin vahvuus ei tunnu sinusta luonnolliselta tai et tunnista sitä tunteilla, voit miettiä, miten kasvoin vahvuus ilmenee elämäsiä. Ehkä et ole ajatellut huomauttaa olti tyyli myös työssäsi heidän miettimään tässä vahvuudessa. Jos peldivin jälkeen vahvuus ei vieläkään tunnu luonnolliselta, voit harkita, miten olet vastannut testin kysymyksiin ja haluaisit tehdä testin uudelleen. Testissä ei ole oikeita tai väärä tulkia, vaan ainostaan yksilöllisiä tuloksia.

Pohdi raportissa seuraavia asioita:

- Oliko vahvuuksien tunnistaminen helppoa? Tunnistitko omat ydinvahvuutesi, tuntuuko ne omilta?
- Milloissa tilanteissa olet huomannut vahvuuksiesi olevan erityisen hyödyllisiä työssäsi?
- Miten hyödynnit vahvuuksiasi nyt johtajana? Miten vahvuutesi näkyvät päätöksenteossa ja strategisissa ajattelussa?
- Oletko joku erityinen tilanne, jossa vahvuutesi ovat olleet ratkaisevassa roolissa?
- Oletko jokin vahvuus, jota haluaisit kehittää tai vahvistaa entistä enemmän johtajana?
- Miten vahvuutesi ovat auttaneet sinua saavuttamaan tavoitteitasi? Miten voit hyödyntää vahvuuksiasi vielä paremmin organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi?

📌 **Vaihe 2: Henkilökohtaiset arvot**

📌 **Vaihe 2: Henkilökohtaiset arvot**

📌 **Vaihe 2: Henkilökohtaiset arvot**

- **Ohje:** Ota esille henkilökohtaiset arvot ja niihin liittyvät pohdintasi ([orientaatiotietokirja](#)).
- Pohdi raportissasi seuraavia asioita:
- Miten arvot näkyvät johtajuudessasi? Voikoav ne näkyä enemmän? Mitkä olisi vaikutus?
 - Miten henkilökohtaiset arvot vaikuttavat nykyisen tai ajattaman organisaatiosi arvoihin?
 - Mitä ajatuksia ja kenties kehityskohteita löydät oman sisäisen johtajuutesi pohdinta henkilökohtaisista arvoista?

📌 **Vaihe 3: Oman johtajuutesi kehittämissuunnitelma**

📌 **Vaihe 3: Oman johtajuutesi kehittämissuunnitelma**

- **Ohje:** Valitse edellä tehdyt pohdinnan ja havaintojen pohjalta sinulle **keskeiset osa-alueet, joiilla voit kehittää omaa sisäistä johtajuuttasi**. Luo kullekin osa-alueelle kehittämissuunnitelma: mikä siet tehdä taidon kehittämiseksi ja millä aikajänneillä? Perustele ehdottamasi toimenpiteet sekä niiden vaikutus oman johtajuutesi.

• Voit huomioida tässä kohtaa myös Strategien uudistumiskyky ja ennakoiti ja Tunneälyks organisaatioskulttuuri kuseilla tulleita shaa-elämyksiä esim. turneyäkykyyden osalta. Mitä havaintoja olet tehnyt omasta tunneälykytyksestä? Vahvuuksia/kehityskohteita?

- Huomoni tässä myös tämän kurssin [Tähtäilin 1](#) pohdinnan oman johtajuuden kehittämistä tietopohjaa vasten.

Välitehtäviä edellekään pohdintasi tuloksia ja kehityssuunnitelmasi mulla 22.8 lähtöpäivänsä. Tapausmies esiteltävä kehityssuunnitelma pienryhmissä toisilleen ja saatte toisiltanne sparrausta ja vertailupalautetta.

📌 **Vaihe 4: Raportin laatiminen**

- **Ohje:** Käytä vaiheiden 1-3 pohdintatietoa raportti. Sisällytä raportin luvun omasta johtajuuden välikösta, jonka teit ensimmäisellä tapausmerkulla. Hyödynnä Lauran [pitkä raporttipohjaa](#). Ohjeitus raportille 3-4 tekoisissa (+ kanslietti, sisällysluettelo ja lähdeluettelo). **Raportin pituusajankäyttö on 31.8.**

Kehityssuunnitelman rakenne voi olla seuraava:

