



Kasvu, tuottavuus ja uudistuminen ei
ole kiinni työn tekemisen paikasta.

Kyse on johtamisesta.

“Montako päivää toimistolla?”

“Onko yhteisöllisyys kärsinyt?”

“Onko innovointi ja tuottavuus kärsinyt?”

Kun johtaminen perustuu kontrolliin,
epäluottamukseen ja vanhoihin rakenteisiin,
mikään malli ei toimi. **Ei etätyö, ei hybridi, ei toimisto.**

Etätyökeskustelu

Hätähuuto vanhakantaisen johtamisen maailmasta

Etätyökeskustelu on hätähuuto vanhakantaisen johtamisen maailmasta, jota ei enää tarvita. Etätyökeskustelu on hätähuuto menneisyydestä. Se ei oikeastaan kerro mitään työstä, mutta paljastaa paljon siitä, miten syvällä ja lujassa vanhakantainen johtamisajattelu tässä valtakunnassa yhä elää.

Jokainen keskustelu siitä, montako päivää viikossa pitäisi olla toimistolla, on yritys palauttaa kontrolli maailmaan, jossa se on menettänyt merkityksensä.

Kyse ei ole etätyöstä.

Kyse ei ole työn tekemisen paikasta.
Kyse on johtamisesta – ja siitä,
mistä emme ole vielä uskaltaneet
päästää irti.

