

MILLAISTA JOHTAJUUTTA MONINAISET TYÖYHTEISÖT TARVITSEVAT?

SEIJA OLLILA
DOSENTTI, HTT
MASTER-CSLE, TYÖNOHJAAJA
WWW.SOCONSULTING.FI

MUUTTUVA JA HAASTEELLINEN TYÖELÄMÄ

- ERILAISET UUDISTUKSET JA ORGANISAATORAKENTEIDEN MUUTOKSET
- TYÖELÄMÄN JA TOIMINTATAPOJEN MONINAISUUS JA KOMPLEKSISUUS
- YHTEISTYÖN, VERKOSTOITUMISEN JA MONITASOISUUDEN VAATEET
- TALOUDEN HEILAHTELUT
- VIESTINTÄTAPOJEN MONIPUOLISTUMINEN
- TEHOKKUUDEN, TUOTTAVUUDEN JA VAIKUTTAVUUDEN VAATIMUKSET
- DEMOGRAAFISET MUUTOKSET, KANSAINVÄLISTYMINEN, MONIKULTTUURISUUS
- TYÖELÄMÄÄN JA JOHTAMISEEN LIITTYVÄT ODOTUKSET
- LUOVUUDEN JA INNOVATIIVISUUDEN EDELLYTYSTEN VAATIVUUS
- YKSILÖIDEN ERILAISUUTEEN HAVAHTUMINEN
- SISÄISET JA ULKOISET KONFLIKTIT HENKILÖSTÖJOHTAMISESSA
- OMAT JA ORGANISAATION TAVOITTEET TYÖSSÄ

UUDENLAISEN OSAAMISEN TARVE KASVAA

(ALASOINI 2014)

- HYBRIDIOSAAMISTA
- METAKOGNITIIVISIA TAITOJA
- DIGITAALISTA LUKUTAITOA
- TYÖYHTEISÖTAITOJA



TOIMIVAN TYÖELÄMÄN ERITYISPIIRTEITÄ (JÄRVINEN 2017;)

- TIEDONKULKU TOIMII
- ILMAPIIRI ON AVOIN JA KANNUSTAVA
- ONGELMISTA USKALLETAAN PUHUA JA YHTEISTYÖ SUJUU
- OMAAN TYÖHÖN PYSTYY VAIKUTTAMAAN
- MUUTOKSEN HALLINTAVALMIUDET OVAT HYVÄT
- TYÖKUORMA ON SOPIVA
- YHTEISET ARVOT, VÄLITTÄMINEN, YHTEEN HIILEEN PUHALTAMINEN & VASTUU KAIKILLA YHTEISESTI
- YHTEISET PELISÄÄNNÖT MÄÄRITELTY
- OIKEUDENMUKAISUUS JA LUOTTAMUS KESKEISTÄ
- ERILAISUUS ON HYVÄKSYTTYÄ
- JOHTAMISOSAAMINEN ON MOITTEETONTA JA REILUA