The screenshot displays the 'Oleminen' (Being) section of the IDG-taito framework. At the top, there are five navigation icons: a white circle on a brown background labeled 'Oleminen', a pink octagon labeled 'Ajattelu', a red cross labeled 'Suhde muihin', an orange square labeled 'Yhteistyö', and a dark purple arrow labeled 'Toiminta'. The main content area is divided into three columns. The left column is titled '1. Oleminen' with the subtitle 'Suhde itseen' and features a large white circle. Below it, text reads: 'Oman mielensisäisen maailman kehittäminen sekä suhteen syventäminen ajatuksiimme, tunteisiimme ja kehoomme auttaa meitä olemaan läsnä tietoisesti ja reagoimatta, kun kohtaamme monimutkaisia asioita.' The middle column is a vertical menu with five items, each with a circular icon and a right-pointing arrow: 'Sisäinen kompassi', 'Suoraselkäisyys ja aitous', 'Avoimuus ja oppimisen asenne', 'Itsetuntemus', and 'Läsnäolo'. The right column is titled 'Läsnäolo' and features a large white target icon on a brown background. Below the icon, text reads: 'Kyky olla tässä ja nyt, arvostelematta ja avoimen läsnäolon tilassa.'

IDG-taito: Tietoinen läsnäolo



Henkilökohtaiset arvot



IDG-taito: Sisäinen kompassi



Oleminen



Ajattelu



Suhde muihin



Yhteistyö



Toiminta

1. Oleminen

Suhde itseen



Oman mielensisäisen maailman kehittäminen sekä suhteen syventäminen ajatuksiimme, tunteisiimme ja kehoomme auttaa meitä olemaan läsnä tietoisesti ja reagoimatta, kun kohtaamme monimutkaisia asioita.



Sisäinen kompassi



Suoraselkäisyys ja aitous



Avoimuus ja oppimisen asenne



Itsetuntemus



Läsnäolo



Sisäinen kompassi



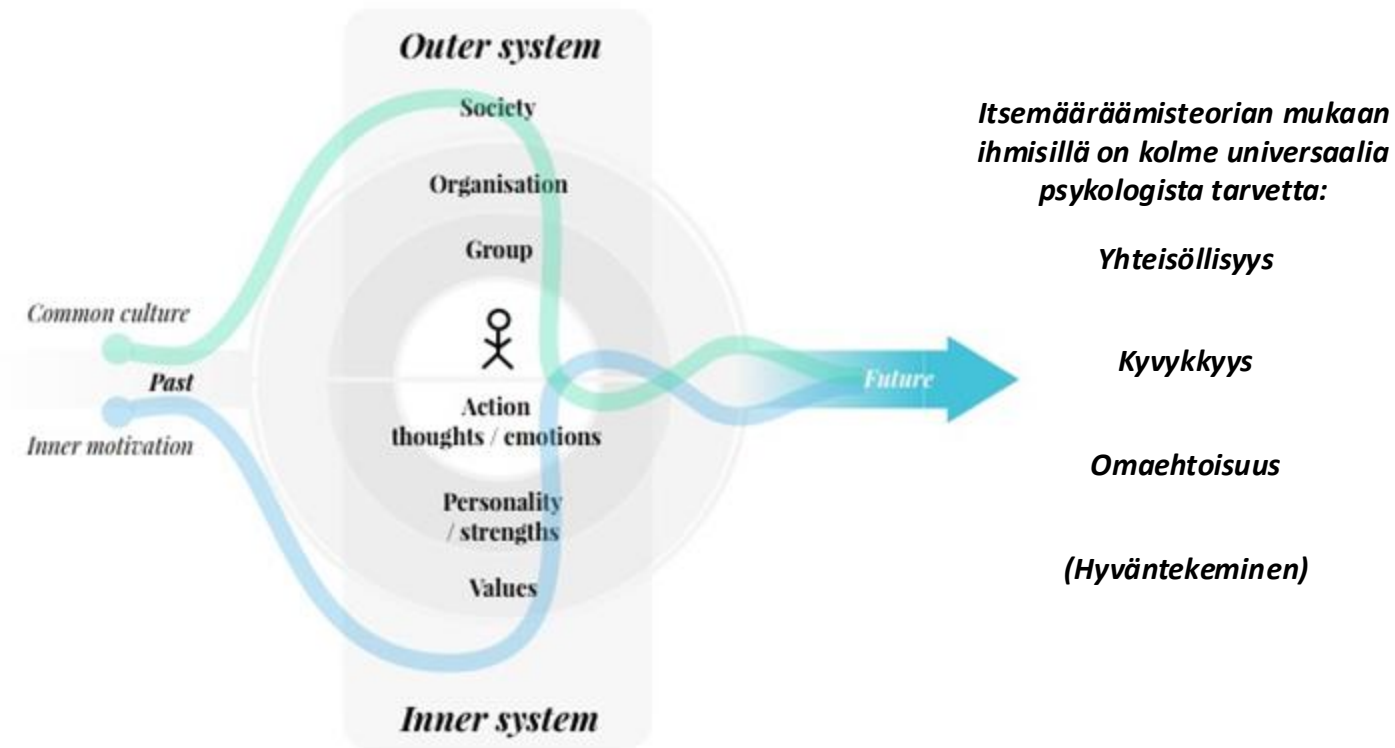
Syvä vastuuntunto ja sitoutuminen sellaisiin arvoihin ja päämääriin, jotka liittyvät koko ihmiskunnan hyvinvointiin.

