

Kutsuseminaari julkisen sektorin ja järjestöjen johtamisen ammattilaisille **JOHTAMINEN VÄLITTÄMISEN, TULOKSEN JA TEHOKKUUDEN RISTIPAINAISISSA**

POIMINTOJA KESKUSTELUSTA

- Miten työpaikoille luodaan foorumeja vuorovaikutukselle ja sen oikealle kohdentamiselle? Mahdollisuus tähän? Koetaanko tarpeelliseksi? Vanhat foorumit remonttiin?
- Miten johtaja voi muuttaa rakenteita ja toimintamalleja? Usein ei haluta ns ”turhaa kokoustamista”. Mietittävä toimiiko todella, onko vuorovaikutuksellista.
- ”Turhat kokoukset”, onko vastustusta muutokseen?
- Ulkopuolelta tuleva tai sellaiseksi koettu seuranta-, kehitys-, yms. toiminta koetaan usein uuvuttavaksi, ”turhaksi”, työllistäväksi, miten voi vaikuttaa?
- Rakenteisiin huomio, mitkä ovat toimintatavat joilla vuorovaikutuksellisuus mahdollistuu?
- Saadaanko puhe siirrettyä kahvipöydästä rakentavaksi ja pois seläntakaa?
- Vuorovaikutuksellisuus on haaste johtajalle, tilan antaminen
- Vaivannäkö vuorovaikutukseen voi olla vain johtajassa
- Johtajan vastuulla varmistaa että foorumit toimivat
- Oltava aika ja paikka, jossa jokainen tietää että voin, saan ja pääsen tulemaan kuulluksi.
- Aika, paikka ja tarkoitus mahdollistavat rajaamisen vetoamisen sopimuksiin
- Mihin vedetään riittävän raja? Missä vaiheessa tehty riittävästi?
- Ammatillisuuden ja persoonan rajapinnat johtajassa ja johdettavissa, ei voi ohittaa.
- Jos työyhteisö perustuu vuorovaikutukseen ja asiantuntijuuteen ja sitä mitataan rahaan perustuvilla mittareilla, on riski että mittarit ohjaavat arvoja
- Kuilu sen välillä mitä kaikkea osataan / on mahdollista tehdä ja mihin taas on resursseja on kasvanut. Toisaalta resurssien voidaan ajatella aina olleen rajalliset ja tuleva aina olemaan. Kaikkea jota osataan ei ole mahdollista tehdä --> ”kaikille vähän vai joillekin riittävästi?”
- Kun mainitaan sana resurssi, onko keskustelua enää mahdollista jatkaa laadusta (asiantuntijaorganisaatioissa)? Selvä strategia ja osatavoitteet: Mitä hyvä laatu on? --> miten se tehdään? --> mitä siihen tarvitaan? --> kuka sen tekee? --> miten sitä arvioidaan?
- Johtajuuden eettinen vastuu. Onko vastuun pakoilua kun todetaan että markkinat hoitavat?
- Miten saattaa ihminen vastuuseen itsestään? Olenko minä vastuussa omasta olemisestani, tekemisestäni? Olemme edelleen ”auktoriteettikasvatuksen alaisia”. Missä määrin yksilö on yhteiskunnassa laajemmin ajateltuna vastuussa itsestään? Missä vastuun rajojen tulisi olla? Tulisiko resurssit antaa nykyistä enemmän käyttöön siellä missä arvovalinnat tehdään? Onko kaikilla kyky tähän? Missä määrin johtaja vastuussa alaisistaan? Missä määrin ihminen itse?
- Mihin saa ja pitää puuttua ja millä ehdoilla? Vapaus ja vastuu? Johtajan rooli ja vastuu tässä?
- Johtaja joutuu sietämään keskeneräisyyttä