23.10.2021

ERILAISUUTTA VAI MONINAISUUTTA

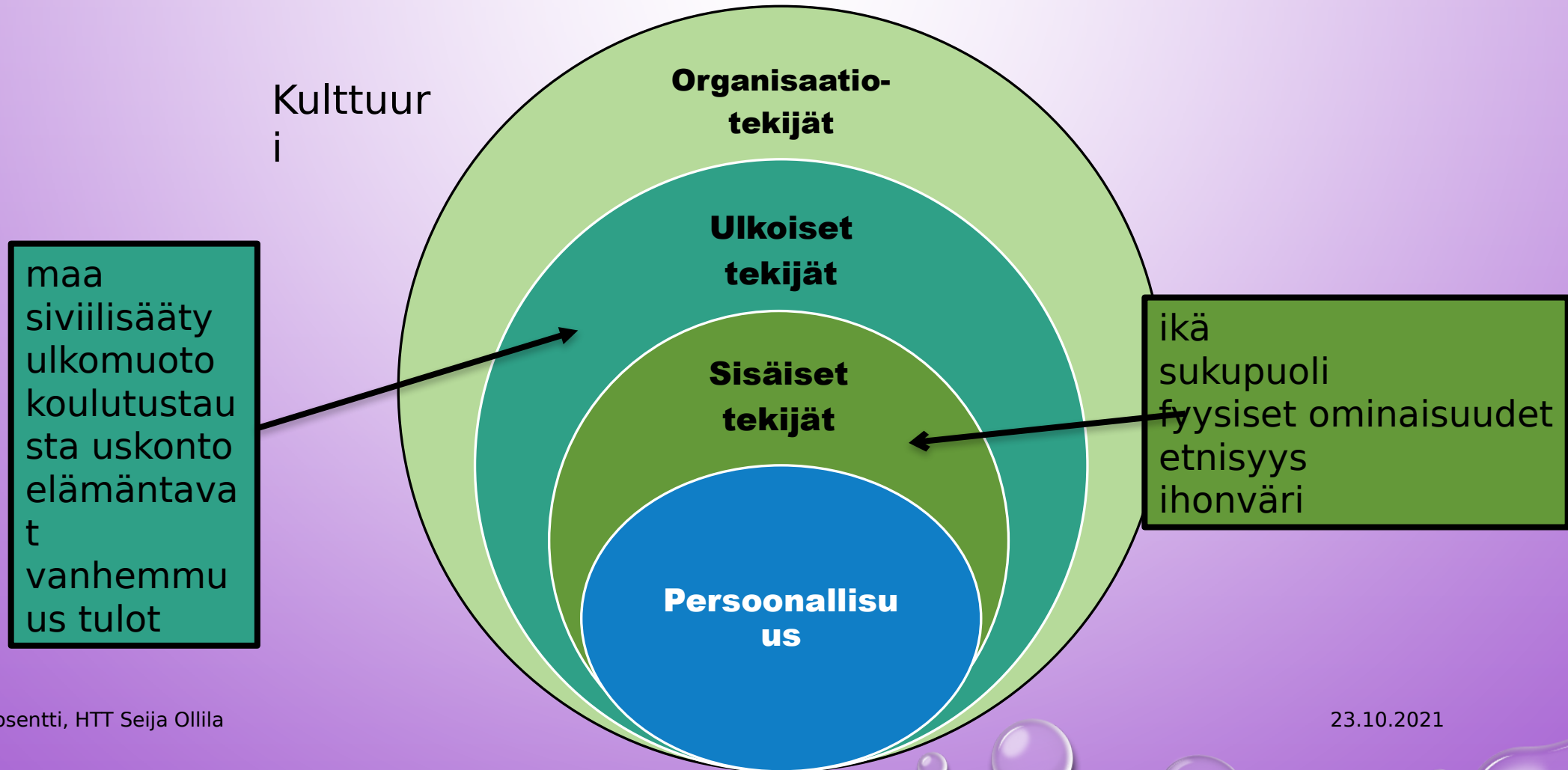
(JALAVA & MATILAINEN 2010; JABE 2017; AJANKO 2019; OLLILA & KUJALA 2020)

- ERILAISUUS ON EROAVUUTTA, JOTA TULEE YMMÄRTÄÄ JA SIETÄÄ
- ERILAISUUS ON HAASTEELLISTA SILLOIN, KUN OLEMME NÄENNÄISESTI KOVIN SAMANLAISIA
- PARHAIMMILLAAN ERILAISET PERSOONAT TÄYDENTÄVÄT TOISIAAN
- MONINAISUUS ON ERILAISUUTTA POSITIIVISESSA MIELESSÄ
- HERÄTTÄÄ PELKOA, EPÄLUULOISUUTTA JA EPÄVARMUUTTA
- MONINAISUUDEN KOHTAAMINEN JA HYVÄKSYMINEEN EDELLYTTÄÄ TODELLISTA KOHTAAMISTA, OMIEN KÄSITYSTEN JA AJATTELUTAPOJEN KOETTELEMISTA
- TUO MUKANAAN AJATUSTEN RISTIRIITOJA JA KYSEENALAISTAMISTA, JOTKA TUOVAT PARHAIMMILLAAN ENERGIAA, LUOVUUTTA, TERVEYTTÄ JA KRIITTISYYTTÄ
- MONINAISUUDESSA ON ENEMMÄN MAHDOLLISUUKSIA JA SITÄ TULEE TAVOITELLA

23.10.2021

MONINAISUUDEN ERI TASOT

(GARDERSWARTZ & ROWE 1994; AJANKO 2019; OLLILA & KUJALA 2020)



ERILAISET PERSOONALLISUUDET TYÖELÄMÄSSÄ

(ARON, ARON & JAGIELLOWICZ 2012; SANTOS 2015; JONKMAN 2015; LÖHKEN 2016; OLLILA & KUJALA 2020)

Introvertti

- Ei samaistu ryhmiin, omat mielipiteet ja näkemykset itsenäisesti, pohdiskeleva
- Etsii hiljaisuutta, ei pitkästy yhtä helposti, on harkitsevainen ja visualisoiva, tekee mieluummin kuin puhuu, pidetään usein jähmeänä ja tunteettomana
- Luova ongelmaratkaisukyky, pystyy ratkaisemaan täysin uudenlaisia ongelmia, on tarkka yksityiskohdissa

Ekstrovertti

- Viihtyy sosiaalisissa tilanteissa, hakee toimintaa ja spontaaniutta ympärilleen
- Saa energiaa puheesta ja ympäristön aktiivisuudesta, haastaa ja aktivoi yleisöään sosiaalisesti lavasäteilyllään, panostaa enemmän esiintymiseen kuin sisältöön
- Ajattelee nopeasti ja pintapuolisesti, pystyy tekemään nopeita ja rutiininomaisia päätöksiä

