



Muutosjohtamisen uusi aika

Suomalainen muutosjohtaminen on muutosjohtamista, **joka ei muuta mitään.**

Unohda muutosjohtaminen. Keskity johtamiseen - ja siihen kyvykkyyteen, jota se edellyttää.

Väärinymmärretty muutosjohtaminen

Se, mitä Suomessa on ymmärretty muutosjohtamisena, ei ole koskaan ollut muutosjohtamista.

Se on ollut jotain aivan muuta - yritys paikata sitä, mitä ei ole johdettu. Muutosjohtaminen on meillä väärinymmärretty ilmiö. Se on korvike, paikkaaja, oire, savuverho.

Kun puhumme muutosjohtamisesta, me emme oikeasti puhu muutoksesta. Me puhumme siitä, miten herätään tekemään asioita, jotka olisi pitänyt tehdä jo eilen. Ja vieläkin useammin - siitä, miten odotetaan, että "tilapäinen häiriö menee ohi" ja vanhat hyvät ajat palaavat.

Muutosjohtaminen on näin ollen strategisen johtamisen epäonnistumisen sivutuote. Sen sijaan, että johtaisimme tulevaisuutta, me yritämme reagoida menneisyyteen. Ja kutsumme sitä muutokseksi. Sanon nyt aivan suoraan. Tämä on aivan surkukupaisaa.

Johtamisessa tekeminen ja kyvykkyys ovat kaksi aivan eri asiaa.

Suomalaisessa johtamispuheessa menee jatkuvasti sekaisin kaksi eri asiaa: tekeminen ja kyvykkyudet.

Joku sanoo: "eihän muutosjohtamista tarvita, sehän on vain normaalia johtamista." Tai toinen vaihtoehto, että "kaikki johtaminen on muutosjohtamista". Kyllä, jos tätä johtamista tapahtuu.

Mutta juuri tässä se ongelma piilee: tuota oikeaa tekemistä ja johtamista ei voi tapahtua, jos meiltä puuttuu kyvykkyys johtaa. Tekeminen ilman kyvykkyyttä on pelkkää unelmointia.

Kyvykkyys on se näkymätön voima, joka mahdollistaa niiden oikeiden tekemisten toteuttamisen. Se on organisaation yhteinen kyky luoda uutta, oppia ja uudistaa - ei yksilön taito suorittaa. Ilman sitä johtaminen jää puheisiin ja muutosjohtamisesta tulee näytelmä, jonka kaikki tietävät fiktioksi. Kaikki.

Muutosjohtaminen on oire ongelmasta, **ei ratkaisu.**

Muutosjohtaminen on aina myöhässä. Se alkaa vasta, kun ongelmat ovat jo näkyvissä ja kipu on kasvanut liian suureksi. Se on organisaation hätäinen yritys näyttää, että "nyt tehdään jotain".

Tosiasiasa se on merkki siitä, että strateginen johtaminen on epäonnistunut. Jos johtamisessa olisi oltu hereillä, muutosta ei tarvitsisi "johtaa". Se tapahtuisi jatkuvasti, luonnollisesti, osana arkea ja kaikkea päätöksentekoa.

Tästä syystä on tärkeää sanoa ääneen: Suomalainen muutosjohtaminen ei ole tulevaisuuteen katsomista. Se on jälkijättöinen reaktio siihen, että strategia ja todellisuus ovat ajautuneet liian kauas toisistaan. Se on peruutuspeiliin katsomista samalla, kun maailma vaihtaa kaistaa.



Suomalaisen muutosjohtamisen toinen muoto: sopeuttaminen.

Saneeraus

Karsitaan ja leikataan

Tervehdyttäminen

Kiristetään vyötä

Sopeuttaminen

Kunnes mitään ei jää

Suomessa on toinenkin muutosjohtamisen muoto. Se, jota kutsutaan "saneeraukseksi", "tervehdyttämiseksi" tai "sopeuttamiseksi". Mutta ei sekään ole muutosta - se on purkamista.

Näissä ohjelmissa ei luoda mitään uutta. Niissä karsitaan, leikataan ja kiristetään vyötä - kunnes mitään ei enää jää jäljelle. Tätä kutsutaan meillä "muutosjohtamiseksi", mutta todellisuudessa se on muutoksen vastakohta. Se ei rakenna tulevaisuutta - se purkaa menneisyyttä.

