
Rotaryfoorum

Leila Risteli & Teijo Räsänen

Turku 4.2.2023

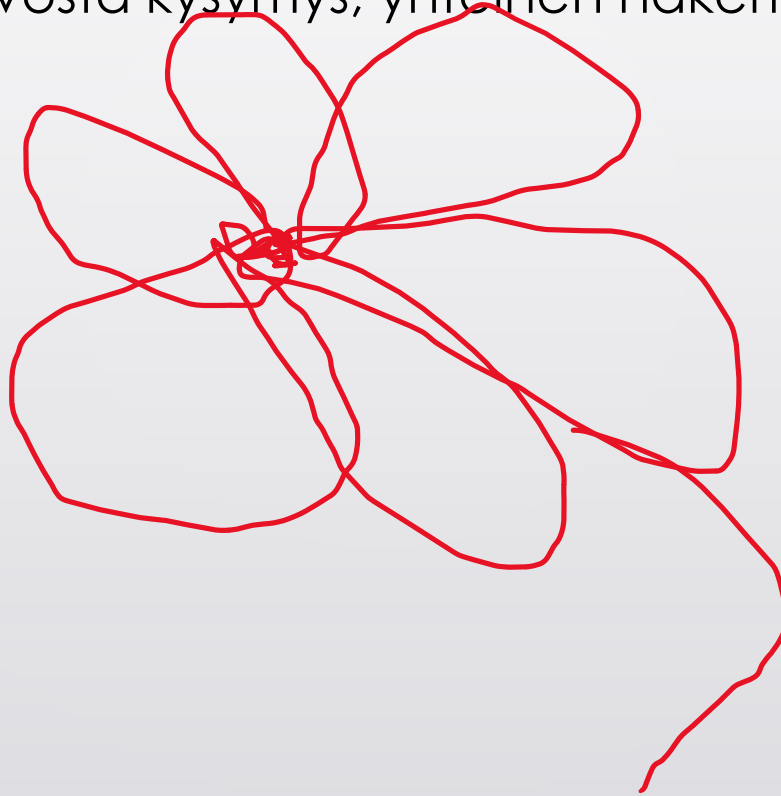
Tavoitteet

1. Vahvistaa yhteistä ymmärrystä rotariarvoista ja niiden merkityksestä
2. Tutkia, miten arvojemme mukaista toimintaa voi käytännössä vahvistaa klubitasonlla

Mitä Rotaryn arvo on?

