



JOHTAJA VÄLITTÄVÄÄ TODELLISUUTTA RAKENTAMASSA  
24.9.2009

Poimintoja keskustelusta

- Miten muutosprosessi sitten tehdään? Muutosvaiheessa riittävästi aikaa ja paikkoja tunneprosessin käsittelylle.
- Jos ihminen pystyy itse määrittämään työnkuvaansa, voisi kuvitella että hän on siihen aika motivoitunut?
- Yhteinen puhe, selkeät tavoitteet, jokaisen pitää tietää tavoitteet, jokainen on päässyt sanoittamaan tavoitteita.
- Muutoksista ei tule uskottavia, jollei ylin johto paneudu niihin.
- Miten todellisuutta luodaan? Milloin se on yhteistä? Epävirallisissa ja virallisissa rakenteissa.
- Muutos itsetarkoituksena, onko muutos aina tarpeellista?
- Ammattilaisten johtaminen ja vapaaehtoistoimijoiden johtaminen
- Analogia vanhemman ja lapsen suhteen ja alaisen ja esimiehen suhteen välillä, myös säilöntätehtävissä
- Helposti tulee hierarkkinen ajatus että tieto organisaation päämäärästä olisi aina organisaation huipulla, paremminkin niillä jotka ovat lähimpänä organisaation rajaa on parhain tieto?
- Jos ei olisi sanoja erilaisille olotiloille, johtajalla tulisi olla erilaisia välineitä työstämiseen. Välineet työyhteisön mukaan.
- Mikä on vero siitä että johtaja välittää? Ennemmin mikä on vero siitä että johtaja ei välitä?
- Synkät esimerkit muutosorganisaatioista: mukana myös paljon riemua ja onnistumisia.
- Kysyttävä itseltään, haluanko olla johtajan roolissa?
- Muutos käskytysohjauksesta vuorovaikutteiseen johtamiseen kestää neljä sukupolvea?
- Työnohjauksen mahdollisuudet johtajuuden tukemisessa muutostilanteissa.
- Ajan irrottaminen yhteisen merkityksen hakemiseksi on hankalaa, mutta yhteistä todellisuutta ei synny ilman tätä. Aika ja resurssi on vain varattava ja rajattava.
- Aika, paikka perustehtävä → luovat välittämisen rajat.
- Säilöntätehtävä osa johtajuutta? Voi olla myös ryhmän tehtävä.
- Johdon on sitouduttava; hierarkiat mukana kun rakennetaan jotain
- Kehittämisestä: kun menee oikein monimutkaiseksi, mikään muu ei auta kuin yksinkertaisuus. Paluu perustehtävän äärelle.
- Puhe: kulttuuri syntyy vuorovaikutuksesta. Johtajan oltava osa vuorovaikutusta.
- Suostuminen: suostuu johtamaan, suostuu johdettavaksi, suostuu olemaan töissä siinä organisaatiossa jossa on.
- Rational madness: kun yksi intressi pääsee vallalle. Tavallisen sujuminen! Kun tavallinen ei suju, olemme jatkuvasti reaktiivisessa tilassa. Tavallisen johtaminen.