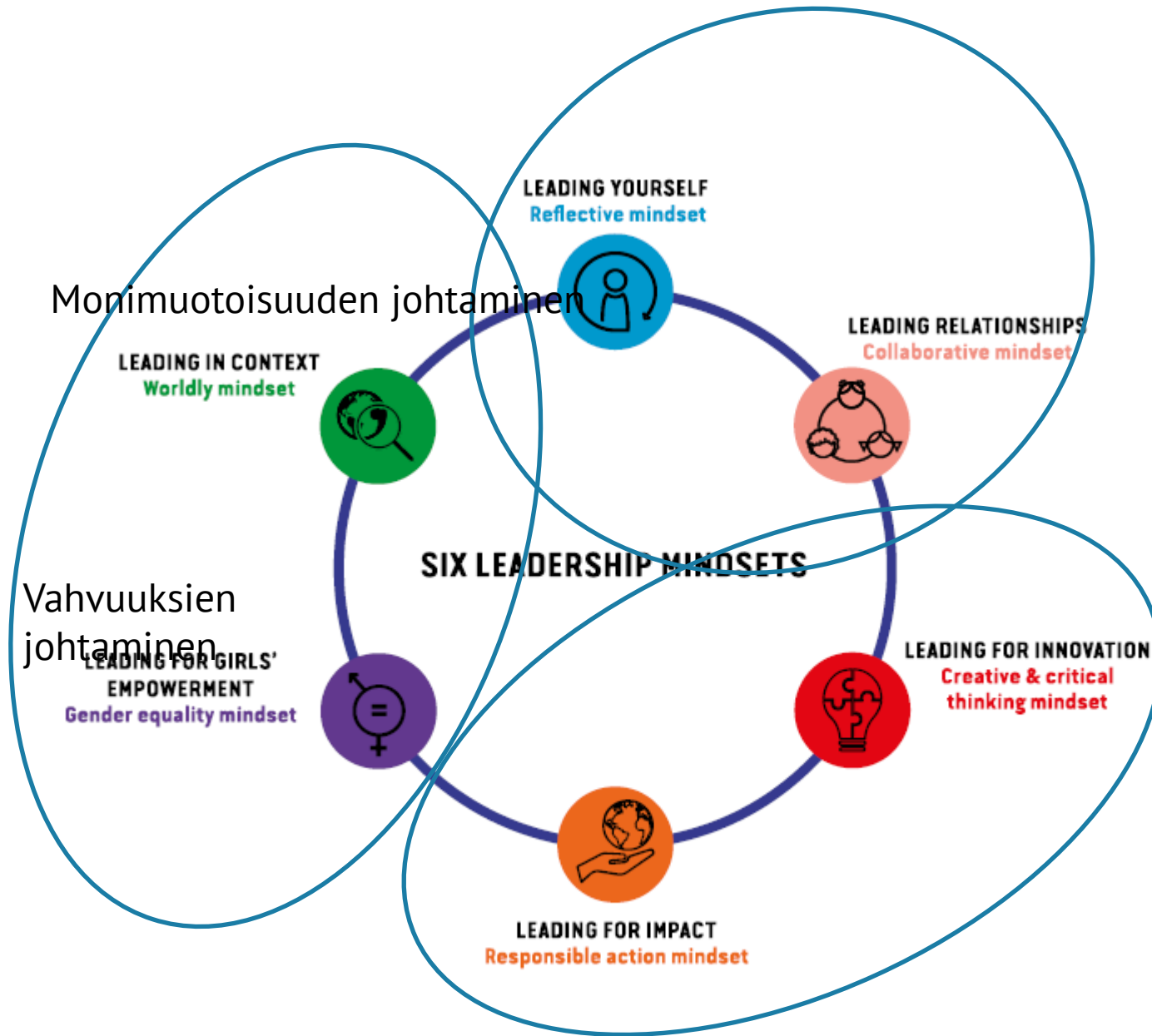


WAGGGS-johtamismallin soveltaminen partiossa





Käyttöohje

- Tästä materiaalista löytyy tiivistetyssä muodossa partion toisen johtamismallin, WAGGGSin johtamismallin, sisältö.
 - Malli koostuu kuudesta osasta. Kustakin osasta on ensin kerrottu teoria tiivistetysti.
 - Sen jälkeen on joukko refleктоivia kysymyksiä, joiden avulla voi pohtia omaa johtamistaan.
 - Kysymykset on jaettu kahteen tasoon, perustasoon ja syventävään tasoon.
 - Perustason kysymykset on suunnattu lähinnä samoajille ja vaeltajille
 - Syventävän tason kysymykset on suunnattu lähinnä aikuisille
- Kysymyksiä voi hyödyntää soveltaen kunkin ryhmän tarpeisin.