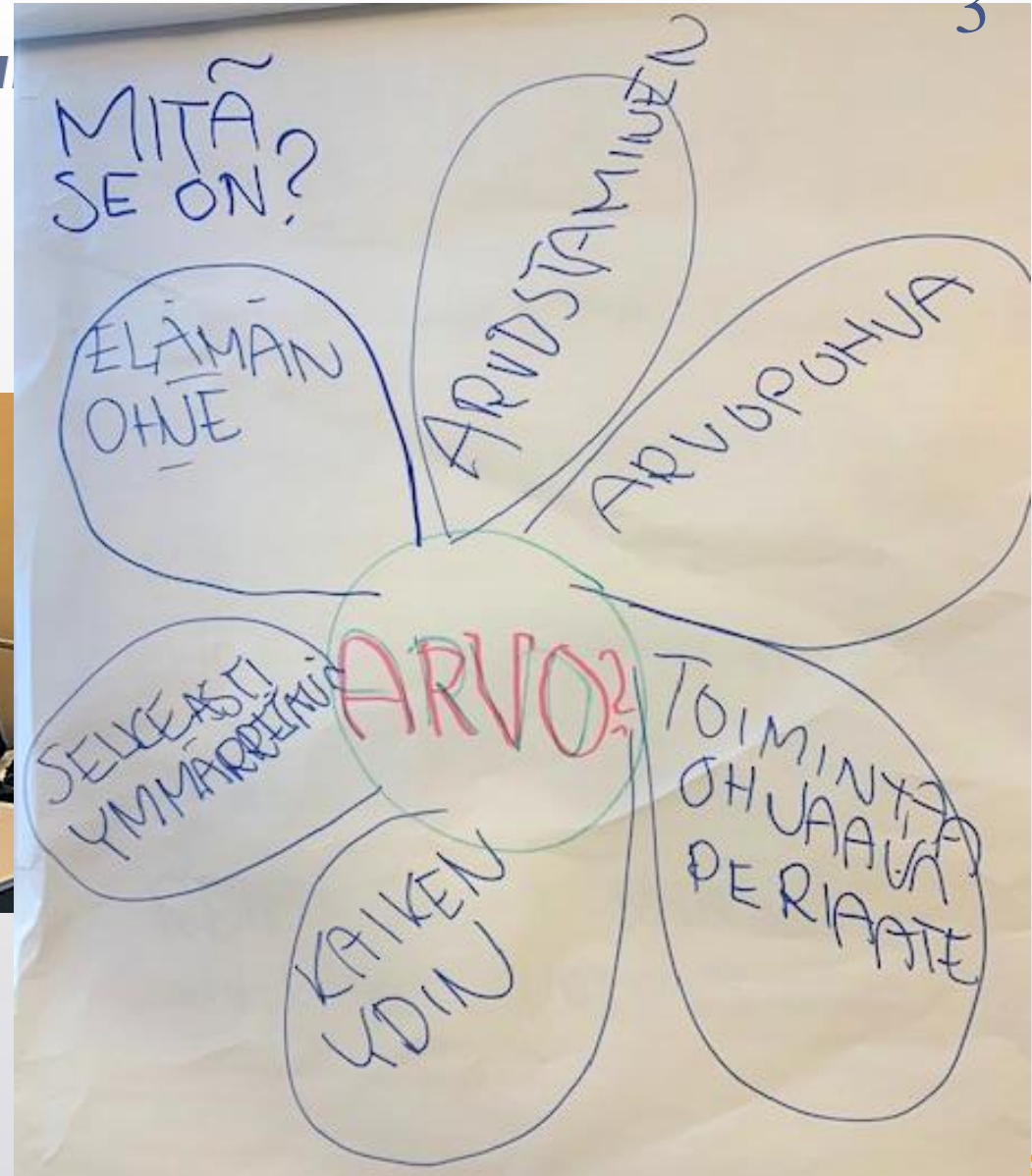


- Mitä mielestäsi tarkoitetaan arvolla, mistä on kysymys?
- Pohdi hetki yksin ja sitten työparin ehdotus:
- Mistä on kysymys, kun on arvosta kysymys, yhteinen näkemyksenne parilla sanalla.
- Arvokukkamme seuraavalla sivulla



Mitä arvo on?

Yhteinen näkemys



Arvot organisaation toiminnassa

Arvot ovat omistajilleen **tärkeitä** / **arvokkaita** / **oikeita asioita ja toimintatapoja**

- **Menestystekijäarvot, asiakasarvot**

- Vastaavat kysymykseen: mitä, mikä; tehdään oikeita asioita
- Kertovat johdolle, vetäjille ja yksilöille, minkä asioiden avulla Rotary menestyy; vie kaikkien toimintaa ja energioita samaan suuntaan, esim. asiakaslähtöisyys, jäsenistä ohjautuminen
- Ohjaavat resurssien ja voimavarojen suuntaamista; auttavat valintojen teossa

- **Toimintatapa-arvot**

- Vastaavat kysymykseen **miten**; tehdään oikealla tavalla
- Ohjaavat ihmisten käyttäytymistä; kertovat mikä on meidän organisaatiossamme tyyli toimia kun toteutamme menestystekijöitä
- Sisältävät ihmisten vuorovaikutukseen liittyviä periaatteita; kertovat millaista käyttäytymistä ja toimintaa työtoverit odottavat
- Perusta johtamiskäyttäytymiselle ja hyvälle yhteistyölle; ohjaavat organisaatiokulttuuria