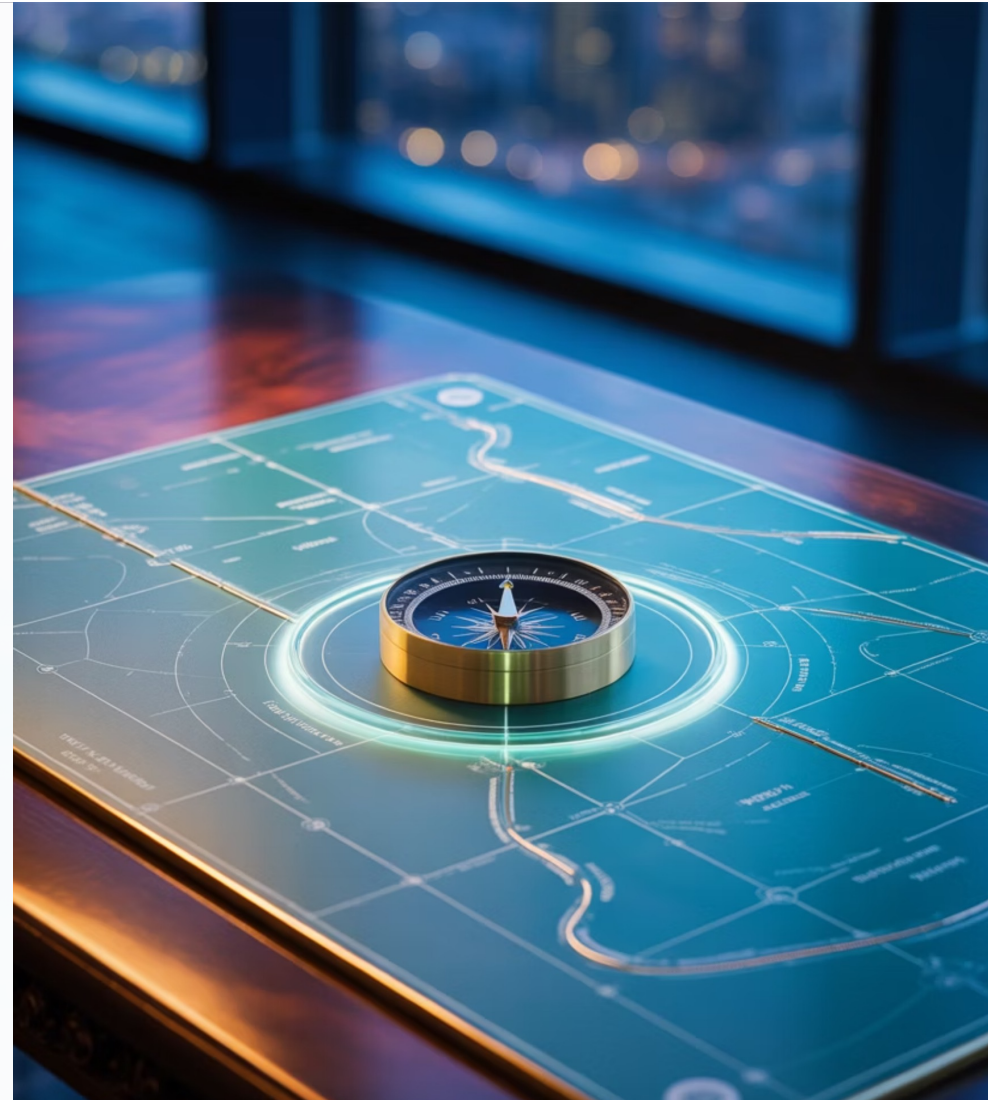


Uuden ajan työ

Uuden ajan työ ei enää perustu ihmisten ohjaamiseen käskyttämisen ja komentamisen keinoin – vaan **yhteiseen ajatteluun ja luottamukseen.**

Ihmiset eivät tarvitse johtajaa kertomaan, mitä heidän pitäisi tehdä – he tarvitsevat johtamista, joka mahdollistaa heidän kykynsä toimia, oppia ja uudistua yhdessä.

Kun tämä perusymmärrys puuttuu, etätyökeskustelusta tulee pelkkä symboli: se paljastaa, ettei organisaatiolla ole kyvykkyyttä johtaa uutta aikaa.



Vanhakantainen johtaminen häviää aina

Häviää luottamukselle

Kontrolli ei voi kilpailla luottamuksen kanssa

Häviää merkitykselle

Käskyt eivät luo merkitystä työlle

Häviää ihmisyydelle

Ihmiset eivät ole koneita

Se häviää ajalle, joka ei enää tarvitse komentajaa, vaan kykyä toimia yhdessä. Johtamisen muutos ei ole enää tulossa – se on jo täällä. Mutta monissa organisaatioissa sitä yritetään vielä vastustaa.

Tekohengitämme johtamisen vanhaa maailmaa

Palavereissa

Joissa puhutaan osallistamisesta ilman osallistumista

Strategiapäivissä

Joissa tulevaisuutta suunnitellaan eilisen ehdoilla

Johtoryhmissä

Joissa puhutaan ihmisistä, mutta ei koskaan heidän kanssaan

Johtamisvajeesta johtajuusvajeeseen

Kaikki tietävät mitä tarkoittaa johtamisvaje, mutta mitä eroa sillä on johtajuusvajeeseen?



Johtamisvaje

Puute johtamistyöstä – systemaattisesta toiminnasta, joka yhdistää strategian, rakenteet, kulttuurin ja ihmiset yhteiseen suuntaan



Johtajuusvaje

Johtamisen vaikuttavuus ihmisiin on heikkoa tai negatiivista. Johtamisen keinot eivät enää lisää sitoutumista, luottamusta tai motivaatiota

- ❑ **Johtamisvaje** näkyy arjessa hajanaisuutena ja epämääräisyytenä: suunta puuttuu, tavoitteet ovat epäselviä – ja tekeminen johtamistyössä jää satunnaiseksi.

Täydellinen johtajuusvaje

Äärimmillään johtajuusvaje tarkoittaa, että johtaja joutuu vetoamaan **työnantajan direktio-oikeuteen** – siihen viimeiseen keinoon, jolla voidaan ohjata toimintaa.

01

Keskustelu muuttuu varovaiseksi

02

Vastuu siirtyy ylös organisaatiossa

03

Kehittämisestä tulee reaktiivista

04

Kyky oppia ja uudistua menetetään

Tällöin johtamisen inhimillinen ulottuvuus on menetetty, eikä johtaminen enää perustu yhteiseen ymmärrykseen tai luottamukseen.

Toimiva johtajuus

Toimiva johtajuus rakentuu kolmesta peruspilarista:



Vaikuttavuus

Kyky saada aikaan muutosta ihmisten ajattelussa ja toiminnassa – tämä ei ole pelkästään asioiden hallintaa



Yhteys

Ihmiset kokevat tulevansa kuulluiksi ja ymmärretyiksi



Suunta

Yhteinen tavoite, jota ei vain viestitä – vaan se johdetaan arjessa todeksi

Kun nämä kolme tekijää ovat kunnossa, johtamisvaje ei pääse syntymään – ja johtajuusvaje ei saa jalansijaa.

Johtamisen todellinen kysymys

Mitä ihmiset ovat valmiita antamaan itsestään?

