

Hintsan hyvinvointimalli on todettu toimivaksi lukuisten huippu-urheilijoiden, kuten Mika Häkkisen, Lewis Hamiltonin, Kimi Räikkösen ja Sebastian Vettelin keskuudessa. Myös monet kansainväliset yritys- ja organisaatioiden johtajat ovat hyötynneet Hintsan oppien käytäntöön viemisestä.

Perusidea: uudet taidot kytketään urheilijan persoonallisuuteen ja arvoihin, jolloin tekemisessä on mukana aitoa energiaa ja intohimoa. Urheilija ei pelkästään **tee**, vaan myös **elää** suoritustaan. Samalla tavalla syntyy huipputason vaikuttajia, joiden johtajuudella luodaan huipputason yksilöitä ja ryhmiä.

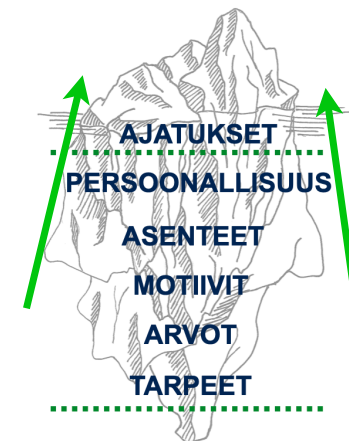


ULKOA SISÄÄN, uudet ideat
viedään sisään ajattelun avulla

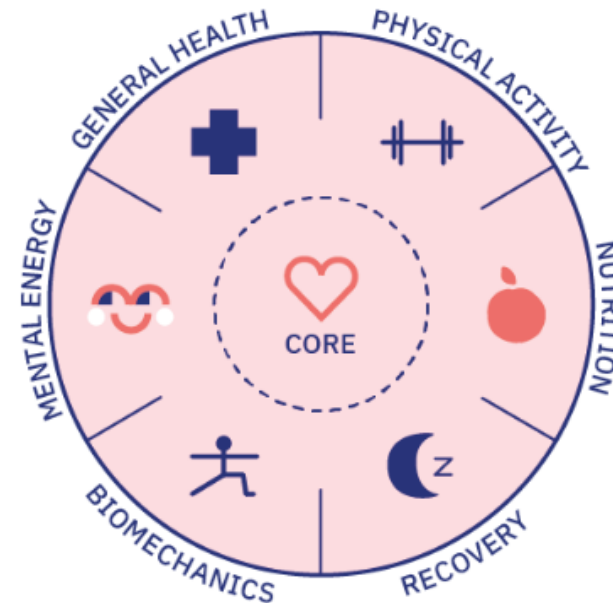
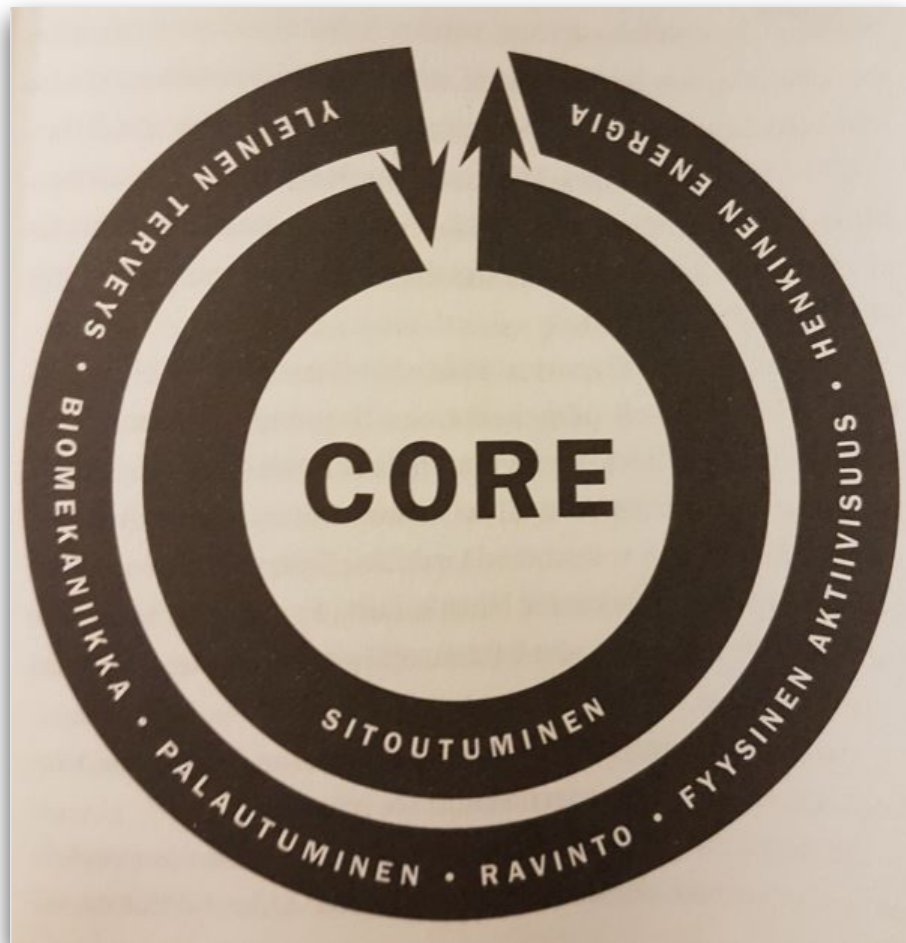
Taitojen kehittyminen **URHEILIJANA**