Ja juuri siksi nämä "muutosohjelmat" epäonnistuvat. Koska kyvykkyys nousta ylös kyykystä on menetetty, jos koko energia käytetään siihen, että opetellaan olemaan syömättä.

Tämä ei ole uudistumista - tämä on hiljaista näivettymistä. Tämä on se kuuluisa tarina hevosesta, joka kuoli - juuri kun oppi olemaan syömättä.

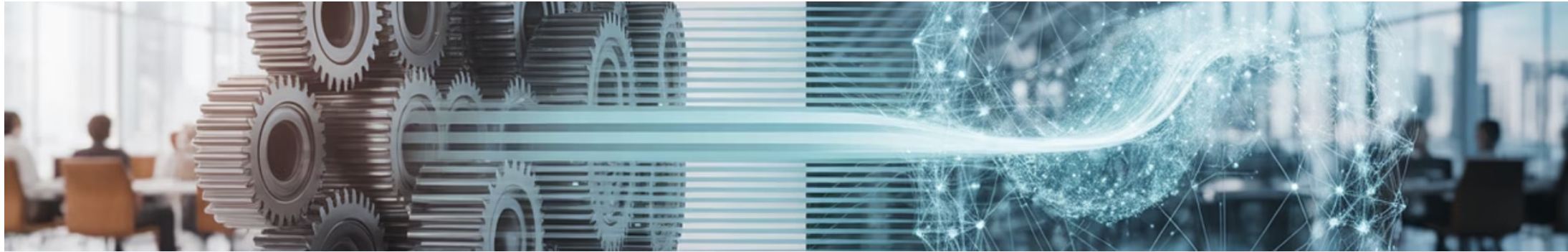
Onko tämä todella Suomen tie? Muutosjohtaminen, joka ei muuta mitään, vaan ylläpitää selviytymisen kulttuuria?

Puhuminen muutoksesta on helppoa, johtaminen ei.

Jos jokin toimii Suomessa, se on muutospuhe. Me puhumme muutoksesta varmaan enemmän kuin yksikään muu kansa Euroopassa. Meillä on seminaareja, strategiapäiviä, työpajoja, hankehumpppaa ja julistuksia paremmasta tulevaisuudesta.

Mutta mitä enemmän me puhumme, sitä vähemmän teemme. Ja mitä enemmän teemme ilman tarvittavaa kyvykkyyttä, sitä vähemmän mikään muuttuu.

Kuten eräs taloustoimittaja juuri kirjoituksessaan totesi: **"Muutos on Suomessa rikos."** Ja tämä on valitettavan totta. Me rakastamme puhetta muutoksesta, kunhan se ei koske meitä itseämme. Me analysoimme, selitämme ja sanoitamme, mutta emme lopultakaan tee mitään, mikä loisi mitään uutta.