Dosentti, HTT Seija Ollila

Ambivertti

- Voi työskennellä yksin ja ryhmässä
- Sosiaaliset tilanteet eivät uuvuta, paitsi, jos venähtävät liian pitkiksi
- Hetkittäinen huomion keskipisteenä oleminen on mukavaa
- Omiin ajatuksiin uppoutuminen, mutta myös keskusteleminen ihmisten kanssa luontevaa
- Oman ajan kaipuu, mutta yksinolo liian pitkään puuduttaa

Erytyisherkkä

- Reagoi erityisen herkästi ulkoisiin ja/tai sisäisiin ärsykkeisiin
- Tekee hienovaraisia havaintoja ja prosessoi havaintojaan ja kokemuksiaan syvällisesti
- Kuormittuu herkästi, koska poikkeuksellisen herkkä fysiologinen stressijärjestelmä
- Tarkkaileva uusissa sosiaalisissa tilanteissa, arempi kuin vähemmän herkkä enemmistö
- Avoimuus monille aistihavainnoille samanaikaisesti, vastaanottavaisuus, intuitioherkkyys

23.10.2021

EDELITYKSET TOIMIVALLE JOHTAMISOSAAMISELLE

(SPEARS 2004; JUUTI 2013; GOPEE & GALLOWAY 2014; AURA & AHONEN 2016; JABE 2017)

- **JOHTAMISOSAAMINEN ON ...**

- KUUNTELEMISEN TAITOA
- EMPATIAA
- TYÖYHTEISÖN VAIKEITTEN TILANTEIDEN RATKOMISEN HALUA
- TIETOISUUTTA EETTISYYDESTÄ JA ARVOISTA
- YHTEISYMMÄRRYKSEN RAKENTAMISTA
- ARKISTEN TAPAHTUMIEN YLITSE NÄKEMISTÄ
- KAUKONÄKÖISYYTTÄ
- LUOTETTAVAA KUMPPANUUTTA - HOITAA MUIDEN ASIOITA KUIN OMIAAN
- IHMISARVON KUNNIOITTAMISTA - HALU EDISTÄÄ IHMISTEN HENKISTÄ KASVUA
- YHTEISÖLLISYYDEN RAKENTAMISTA

MONINAIKUUSJOHTAMINEN

(WILLIAMS & O'REILLY 1998; COLLIANDER, RUOPPILA & HÄRKÖNEN 2009)

- MONINAIKUUDEN TUNNISTAMISTA JA ARVOSTAMISTA
- OIKEUDENMUKAISUUTTA
- MONINAIKUUDEN HYÖDYNTÄMISTÄ



MONINAISTIETOISUUDEN HYVÄT MERKIT (AJANKO 2019)

- SYRJINNÄN SUHTEEN NOLLATOLERANSSI
- TURHAN HIERARKKISUUDEN VÄLTÄMINEN
- MONINAISUUS ON TAVOITE, JOHON PÄÄSEMISEKSI ETSITÄÄN KEINOJA
- MONINAISUUSTIETOISUUS YMMÄRRETÄÄN LAAJASTI JA SITÄ HALUTAAN KEHITTÄÄ
- AVOIN KESKUSTELUKULTTUURI KESKEINEN
- LUOTTAMUKSEN YLLÄPITÄMINEN
- HYVÄÄ VUOROVAIKUTUSTA ARVOSTETAAN JA DIALOGISUUTTA HARJOITETAAN
- TAVOITTEET JA PALKITSEMISMALLIT OVAT ARVOJEN MUKAISIA
- USKALLETAAN KOKEILLA UUTTA
- KESKUSTELLAAN HENKILÖKOHTAISESTA KASVUSTA, KEHITTYMISESTÄ JA ITSETUNTEMUKSESTA

MONINAISUUDESTA VOIMAVARA - POHDINTAA

- ÄLÄ ANNA KÄYTTÄÄ ITSEÄSI HYVÄKSI
- OPI TUNTEMAAN JA HYVÄKSYMÄÄN OMA ERILAISUUTESI
- OPI HYVÄKSYMÄÄN MYÖS MUIDEN ERILAISUUS, KOSKA SE ON TYÖYHTEISÖN VOIMAVARA
- MUISTA OIKEUDENMUKAISUUS JA AVOIMUUS
- TARTU ROHKEASTI ONGELMATILANTEISIIN
- OTA JA JAA VASTUUTA SEKÄ TIETOA, HUOMIOI OSAAMINEN JA VAHVUUS
- TUE MONINAISTA LUOVUUTTA JA IDEARIKKAUTTA TYÖYHTEISÖSSÄ
- KUUNTELE



"Erityisherkkyyys ei näy tarpeeksi
työelämässä,
tai ainakaan sitä ei osata hyödyntää
eikä sen mahdollisuuksista
sekä haasteista puhuta tarpeeksi"

© Victor Lucas 2006

Docentti, HTT Seija Ollila

Ki
ito

- Millaisia erityisherkkyyteen liittyviä kokemuksia sinulla on työelämästä?
- Miten pystyt toteuttamaan omaa toimijuuttasi omassa työyhteisössäsi?
- Miten erilaista toimijuutta huomioidaan (työyhteisösi) johtamisessa?
- Millaista on mielestäsi hyvä työelämä?