Kasvu **IHMISENÄ**



SISÄLTÄ ULOS, uudet ideat
kiinnitetään jo olemassa olevaan



Aki Asseri Hintsa oli suomalainen traumatologiaan erikoistunut urheilulääkäri ja ortopedi, joka tunnetaan parhaiten 11 kauden urastaan Formula 1 -sarjan varikkolääkärinä. **Hintsa Performance** tarjoaa ainutlaatuisen ja kokonaisvaltaisen palvelun yritysjohtajien hyvinvoinnin ja suorituskyvyn parantamiseen.

JOHTAMISKULTTUURIN MUUTOS

**ULKOA
SISÄÄN**

- | | |
|---|---|
| * Henkilöstöä noin 4.000 | Yrityksessä käynnistettiin mittava projekti, jonka tavoitteena oli |
| * Kahdeksan itsenäistä tulosityksikköä | ajattelu- ja johtamistapojen uudistaminen. Kallis projekti (9 |
| * Muutamia yhteisiä palvelu-
yksiköitä (osto, hallinto...) | lähipäivää / esimies) hiipui vähitellen ja lopetettiin kolmen
vuoden kuluttua. |

Kritiikkipalaverissa tuotiin esiin seuraavat epäonnistumisen syyt:

- * Ylimmän johdon **sitoutumisen** ja kannustuksen **puute**.
- * Valmennuksesta vastasi **viisi** eri konsulttitoimistoa ilman **koordinointia**.
- * Prosessin **kokonaisohjaaminen** puuttui, tehtiin liikaa yksittäisiä asioita, selvityksiä ja keinotekoisia ”temppeja” (henkilöstön nimitys).
- * Koulutusprosessi oli **yliorganisoitu tietojen keräämisellä ja raportoinneilla**, jotka tuotiin ulkoa; eivät syntyneet sisäisistä tarpeista ja käytännön todellisuudesta.
- * Koulutus oli liian **yleistä, teoreettista ja yksisuuntaista**.
- * Toteuttamisesta **puuttui aito vuorovaikutus, ilo ja innostus**.
- * **Ajankäytössä ei huomioitu** osallistujien perustehtäviä, olosuhteita, arkirutiineja ja kiirettä.

LAIVAN JOHTORYHMÄ (FLG)

- Maaorganisaatio lähetti laivoille strategiat, ohjeet ja tavoitteet (käskyt)
- Jokainen laiva toimi kuitenkin omalla tavallaan
- Laivan JORY ratkoi ongelmia ja seurasi tuloslukuja, ajankäyttö: mennyt 80 % tuleva 20 %
- Liikenteessä 24/7 (kolme teki samaa työtä)
- Laivat kilpailivat keskenään
- Johtoryhmä oli ”raportointiryhmä”
- Johtajuus ja tiimityö kadoksissa

SISÄLTÄ ULOS

VALMENNUS 2 +1 pv (2006-2008)

JOHTORYHMÄ (FLG)

- 2-3 jokaiselta laivalta samassa seminaarissa
- JR:n kirjallisen arvioinnin lähtökohtana oli todellisuus
- Ryhmätöiden tavoitteet
 - ➔ yhtenäisempi toimintatapa kaikille laivoille
 - ➔ tavoitteellinen johtajuus, jossa painopiste tulevaisuudessa (20/80)
 - ➔ yhteistyön lisääminen laivojen kesken
 - ➔ kaikkien resurssien järkevämpi käyttäminen