Vallitsevat ja halutut arvot



Halutut menestystekijäarvot

Halutut toimintatapa-arvot



Vallitsevat arvot

Toimintatapa-arvot

- Tunnistetaan tulevaisuuden menestymistä tukeva toimintatapa; millainen kulttuuri tukee organisaation menestymistä
 - auttaa pääsemään irti “ei halutuista” toimintatavoista
- Toimintatapa-arvot kannattaa selkeyttää aika ajoin
- Vastaavat kysymykseen, miten ihmiset organisaatiossa haluavat itseänsä johdettavan ja kohdeltavan
- Yhtenäistävät käsitystä hyvästä organisaatiokäyttäytymisestä; syntyy vähemmän yksilöiden erilaisista näkemysten yhteentörmäyksiä
- Luovat perustaa johtamis- ja yhteistyötavoille esim. klubeissa
- Antavat työryhmälle välineen keskustella ryhmän toimintavoista ja auttaa yksilöä miettimään omia toimintatapojaan

Mitä arvoja arvoprosessiin

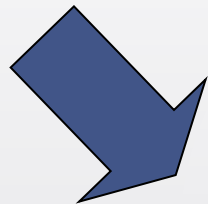
Ensimmäiseksi määriteltävä: Mitä arvoilla halutaan saada aikaan?

- **Arvoissa voidaan keskittyä vain menestystekijöihin, jos halutaan organisaatioon yhteinen ymmärrys toiminnan tarkoituksesta ja mihin menestyminen jatkossa perustuu**
- **Jos halutaan kehittää organisaation, esimerkiksi Rotaryn, johtamistapoja, tiimitoimintaa tai yhtenäistää organisaatiokulttuuria, keskittymiskohteena voivat olla toimintatapa-arvot**
- **Organisaation identiteettiä voidaan selkeyttää määrittelemällä sekä menestystekijä- että toimintatapa-arvoja**

Ohjaavien tekijöiden lähtökohdat organisaatiossa

**Visiot, menestystekijä(arvo))t,
strategiat**

- minne, mitä, millä keinoilla

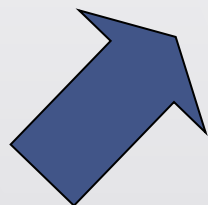


Toiminta

**- jokapäiväinen työskentely,
yhteistyö**

Toimintatapa-arvot

**- miten toimimme kokouksissa ja
yhteistyössä?**



ROTARYN YDINARVOT

MITÄ ARVOMME TARKOITTAVAT?



Toveruus

Rehellisyys

Moninaisuus

Palvelu

Johtajuus

MITÄ ARVOMME TARKOITTAVAT KÄYTÄNNÖN TOIMINTANA?