Monimuotoisuuden johtaminen partiossa

- Johtaja eläytyy toisten tilanteeseen ja oppii ymmärtämään heidän tarpeitaan ja huolenaiheitaan. Tähän liittyy myös paikallisten olosuhteiden huomioiminen, kuten väestörakenne ja taloudelliset lähtökohdat. Johtaja opettelee ymmärtämään, miten kasvu- ja elinympäristö vaikuttaa arvoihin ja käyttäytymiseen.
- Johtaja tunnistaa ennakoasenteet ja välttää yleistämistä sekä stereotypioita. Sen sijaan hän arvostaa moninaisuutta ja erilaisten ihmisten osallisuutta



Miten voin ottaa monimuotoisuuden huomioon toiminnassani? PERUS

- ✓ Kuuntelenko kaikkia? Saavatko kaikki sanoa mielipiteensä?
- ✓ Huomaanko keskustelussa ennakkoluuloja tai stereotyyppioita?
- ✓ Olenko sitoutunut yhdessä sovittuihin pelisääntöihin? Jos en, niin olenko yrittänyt muuttaa tilannetta?
- ✓ Otanko johdettavien kokemuksen huomioon?
- ✓ Annanko oikeiden ihmisten tehdä päätökset, vaikka se teettäisi minulle enemmän töitä?
- ✓ Jaetaanko vastuut tasan?



Miten voin ottaa monimuotoisuuden huomioon toiminnassani? SYVENTÄVÄ

- ✓ Kuuntelenko kaikkia? Saavatko kaikki sanoa mielipiteensä? Hyväksynkö myös toisenlaisen, mahdollisesti myös kyseenalaistavan ajattelun ja omista ajatuksistani poikkeavat ehdotukset? Suhtaudunko näihin järjellä vai tunteella? Osaanko luoda psykologisesti turvallisen tilan, jossa kaikki uskaltavat osallistua keskusteluun ja ilmaista oman mielipiteensä?
- ✓ Huomaanko keskustelussa ennakkoluuloja tai stereotyyppioita? Ajattelenko, että yksi ratkaisu on kaikille yhtä hyvä? Yleistäkö ajattelussani samankaltaiset ihmiset yhteen joukkoon (sukupuoli, ikä, tausta)?
- ✓ Olenko sitoutunut yhdessä sovittuihin pelisääntöihin? Jos en, niin olenko yrittänyt muuttaa tilannetta? Olenko huomionut erilaiset tarpeet miettiessäni työskentelytapoja?
- ✓ Otanko johdettavien yksilölliset ominaispiirteet huomioon, kuten kokemuksen, osaamisen ja vahvuudet?
- ✓ Annanko oikeiden ihmisten tehdä päätökset, vaikka se teettäisi minulle enemmän töitä?
- ✓ Jaetaanko vastuut huomioiden ryhmän jäsenten sen hetkinen kokonaistilanne?



Uudistumisen johtaminen partiossa

- Uudistumisen johtamisessa johtajan on tärkeää tutkia aktiivisesti saatavilla olevaa tietoa. Johtaja antaa tiedon lisätä ymmärrystään ja osaamistaan.
- Johtaja käyttää aikaa sen pohdiskeluun, miksi ajatuksemme ja ajattelutapamme ovat sellaisia kuin ovat.
- Johtaja on avoin eriäville mielipiteille, uusista näkökulmista oppimiselle ja oman mielen muuttamiselle.
- Johtaja rohkaisee ideoimaan ja ottamaan tietoisia riskejä.