KESKIJOHTO (SLG)

- Johtamistaidon valmennusta sekaryhmissä samalla menetelmällä
- Viking Linen arvot käytännössä
- Kannustava ja valmentava johtamistaito
- Osastojen välinen yhteistyö
- Suunnitelmien tavoitteellisempi toteuttaminen

Rosella Pituus: 136 metriä 1 700 matkustajaa	1980	M:HAMINA- KAPELLSKÄR
Mariella Pituus: 177 metriä 2 500 matkustajaa	1985	HKI-STO
Amorella Pituus: 169,4 metriä 2 480 matkustajaa	1988	TKU-STO
Isabella Pituus: 170,9 metriä 2 480 matkustajaa	1989	TKU-STO
Isabella väistyy Gracen tieltä		
Cinderella Pituus: 191 metriä 2 560 matkustajaa	1989	STO- M:HAMINA
Gabriella Pituus: 171,2 metriä 2 420 matkustajaa	1997	HKI-STO
Viking XPRS Pituus: 185 metriä 2 500 matkustajaa	2008	HKI-TALL
Grace Pituus: 214 metriä Leveys: 31,8 m Nopeus: 22 solmua 2 800 matkustajaa	2013	TKU-STO



**Viking Line voitti 2009
suurten yritysten sarjan.**

Suomen laatupalkinto on sidosryhmien tuntema ja arvostama kansallinen tunnustus erinomaisuudesta. Laatukeskus jakaa palkinnon vuosittain parhaiten menestyneille organisaatioille.

Arvioinnin pääkriteerit olivat samat kuin valmennuksella: kilpailukyvyn, johtamisen ja toiminnan kehittyminen.

INTOHIMO / 2 = INNOSTUS / 2 = MOTIVAATIO



40
vuoden
kokemus

JOHTAMISEN VAIKUTUKSET

1/3 ylläpitää motivaatiota

1/3 vaikutus + - 0

1/3 heikentää motivaatiota

Motivaatiota työssä ylläpitää useimmiten

- oma osaaminen ja ammattitilpeys
- tehtävissä onnistuminen
- vastuullisuus
- alan, organisaation ja tehtävän arvostus
- mukavat työkaverit
- ansiot ja edut

ESIHENKILÖ IHMISENÄ

- * persoona, arvot, henkisyys
- * henkilökohtainen aito kontakti
- * vuorovaikutuksen laatu ja määrä
- * positiivisuus ja kannustus
- * luottamus tekemiseen ja ihmiseen

MUUT HEIKENTÄJÄT, joihin johto ja esihenkilöt voivat vaikuttaa: turhat raportoinnit ja tarkat säännöt, epäselvät vastuut, tiukat aikataulut, turhauttavat palaverit, muutokset ilman riittäviä perusteluja...