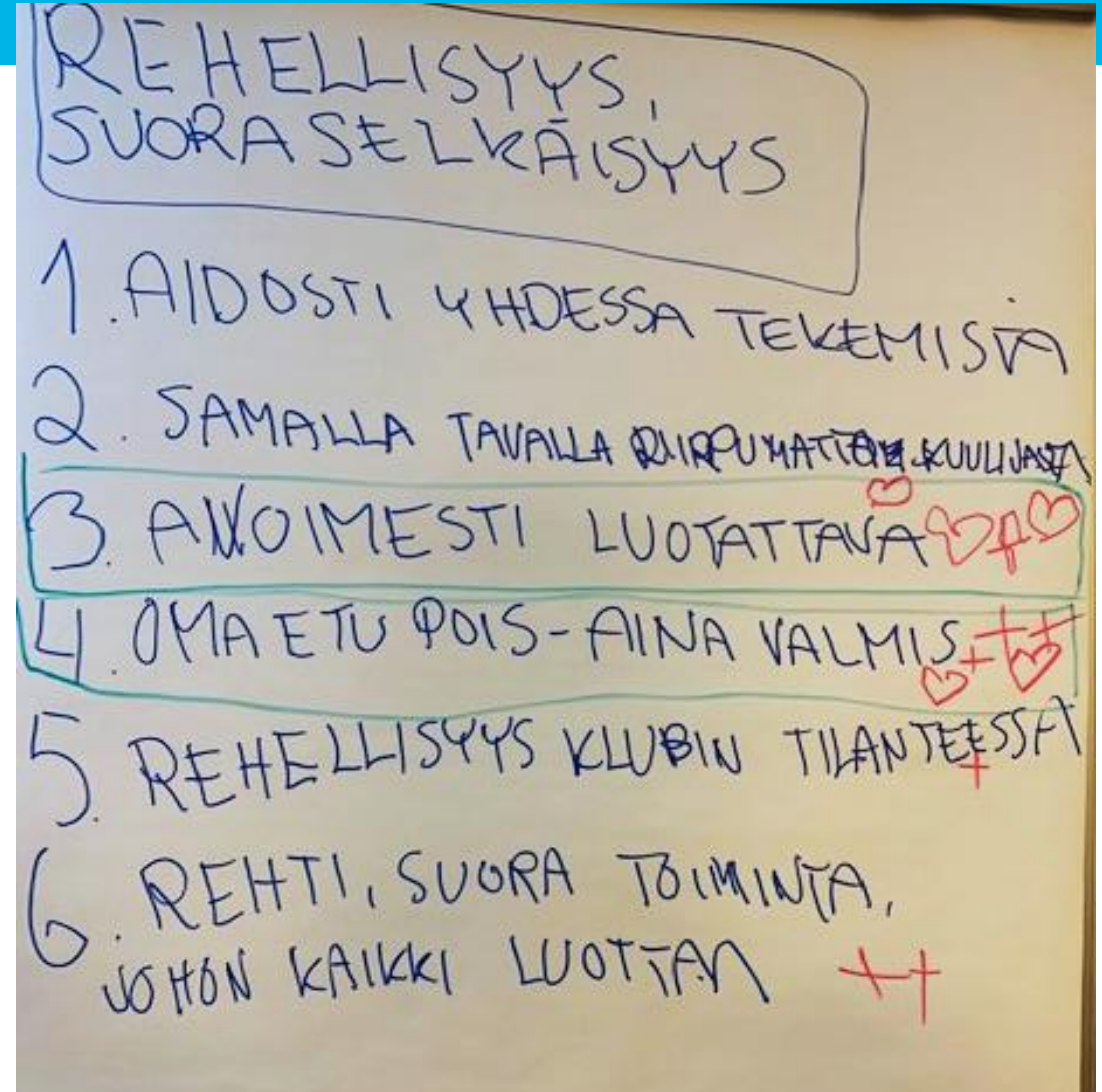
VALITAAN YKSI TOIMINNASSAMME ”HAASTAVA ARVO” – POHDITAAN , MITÄ ESIM. MONINAISUUS TAI REHELLISYYS TARKOITTAVAT KÄYTÄNNÖN TEKEMISENÄ SUOMALAISESSA ROTARY-TOIMINNASSA?

1. Itsekseen omalle paperille 3 min kukin, sitten ryhmässä teemaan tai valittuun arvoon, keskustelu, mitä arvo tarkoittaa esim. tekemisenä?
2. Me kirjaamme fläpille ryhmien ehdotukset yhteen valittuun arvoon
3. Valitaan ehdotuksista 2-4 asiaa, joista suomalainen rotari huolehtii klubissaan
4. Keskustellaan näkemyseroista

MITÄ ARVOMME TARKOITTAVAT KÄYTÄNNÖN TOIMINTANA?

INNOKAS POHDINTA KÄYNNISSÄ

Eniten kannatusta sai avoimesti luotettava – epätsekäs yhteinen, rehti tekeminen suoraselkäisyyden mukaisena tekemisenä.



MITÄ ARVOMME TARKOITTAVAT?