Miten johdan uudistumista partiossa? PERUS

- ✓ Annanko mahdollisuuksia, tilaa ja aikaa toiminnalle, joka innostaa uusiin ideoihin ja uudistumiseen? Onnistunko tässä myös etäkokouksissa?
- ✓ Miten suhtaudun eriäviin mielipiteisiin ja tuttujen toimintatapojen haastamiseen?
- ✓ Ajattelenko joustavasti? Pohdinko kriittisesti? Selvitänpö tarvittavat faktat?
- ✓ Kehitänpö toimintaamme jatkuvasti?



Miten johdan uudistumista partiossa? SYVENTÄVÄ

- ✓ Kannustanko luovuuteen? Annanko tilaa ja aikaa luoville ideoille? Entä erilaisille ajatuksille ja keskustelulle?
- ✓ Mahdollistanko kokeilemisen kulttuurin? Uskallanko kokeilla rohkeasti?
- ✓ Siedänpö epävarmuutta?
- ✓ Annanko mahdollisuuksia, tilaa ja aikaa toiminnalle, joka innostaa uusiin ideoihin ja uudistumiseen? Onnistunko tässä myös etäkokouksissa?
- ✓ Miten suhtaudun eriäviin mielipiteisiin ja tuttujen toimintatapojen haastamiseen?
- ✓ Ajattelenko joustavasti? Pohdinko kriittisesti? Selvitänpö tarvittavat faktat?
- ✓ Kehitänpö toimintaamme jatkuvasti vai liittyypö kehittämiseni vain erillisiin projekteihin?



Vuorovaikutuksen johtaminen

- Johtaja kuuntelee ja on läsnä
- Johtaja opii toisilta
- Johtaja arvostaa ihmisten erilaisuutta: jokaisella on osaamista tai tietoa, josta koko tiimi voi hyötyä.
- Johtaja luo tiimille toimintatapoja ja rakenna ilmapiiriä, joka rohkaisee tiimin jäseniä tekemään aloitteita ja toimimaan yhteistyössä

Miten johdan vuorovaikutusta?

PERUS

- ✓ Kuuntelen ja opin toisilta
- ✓ Arvostan ihmisten erilaisuutta: jokaisella on osaamista tai tietoa, josta koko tiimi voi hyötyä.
- ✓ Luon tiimille toimintatapoja ja rakennan ilmapiiriä, joka rohkaisee tiimin jäseniä tekemään aloitteita ja toimimaan yhteistyössä

Miten johdan vuorovaikutusta? SYVENTÄVÄ

- ✓ Kuuntelenko ja opinko muilta? Olenko läsnä? Miten vaikutan ystävälliseen ja positiiviseen ilmapiiriin?
- ✓ Annanko tilaa palautteen antamiselle? Tunnistanko millainen keskustelukulttuuri meillä on ja millaiset keskustelukanavat?
- ✓ Olenko johtajana ihmisläheinen ja helposti lähestyttävä? Ovatko ihmissuhteet ja vuorovaikutus minulle tärkeitä?
- ✓ Käytänkö aikaa ja energiaa ryhmän yhteistyön rakentumiseen ja vahvistamiseen? Rakennanko verkostoja?
- ✓ Viestinkö eri tavoin erilaisille ihmisille? Otanko huomioon ihmisten taustat, esimerkiksi työn ja koulutuksen?

Vaikuttavuuden johtaminen partiossa

- Johtaja ryhtyy toimiin muutoksen aikaansaamiseksi ja jatkuvuuden varmistamiseksi sekä innostaa myös muita muutokseen.
- Johtaja toimii roolimallina toisille - innostaa ja kannustaa toimimaan vastuullisina kansalaisina.
- Johtaja opettelee toimimaan eettisesti ja kestävästi sekä huomioimaan toiminnan pitkäaikaiset vaikutukset.

Miten voin johtaa vaikuttavuutta partiossa? PERUS

- ✓ Onko meillä selkeä tavoite/tavoitteet?
- ✓ Onko toimintamme toimintasuunnitelman mukaista?
- ✓ Näin on aina tehty – onko paras tapa?
- ✓ Puolustanko asioita jotka ovat partiolle tärkeitä?
- ✓ Ohjaavatko partion arvot toimintaamme?