Miksi arvotyöskentely?

- Arvomme **ohjaavat käyttäytymistämme**. Näiden tunnistaminen selkeyttää, miksi ihmiset toimivat, käyttäytyvät ja tekevät päätöksiä niin kuin tekevät.
- Arvot paljastavat ihmisten **motiivit**.
- Antaa näkemyksen siitä, mikä on **tärkeintä** henkilölle tai yhteisölle.
- Paljastaa koodin, jonka mukaan **ryhmä toimii** - tavan nähdä ja ymmärtää käyttäytymistä.

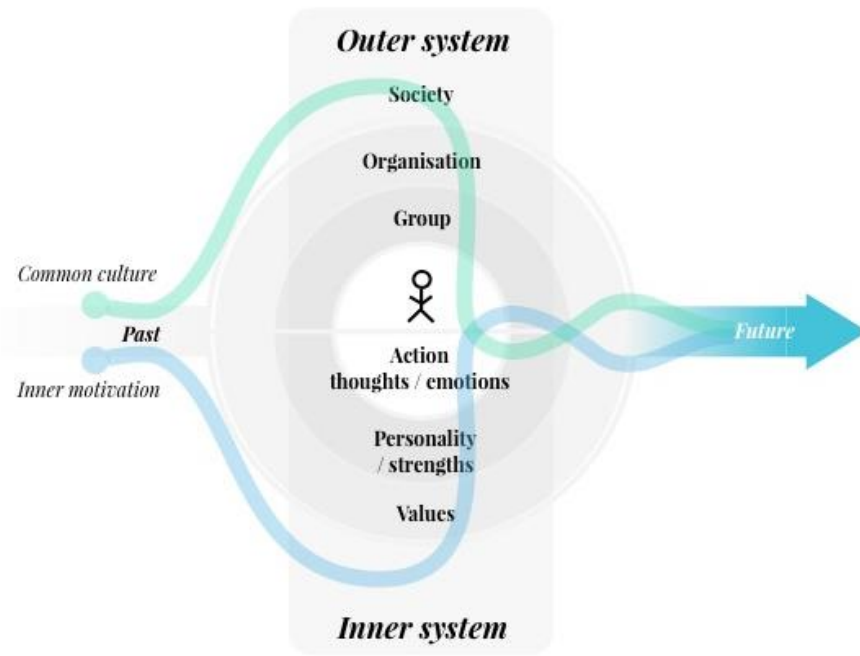


Miten arvot muovautuvat?

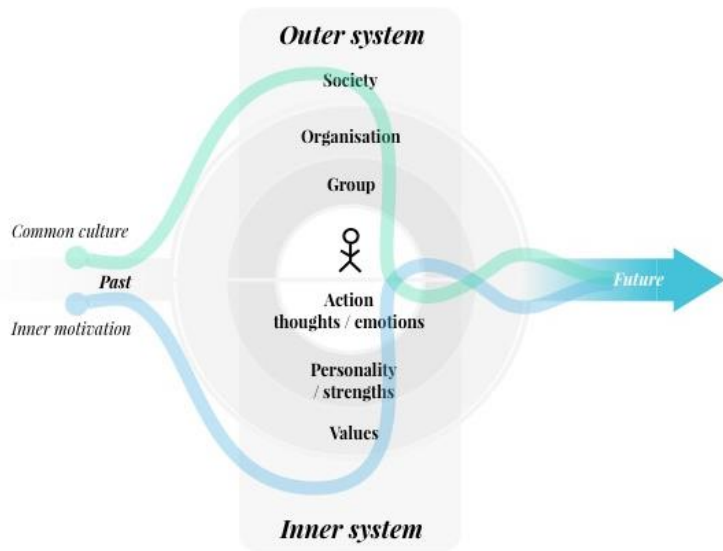


Ulkoinen järjestelmä

- Sisältää ryhmätason, organisaatiotason ja yhteiskunnan.
- Toimimme erilaisissa ryhmissä ja organisaatioissa:
 - perhe, ystävät, suku, uskonto, politiikka, koulu, opiskelu, työ ja harrastukset
- Olemme osa yhteiskuntaa, jossa asumme ja kaikki ne ympäristöt, joissa olemme asuneet, ovat osa meitä.
- Kaikki nämä ulkoisen järjestelmän yhteisöt vaikuttavat sisäiseen järjestelmäämme.