ROTARY VALUES



Toveruus

Olemme aidosti kiinnostuneita toisista
 Annamme tilaa olla kunkin omana itsenään
 Olemme kärsivällisiä ja tuemme ja suhtaudumme ymmärtäväisesti
 Puhumme kasvokkain. jos haluamme ottaa vaikeita asioita esiin

Emme sulje ketään ulkopuolelle
 Emme muodosta omia kuppikuntia
 Emme naura vähäisemmälle kokemukselle tai osaamiselle
 Emme jätä kenenkään apua, työtä huomiotta ja käytä somea levittäen huonoa käytöstä tai mielipiteitä

Rehellisyys

Luotamme toisiin ihmisiin
 Pidämme lupauksemme
 Pidämme muut ajan tasalla tilanteesta
 Otamme asiat esiin rakentavasti

Emme levitä ikäviä huhuja
 Emme aja vain omaa etua
 Emme tulkitse sääntöjä omaksi eduksemme
 Emme pidä asioita vain oman porukan tietona

MITÄ ARVOMME TARKOITTAVAT?

ROTARY VALUES



Moninaisuus

Arvostamme kaikkia ihmisiä heidän taustastaan riippumatta
Käyttydymme kunnioittavasti
Rohkaisemme uuteen ja lopetamme erottelun alkuunsa

Emme puhu tai käyttydy sopimattomasti
Emme tuomitse erilaisia uskomuksia ja luo esteitä yhteistyölle kaikkien kanssa

Palvelu

Keskitymme yhteisön tarpeisiin
Sitoudumme yhdessä
Otamme kaikkien kyvyt käyttöön
Jaamme parhaat käytännöt ja hyvät kokemukset
Selvitämme, mitä tarvitaan

Emme tee kuten aina on ennen tehty
Emme keksi tekosyitä olla osallistumatta projekteihin
Emme torjua kenenkään apua ja oletatutkimatta ihmisten tarpeita

Johtajuus

Rohkaisemme uusia ideoita ja olemme empaattisia ja emme takerru virheisiin
Otamme kohtuullisesti riskejä

Emme väheksy muiden ideoita ja ajatuksia
Emme ole joustamattomia ja toimi vastoin näitä yhteisiä arvoja

OTETAAN KAKSI KÄYTÄNNÖN TILANNETTA

- Miten parhaimmillaan, tai huonoimmillaan tilanteessa voi toimia?
- Keskustelu ja kuvausta huonosta ja hyvästä toiminnasta
- Sitten yhdessä kerroimme, miten voimme vahvistaa hyvää toimintaa kyseisen kaltaisissa tapauksissa.
- Pelisääntöideat voi myös klubissa kirjata fläpille tai koneelle.

ONKO KLUBILLA ONGELMA?

Tapaus 1

- Hauskan Paikan rotaryklubi on jo toiminut yli 30 vuotta. Alussa se toimi aktiivisesti ja kokouksiin otettiin joskus puolisoikin mukaan. Porukka ei ollut innostunut naisjäsenistä, mutta kun aika näytti sitä vaativan, klubikin alkoi heitä hyväksyä.
- Sitten sattui niin, että eräs klubissa 30 vuotta ollut jäsen rakastui erääseen naimattomaan naisjäseneseen. Kun monet klubiveljet tiesivät vanhan jäsenen olevan naimisissa, he paheksuivat tämän toimintaa ja erityisesti he eivät halunneet näiden kahden rotarin työskentelevän yhdessä klubi projektissa.
- Paheksunta kasvoi siihen mittaansa, että alettiin vaatia, että jompikumpi eroaisi klubista. Kumpikaan ei tätä halunnut. Nyt alettiin vaatia molempien erottamista.
- Miten tämä tilanne pitäisi klubissa hoitaa? Voiko piiri olla avuksi – tai pitäisikö sen olla?
- Onko arvoistamme tässä apua? Entä Neljän kysymyksen kokeesta?

ENTÄ TÄLLÄ KLUBILLA?