Todellinen mittari

Johtamisen ydin on **kyvykkyydessä.**

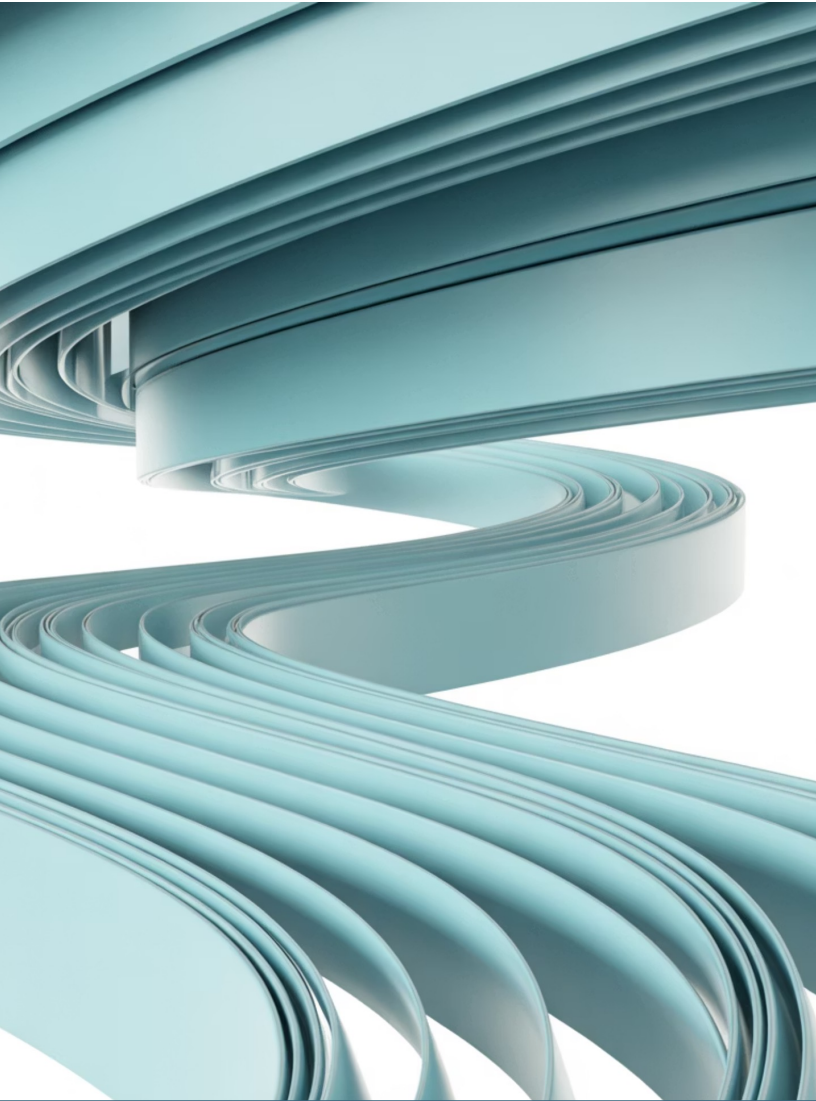
Kyvykkyys johtaa on organisaation todellinen mittari. Se kertoo, miten hyvin **strategia, kulttuuri, rakenteet ja ihmiset** pelaavat yhteen. Se on se näkymätön liima, joka mahdollistaa uudistumisen - ei höttöinen strategia, eikä yläpilvessä leijaileva muutosohjelma, joka on lista toiveita.

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä



Muutos ei ole lineaarinen. Tästä syystä muutosjohtaminen on harha.

Perinteisen muutosjohtamisen perimmäinen ongelma on lopulta se, että maailma ei muutu lineaarisesti. Silti me kuvittelemme, että voimme johtaa muutosta kuin se olisi excel- taulukko, jossa tekemällä toimenpiteet yksi, kaksi ja kolme - syntyy haluttu lopputulos neljä.

Tämä on suorastaan absurdi ajatus. Muutos ei etene viivottimella. Se etenee epävarmuudessa ja ennakoimattomuudessa - ja juuri siksi perinteinen muutosjohtaminen on toivotonta.

Todellisessa muutoksessa ei pärjää suunnitelmilla, vaan kyvykkyydellä.

Kyvylä nähdä, reagoida, oppia ja uudistua - jatkuvasti. Ja juuri tästä syystä tämän tekstini perimmäinen pointti on yksinkertainen:

Jos haluat onnistua muutoksessa, keskity kyvykkyyteen, älä tekemiseen. Äläkä etenkään vanhaan tekemiseen - siihen tuttuun ja turvalliseen, johon on totuttu - ja joka ei muuta mitään.

Miksi? Koska maailmassa, jossa ennustettavuus on pieni ja muutos on suuri, ainoaksi kilpailueduksi jää se, kuinka kyvykkäitä olemme johtamaan muutosta. Toistan. Kyvykkäitä.

Siksi todellisen muutoskyvykkyyden rakentaminen edellyttää kolmea asiaa:

01	02	03
Johtamisen perusasiat kuntoon	Yhteisöllinen johtamiskyvykkyys kuntoon	Kyky johtaa oppimista ja uudistumista kuntoon

Lopulta muutoskyvykkyyden tärkein yksittäinen tekijä on yhteisöllinen kyky oppia ja uudistua. Tämä kyvykkyys ei synny sattumalta. Sitä ei voi tilata silloin, kun sitä tarvitaan. Se pitää rakentaa - ennakolta ja yhdessä.

Ja tätä rakentamistyötä pitää johtaa. Mutta "hieman" uudella tavalla.

Yhteenveto

Mitä opimme edellä olevasta?