Miten voin johtaa vaikuttavuutta partiossa? SYVENTÄVÄ

- ✓ Onko meillä selkeä tavoite/tavoitteet? Onko se tarkoituksenmukainen? Tiedätkö, mitkä ovat toimintamme prioriteetit?
- ✓ Näkyykö toiminnassani partion päämäärä?
- ✓ Näin on aina tehty – onko paras tapa?
- ✓ Puolustanko asioita jotka ovat partiolle tärkeitä? Osaanko luopua niistä asioista, jotka eivät ole välttämättömiä ja tavoitteemme mukaisia?
- ✓ Osaanko sanoittaa sen mitä saavutimme ja miten vaikutimme yhteisöön, ympäristöön jne.?
- ✓ Ohjaavatko partion arvot toimintaamme?

Vahvuuksien johtaminen partiossa

- Johtaja opettelee johtamaan niin, että yhdenvertaisuus toteutuu. Johtajan on hyvä ymmärtää ja tunnistaa erilaisia stereoptypioita ja pyrkiä johtamaan ihmisiä pikemminkin yksilöinä kuin ryhmänsä edustajina (esim. tytöt/pojat, nuoret/vanhat, partiolaiset/EVP:t).
- Johtaja huomioi jokaisen yksilönä ja kertoo myös, miten hän on kehittynyt (pestissään). Pestikeskustelussa mietitään yhdessä kullekin omat henkilökohtaiset tavoitteet ja peilataan kehittymistä näihin.
- Johtaja opettelee tunnistamaan erilaisia vahvuuksia ja sanoittamaan niitä. Johtaja huomioi erilaiset vahvuudet miettiessään pestejä tai vaikkapa tehtäviä retkellä. On tärkeää saada hyödyntää omia vahvuuksiaan mutta myös hyvä olla välillä epämukavuusalueella.

Miten voin huomioida vahvuudet johtamisessani? PERUS

- ✓ Onko jokaisella johdettavallani mahdollisuus osallistua keskusteluun ja toimintaan?
- ✓ Tunnistanko toisten vahvuuksia ja annanko heidän käyttää niitä?
- ✓ Kannustanko johdettaviani? Annanko positiivista palautetta?

Miten voin huomioida vahvuudet johtamisessani? SYVENTÄVÄ

- ✓ Onko jokaisella johdettavallani mahdollisuus osallistua keskusteluun ja toimintaan? Tarjoanko johtamisellani onnistumisen mahdollisuuksia kaikille? Onko kaikilla mahdollisuus kokeilla uutta? Tarjoanko tilaisuuksia ylittää itsensä?
- ✓ Tunnistanko toisten vahvuuksia ja annanko heidän käyttää niitä? Tiedätkö, mitä ihmiset tekevät partion ulkopuolella? Hyödynnätkö monipuolisesti heidän osaamistaan?
- ✓ Tuenko johtajana toisen/toisten itseluottamusta? Kannustanko johdettaviani? Annanko positiivista palautetta?

Itsensä johtaminen

- Johtaja tuntee omat arvonsa ja tunnistaa, miten ne vaikuttavat omaan johtamiseen
- Johtaja reflektoi toimintaansa ja ymmärtää miten aikaisemmat kokemukset vaikuttavat siihen miten toimii
- Johtaja oppii kokemuksistaan ja opettelee arvioimaan omaa toimintaansa johtajana
- Johtaja huolehtii omasta oppimisestaan ja hyvinvoinnistaan

Miten voin ottaa itsensä johtamisen huomioon toiminnassani? PERUS

- ✓ Tunnistanko omat vahvuuteni ja heikkouteni?
- ✓ Otanko oppia kokemuksistani ja sovellan niitä käytännössä?
- ✓ Onko minulla oma arvopohja, jota osaan käyttää ja soveltaa johtajuudessani?



Miten voin ottaa itsensä johtamisen huomioon toiminnassani? SYVENTÄVÄ

- ✓ Tunnistanko omat vahvuuteni ja heikkouteni? Olenko valmis kehittämään heikkouksiani ja hyödyntämään vahvuuksiani?
- ✓ Otanko oppia kokemuksistani ja sovellanko niitä käytännössä?
- ✓ Olenko rakentanut oman arvopohjani? Osaanko käyttää ja soveltaa sitä johtajuudessani?
- ✓ Osaanko hyödyntää erilaisia menetelmiä kuten mind-fullnessia tai joogaa? Kirjoitanko oppimispäiväkirjaa?