Jos johtaminen rakentuu epäluottamukselle

Ihmiset antavat itsestään sen verran kuin on pakko. Ei yhtään enempää.

Jos johtaminen rakentuu luottamukselle

Ihmiset antavat enemmän kuin kukaan osaa pyytää. Tämä on se ero, joka ratkaisee.

Yritykset eivät tee kasvua – ihmiset tekevät

Ja he tekevät sen vain, jos he uskovat, että sillä on merkitys.

Siksi keskustelu etätyöstä, hybridityöstä tai työpaikalla läsnäolosta on turhaa. Se ei koske työn tekemisen paikkaa, vaan työn tekemisen tarkoitusta. On täysin yhdentekevää, istuuko ihminen toimistolla vai kotona, jos hänen työnsä ei tunnu miltään, eikä merkitse mitään.

Uuden ajan johtaminen alkaa tästä oivalluksesta. Siitä, että johtaminen ei ole valtaa, vaan kykyä vapauttaa muiden potentiaali.

Se ei ole käskyttämistä, vaan organisaation kyvykkyyden rakentamista. Se ei ole ihmisten hallintaa, vaan heidän potentiaalinsa johtamista. Uuden ajan johtamisen tehtävä ei ole hallita ihmisiä – vaan rakentaa systeemi, joka saa heidät onnistumaan – ja haluamaan sitä.



Suurin kysymys

Suurin kysymys ei siis ole, missä ihmiset tekevät työnsä, vaan **miksi he haluaisivat tehdä sen paremmin.**

Miten me johdamme niin, että ihmiset eivät anna vain osaamistaan – vaan myös intoaan, ajatteluaan ja ammatillista ylpeyttään?

Tämä ei synny uusilla säännöillä. Se syntyy johtamisesta, joka ansaitsee ihmisten parhaat puolet.



Kun kaikki siirrot on käytetty

Peli on menetetty

Jos haluat onnistua tämän päivän johtamistyössä, niin yritä löytää muita keinoja, kuin vedota työnantajan direktio-oikeuteen. Se on johtajuuden polka, joka on nopeasti kuljettu loppuun.

Sen jälkeen Sinulla ei ole johtamispelissä enää yhtään siirtoa käytettävissä. **Johtajuusvaje on tämän päivän työelämän shakki ja matti.** Kaikki siirrot on käytetty. Ainoa tehtävä on enää siivota pelipöytä – ja tehdä tilaa seuraaville pelaajille.



Yhteisöllinen kyvykkyys

Uuden ajan organisaatio ei rakenna kilpailuetua yksittäisten osaajien varaan. Se rakentaa sen **yhteisöllisen kyvykkyys** varaan.

Kun oppiminen kytkeytyy strategiaan ja arjen johtamiseen, syntyy kulttuuri, joka ei tarvitse käskyjä tai määräyksiä. Tässä syntyy organisaatio, joka elää jatkuvassa liikkeessä ja oppii nopeammin kuin ympäristö ehtii muuttua.

Kyky johtaa kasvua, tuottavuutta ja uudistumista

Johtamiskyvykkyyden ketju. Miten johtamiskyvykkyyden ketju rakentuu?

01

Erottuva asiakasarvo ja kilpailuetu

Onko nämä tunnistettu strategiassa ja viestitty sisäisesti sekä asiakkaille ja muille sidosryhmille?

03

Suorituskyky ja johtaminen

Onko meillä toimivat rakenteet ja käytännöt suorituskyvyn johtamiseen?

05

Ihmiset ja johtaminen

Onko meillä kyky johtaa ihmisiä siten, että se mahdollistaa strategian ja suorituskyvyn toteutumisen?

02

Strategia ja johtaminen

Onko meillä kykyä toteuttaa ja johtaa strategiaa?

04

Kulttuuri ja johtaminen

Onko meillä kyky johtaa kulttuuria siten, että se mahdollistaa strategian ja suorituskyvyn toteutumisen?

06

Oppiminen ja uudistuminen

Onko meillä kyky johtaa oppimista ja uudistumista siten, että se mahdollistaa strategian ja suorituskyvyn toteutumisen?



Ota johtamisloikka tälle
vuosikymmenelle!

Tutustu uuden ajan
johtamisen maailmaan.

www.dreamleader.fi

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä

DreamLeader®

Modernin johtamisen ja työyhteisön kehittäjä