Muutosjohtaminen ei ole ratkaisu

Se on oire ongelmasta. Ja sen todellinen syy löytyy johtamisen kyvykkyydestä - tai sen puutteesta.

Lopeta puhuminen, ala rakentaa

Jos haluamme oikeasti johtaa muutosta, meidän on lopetettava puhuminen muutosjohtamisesta. Sen sijaan meidän on alettava rakentaa kyvykkyyttä, joka tekee muutoksesta mahdollisen.

Muutos tapahtuu ihmisissä

Koska muutos ei tapahdu suunnitelmilla. Se tapahtuu ihmisissä, rakenteissa, kulttuurissa ja johtamisessa - siellä, missä organisaation kyvykkyys elää. Ja tämä on luonteeltaan yhteisöllistä kyvykkyyttä.

Ja jos tämä kyvykkyys puuttuu, mikään muutosohjelma ei muuta mitään.

Haluatko uudistaa ajattelusi muutosjohtamisesta?

Tutustu johtamiskyvykkyyden rakentamisen aineistoihin:

<https://www.dreamleader.fi/oppaat/>

1

Johtamisen perusasiat kuntoon

Muutosjohtamisesta johtamiseen.

2

Yhteisöllinen johtamiskyvykkyys kuntoon

Kyvykkyys johtaa kilpailueduksi.

3

Kyky johtaa oppimista ja uudistumista kuntoon

Osaamisen kehittäminen on funktio. Oppiminen ja uudistuminen on kulttuuri, joka rakennetaan yhdessä.

“Kyvykkyys ratkaisee kestävän muutoksen ja uudistumisen.”
Kyvykkyys johtaa on enemmän kuin yksilön tieto, taito tai ominaisuus.

Johtamiskyvykkyys	Strateginen kyvykkyys	Management kyvykkyys	Leadership kyvykkyys	Vaikuttavuus ihmisiin
Taso 4 Kilpailuetu +++	Uudistajat	Oppimisen johtaminen	Johtajuuden jakaminen	Innostus
Taso 3 Kilpailuetu ++	Selviytyjät	Muutosjohtaminen	Luottamuksen osoittaminen	Aloitteellisuus
Taso 2 Kilpailukyky +	Sopeutujat	Prosessi-johtaminen	Suorituksen johtaminen	Ahkeruus
Taso 1 Kilpailukyky +/-	Menneisyyden vangit	AD-HOC johtaminen	Auktoriteetin osoittaminen	Kuuliaisuus



Onko Teillä tarvetta uudenzlaiselle muutosjohtamisen valmennukselle?

Autan mielelläni: Tomi Kasurinen, 050 3615121, tomi.kasurinen@dreamleader.fi

- **Haluatteko uudistaa organisaationne muutosjohtamisen?** Se, mitä Suomessa on ymmärretty muutosjohtamisena, ei ole koskaan ollut muutosjohtamista.
- **Suomalainen muutosjohtaminen ei ole tulevaisuuteen katsomista.** Se on jälkijättöinen reaktio siihen, että strategia ja todellisuus ovat ajautuneet liian kauas toisistaan. Se on peruutuspeiliin katsomista samalla, kun maailma vaihtaa kaistaa.
- **Haluatko lopettaa peruutuspeiliin tuijottamisen ja vaihtaa kaistaa?** Muutosjohtamisen uusi aika valmennus vie muutosjohtamiseenne käytännöt uudelle tasolle. Perinteinen muutosjohtaminen on oire ongelmasta, ei ratkaisu. Kyvykkyys ratkaisee kestävän muutoksen ja uudistumisen.
- **Tilaa uuden ajan muutosjohtamisen valmennus nyt.** Hintaan sisältyy ennakkotehtävänä toteutettava yhteisöllisen oppimisen ja uudistumiskyvyn tasoarviointi sekä lähitoteutuksena järjestettävä valmennus. Valmennuksen hinta on 3000 eur + alv.
- **Valmennuksen aikana käsitellään** oppimisen ja uudistumiskyvyn tasoarvioinnin keskeiset tulokset sekä toteutetaan kehittämiseen liittyvä kohdennettu valmennus. Valmennuksen kesto 4h. Hinta sisältää tasoarvioinnin toteutuksen, valmennuksen suunnittelun ja toteutuksen sekä osallistujille jaettavan materiaalin ja mahdolliset majoitus- ja matkakulut.

