

Tutkimuspäällikkö Hertta Vuorenmaa, Aalto yliopisto (organisaatiotutkimus, työn sosiologia): Työ muuttuu, johtamisen täytyy muuttua?



Kohti palvelevaa johtamista

1. **Analysoi** perinpohjin organisaatiosi, ihmisesi ja heidän osaamisensa; tunnista työskulttuurinne heikot ja vahvat kohdat
2. **Kysy itseltäsi, miksi joku haluaisi olla alaisesi ja täällä töissä** ja listaa vastauksesi (plussat ja miinukset) -> käännä lista työkalukseksi: mihin keskittyä ensin?
3. **Selkeytä: tavoitteet, odotukset, tehtävät ja suorituksen arviointi**
4. **Osallista ja valtaista:** työntekijöillä tulisi olla mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä riippumatta työn sisällöstä. Työntekijöiden tulisi olla oman työnsä asiantuntijoita
5. **Rakenna molemminpuolista luottamusta:** luota työntekijöiden omaan työhön liittyviin ratkaisuihin. Kontrolloi työtä ja prosesseja: päämääränä kuitenkin työskentelyn tukeminen, ei rankaiseminen tai rajoittaminen
6. **Innovatiivisuus: johda työtä sillä periaatteella, että jokainen työntekijä on oman työnsä asiantuntija** ja asiantuntija siinä, miten työtä tulisi kehittää (oppimisen kulttuuri)
7. **Pidä asiakkaat mielessäsi riippumatta siitä mitä teette ja kysy, miten tämä vaikuttaa asiakkaisiimme?**



Olennaista on huolellinen analyysi ja muutoksen ja sen implikaatioiden ymmärtäminen omassa kontekstissa. Työn muutosta ja työssä oppimista on lähestyttävä yksilö-, organisaatio- ja yhteiskuntatasoilla siten, että vastuu ei jää vain yksilölle. Huolimatta teknologian suomista mahdollisuuksista organisaatioita johdetaan yhä taylorismin periaatteiden mukaisesti. Tämä johtamistyyli ei pääsääntöisesti luo insentiivejä oppimiselle. Suurin haaste mikro-, meso- ja makrotasolla on teknologiaan liittyvä mindset: onko teknologia meille uhka vai mahdollisuus? Miten johtaa muutosta niin että kaikki pääsevät mukaan? Mitä työ on nyt ja tulevaisuudessa? Työn ajattelu uudelleen on keskeinen oppimisen mahdollistaja.