Sisäinen järjestelmä



- Tasot ovat tärkeitä vahvan itsetuntemuksen ja tämän kautta johtamis-, tiimi- tai organisaatiokulttuurin luomisessa.
- **Ensimmäinen kerros** on se, mitä voimme havaita tietoisuudessamme: **ajatukset, tunteet, teot ja aistimukset**. Tämä taso sisältää helposti saavutettavia ajatuksia ja tunteita sekä "piilotettuja" mentaalisia malleja ja syvempiä oletuksia.
- **Toinen kerros** viittaa luonteeseen ja persoonallisuuteen, eli siihen, **miten henkilö toimii eri tilanteissa**. Tämä taso kertoo, miten yksilöt haluavat suhtautua ulkomaailmaan.
- **Syvin kerros** tarjoaa näkemyksen yksilön motivaatiosta ja ajavista voimista, eli siitä, **mikä antaa meille merkityksen ja suunnan** – henkilökohtaiset arvot.

Ulkoisen ja sisäisen järjestelmän integrointi

- Arvot ovat sekä yksilön perustarpeita että ihanteita. Arvot ovat olemassa sekä yksilön sisäisellä tasolla että kaikilla ulkoisilla systeemitasoilla – yhteiskunnassa, organisaatiossa tai ryhmässä.
- Ennen kuin työskennellään jaettujen arvojen tai periaatteiden parissa, on tärkeää ymmärtää, että jokaisella yksilöllä on omat henkilökohtaiset arvonsa.
- Henkilökohtaisten arvojen tunnistaminen auttaa itsetuntemuksen syventämisessä, päätöksenteossa ja auttaa jaettujen arvojen käsittelyä (ulkoinen järjestelmä).
- Ulkoisten ja sisäisten järjestelmien integrointi on olennaista yksilön hyvinvoinnin ja ryhmän tai organisaation suorituskyvyn kannalta.
 - Jos arvopohjamme poikkeaa täysin tai on ”eripurassa” ulkoisen järjestelmän kanssa, emme voi hyvin, yhteistyö on haastavaa ja meidän parhaaksemme on pyrkiä löytämään ryhmiä, organisaatioita, ehkäpä jopa yhteiskunta, jossa voimme jakaa arvot.

Oman arvomaailman tutkiminen alkaa itsetutkiskelusta ja omien prioriteettien pohdinnasta elämässä tarjoten mahdollisuuden ymmärtää, mitkä periaatteet ohjaavat ja inspiroivat omaa käyttäytymistä ja päätöksentekoa.

Arvojen tunnistaminen auttaa hahmottamaan, mikä on todella tärkeää omassa elämässä ja mahdollistaa oman näköisen elämän elämisen ja oman polun löytämisen sekä ammatillisesti että vapaa-ajalla.



Harjoitus henkilökohtaisista arvoista

Tässä harjoituksessa on kaksi roolia: **kertoja ja kuuntelija**.

Kertoja:

- Valitse yksi arvo listauksestasi. Aloita lukemalla arvo ääneen ja kerro lyhyt tarina omasta elämästäsi, mikä selittää arvon merkitystä sinulle.
- Käy läpi niin monta arvoa TOP 10 listaltasi kuin ehdit annetun ajan puitteissa.

Kuuntelija:

- Kuuntelija harjoittelee **aktiivista ja läsnäolevaa kuuntelua** keskittyen kertojan kehonkieleen, tunteisiin ja tarinaan. Ainoastaan jos tarinankertoja puhuu abstraktisti, pyydä häntä antamaan konkreettinen esimerkki arvon merkityksestä hänelle. Älä esitä muita kysymyksiä tai kommentteja. **Kiitä** pariiasi, kun hänen vuoronsa päättyy.