Tapaus 2:

- Piirimme Rotarysäätökomitean puheenjohtaja on pyytänyt klubeilta pikaisella aikataululla tukea seuraavalle hankkeelle: Afrikkalainen nuori nainen on opiskellut Euroopassa lääketiedettä neljä vuotta ja opinnoista on vielä yksi vuosi jäljellä. Hänen kotimaassaan on järkyttävä taloustilanne eivätkä hänen vanhempansa enää pysty rahoittamaan hänen opintojaan, jotka maksavat hieman yli 10 000 \$/vuosi. Rotarypiirimme pystyy antamaan pari tuhatta piiriapurahojen ”vastaisen varalta” – osioista ja pyytää lisätukea klubeilta ja rotareilta. Oman klubimme rotarysäätökomitea ehdottaa 1000 dollarin avustusta ja suosittelee lisäksi sitä, että yksittäiset jäsenet auttaisivat mahdollisuuksiensa mukaan.
- Tässä vaiheessa eräs klubin vanha, arvostettu jäsen ilmaisee voimakkaan paheksuntansa ja esittää mielipiteenään, että rahat menisivät ns. kankkulan kaivoon.
- Mitä teemme? Miten klubin presidentin on otettava huomioon? Mitä arvomme sanoisivat tästä tilanteesta?

ENTÄ TÄLLÄ KLUBILLA?

Tapaus 2:



zimbabwelainen Sharon

ARVOJEN JALKAUTTAMINEN

Arvojen konkretisointi

- mitä on arvojen mukaista toimintaa meidän ryhmän Rotaryn toiminnassa tai mitä arvot tarkoittavat avaintehtävissämme / -tilanteissamme?
- sisäisten pelisääntöjen ja/tai kehitystoimenpiteiden sopiminen toimintaan
- mitä arvot tarkoittavat minun tärkeimmissä työtehtävissäni tai rotarina?
- edellisten jatkuvuus: ryhmän omat palaverit ja kehityskeskustelut

Toimihenkilöiden valmentaminen

- miten esim. klubini presidenttinä jalkautan klubin arvot; miten arvoja on käsiteltävä klubikokouksissa
- arvojen mukainen johtaminen / käyttäytyminen; henkilöjohtamisvalmiudet

Tukijärjestelmät maastoutukseen

- Piirin ja muun koulutuksen tuki
- Rotaryn arvo-opas ja siihen liittyvät materiaalit apuna yksilötasolla johdon seuranta
- viestintä valutuksen tukena

Arvojen kytkeytyminen muihin ohjausjärjestelmiin

- liityntä vuosittain suunnittelukierrokseen, jota osana arvokeskustelut
- palautejärjestelmien ja mittareiden kehittäminen, palautetutkimukset

Arvoprosessien karikot

- Arvojen ja arvoprosessin tarkoitusta / mihin niillä halutaan vaikuttaa ei ole mietitty perinpohjaisesti
- Arvot luodaan vain johdon näkökulmasta; eivät innosta / aukea kentällä
- Arvot julistetaan / jäävät paperille; iskee takaisin “herrojen hömpötyksenä”
- Johto haluaa ohjata niillä vain muun organisaation toimintaa; ne eivät toteudu johdon toiminnassa.
- Arvot eivät kytkeydy muihin johtamisjärjestelmiin; arvoprosessi jää erilliseksi projektiksi
- Arvojen epärealistisuus tai mitäänsanomattomuus: Ne eivät innosta, sytytä tai ne sisältävät tämän hetken itsestäänselvyyksiä, joissa ei ole eteenpäin vievää voimaa
- Ihmisille ei anneta mahdollisuutta / aikaa sisäistää arvoja; ne kerrotaan ilman, että ihmiset pääsevät itse työstämään niiden merkitystä
- Arvojen käsittelyä ei osata tuoda konkreetian tasolle

KIITOS HIENOSTA TYÖSKENTELESTÄNNE!



Arvojen
mukaista työtä ja
iloa

toivovat
Leila ja Teijo