Tietoisuus ja ajattelu

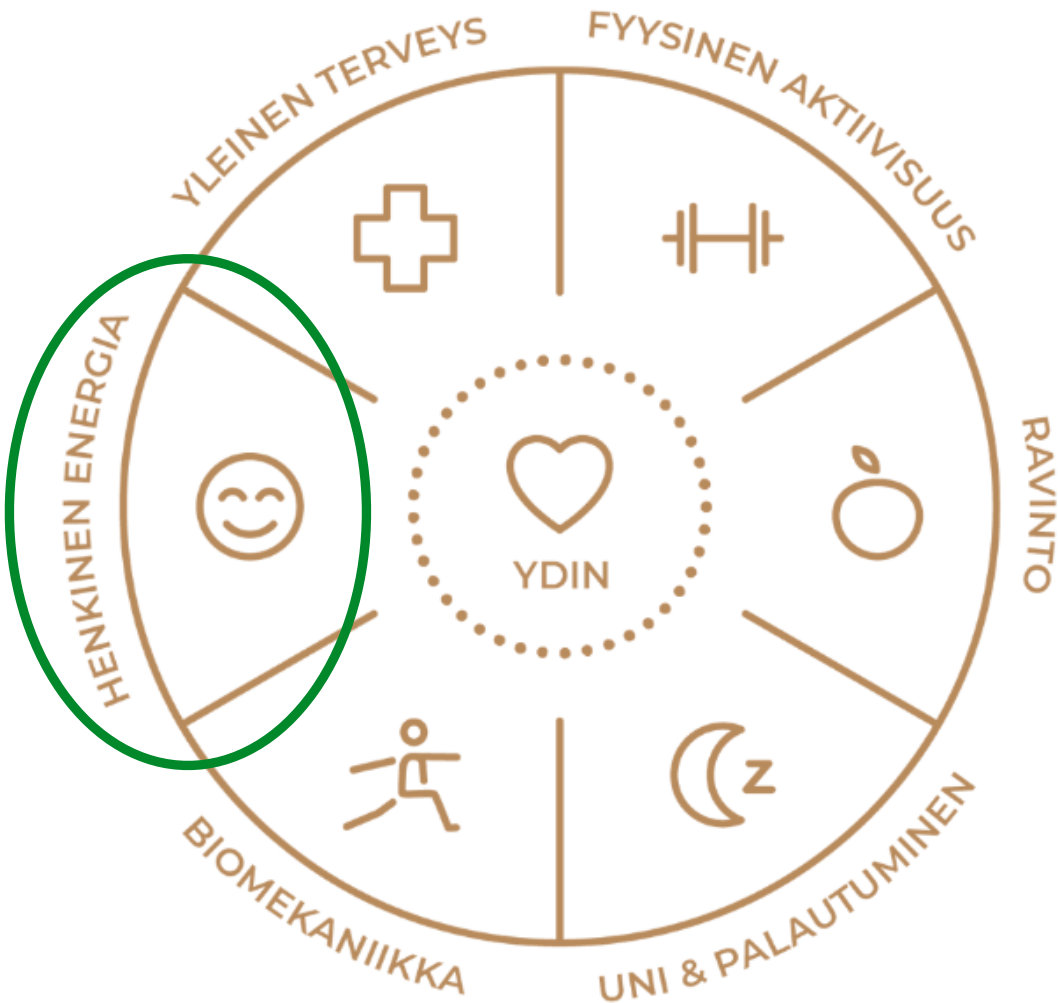
ovat kaksi eri asiaa. Pelkkä ajatteleva ilman tietoisuutta toistaa entisiä ajatuksia ja toimii siksi todellisen ymmärtämisen, voimaantumisen ja ihmisenä kehittymisen esteenä.



Ajatteleva pitää sisällään menneisyyteen perustuvia asenteita, uskomuksia ja arvoja, jotka värittävät ihmisen käsityksiä hänen sitä tietämättään. Maailmaa katsotaan omien **subjektiivisten silmälasien läpi.**

Tietoisuus on **objektiivisten havaintojen tekemistä**, jossa on mukana ihmisen koko mieli: tiedot, tunteet, sydämen viisaus ja kokemukset. Tietoisuus ymmärtää menneisyyden, nykyisyyden ja tulevaisuuden yhtenä kokonaisuutena. Lisäksi tietoinen ihminen tietää, että hänkin ajattelee ja tulkitsee asioita oman kokemusmaailmansa kautta. Siksi hän kyseenalaistaa myös omia käsityksiään, uskomuksiaan ja tapojaan.

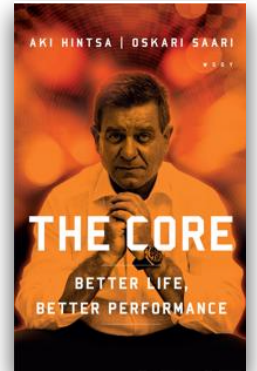
Kirjasta: "En usko sattumiin, konsultin testamentti"



Ydin = Minuus

Ihmisen oma core selviää vastaamalla seuraaviin kolmeen kysymykseen:

- **Tiedätkö kuka olet?**
Identiteetti, itsensä tunteminen
- **Tiedätkö mitä haluat?**
Tavoitteet, motivaatio, "elämän tarkoitus"
- **Hallitsetko omaa elämääsi?**
Mahdolliset esteet



Hintsa: "Coren eli ytimen hahmottaminen helpottaa päätösten tekemistä, ja se on myös motivaation alkulähde".

Menestyksen ympyrän kaikkien osa-alueiden pitää olla kunnossa, jotta ihminen voi saavuttaa tavoitteensa ja elää tasapainoista elämää. Jos yksikin osa-alue on nolla, on suuri riski, että myös kokonaistulos on nolla.

Jos jokin osa-alue on lähellä nollaa, muilla osa-alueilla voi sitä tuskin kompensoida.