Ohjaajien DEMO

Jokaisella kertojalla on 5 minuuttia aikaa, jonka jälkeen vaihdetaan rooleja. **Jos kertoja on valmis ennen vuoronvaihtoa ollaan hiljaisuudessa**. Kun molemmat ovat jakaneet arvonsa, purkaa harjoitus yhdessä keskustellen. Miltä tuntui? Oivalluksia?

TAUKO 15 minuuttia, jatketaan klo 14



IDG-taito: Luovuus



Oleminen



Ajattelu



Suhde muihin



Yhteistyö



Toiminta

5. Toiminta

Muutoksen edistäminen



Rohkeuden ja optimismin kaltaiset ominaisuudet auttavat meitä toimimaan aktiivisesti, rikkomaan vanhoja malleja, luomaan omaperäisiä ideoita ja pysymään sinnikkäinä myös epävarmoina aikoina.



Rohkeus



Luovuus



Optimismi



Sinnikkyys



Luovuus



Kyky tuottaa ja kehittää omaperäisiä ideoita, innovoida ja olla valmis rikkomaan perinteisiä toimintamalleja.

Vaihe 1. Omakuvan piirtäminen

- A4 kokoinen paperi (teipataan pöydän alle)
- Yksi värikytä
- Kuuntele ohjeet



Vaihe 2: Oman johtajuuden visio

- A3 kokoinen paperi
- Liima oma kuva keskelle
- Käytä lehtileikkeitä, piirrä ja/tai kirjoita kuvaten oman johtajuutesi visio

Seuraava lähitapaaminen **perjantaina 22.8**

- 9.00 Sisäinen johtajuus luokassa 195
- 12.30 Valtuuttava ja valmentava johtaminen (Tuomo-auditorio, vierailevana luennoitsijana **Vesa Ristikangas, Bomentis**)

Sisäinen johtajuus -kurssin tehtävät:

- Molemmat yksilötehtäviä, mutta hyödynnä vertaisparia/ryhmää keskusteluun
- [TEHTÄVÄ 1: Oman johtajuuden kehittämisen tietopohja](#)
- [TEHTÄVÄ 2: Oman johtajuuden reflektointi ja kehityssuunnitelma](#) (liitä kuva oman johtajuuden visiostasi raporttiin)
- Lähitapaamisessa 22.8. esittelette tehtävän 2 pohdintoja vertaisryhmissä

Ohjaajat lomalla 9.6.–10.8.2025

Syksyn ohjelma:

- Valtuuttava ja valmentava johtaminen – ei ryhmätehtävää, vaatii pientä ennakoivalmistautumista: Canvas aukeaa 11.8.
- Yhteisöohjautuvuus ja osallistaminen – aloitus 26.9., vieraileva luennoitsija **Perttu Salovaara**
- Koulutuksen päätös 21.11. vieraileva luennoitsija **Panu Luukka, Naqu**

Koulutuksen aikataulu 2025

Kevät 2025

Pe 14.2. Leppävaara

klo 9-11.30 Koulutuksen kick-off

klo 12.30-15.00 Strateginen uudistumiskyky ja ennakointi

Pe 21.3. Leppävaara

klo 9-11.30 Strateginen uudistumiskyky ja ennakointi

klo 12.30-15.00 Tunneälykäs organisaatiokulttuuri

Pe 11.4. Leppävaara

klo 9-11.30 Strateginen uudistumiskyky ja ennakointi

klo 12.30-15.00 Tunneälykäs organisaatiokulttuuri

Pe 16.5. Leppävaara

klo 9-11.30 Tunneälykäs organisaatiokulttuuri

klo 12.30-15.00 Sisäinen johtajuus

Syksy 2025

Pe 22.8. Leppävaara

klo 9-11.30 Sisäinen johtajuus

klo 12.30-15.00 Valtuuttava ja valmentava johtaminen

Pe 26.9. Leppävaara

klo 9-11.30 Valtuuttava ja valmentava johtaminen

klo 12.30-15.00 Yhteisöohjautuvuus ja osallistaminen

Pe 31.10. Leppävaara

klo 9-11.30 Valtuuttava ja valmentava johtaminen

klo 12.30-15.00 Yhteisöohjautuvuus ja osallistaminen

Pe 21.11. Leppävaara

klo 9-11.30 Yhteisöohjautuvuus ja osallistaminen

klo 12.30-15.00 Koulutuksen yhteinen päätös

Kysymyksiä ja keskustelua

- Ajatuksia / kommentteja / kysymyksiä opintoon liittyen?
- Sana on vapaa!



LAU
REA

Mahtavaa kesää
kaikille!

