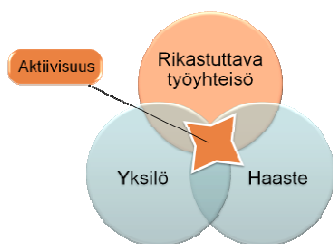


Dynaaminen johtaminen™



DYNAAMINEN TYÖYHTEISÖ—KEHITYSIMPULSSI

Dynaaminen työyhteisö –kehitysimpulssi on lyhyt ja tehokas työyhteisön kehittämisprosessi, jolle määritellään suunta etukäteen. Kehitysimpulssi on tarkoitettu sysäykseksi, joka muokkaa työyhteisöllistä ajattelua, samalla se tukee esimiestä sekä yhteistoiminnan johtamisen että yksilöllisen johtamisen alueella. Kehitysimpulssi sisältää kaksi neuvottelua ja yhden koko työyhteisölle suunnatun kehittämisspäivän. Sen ytimenä ovat Aktiivisen työyhteisön yhtälö ja yhteisöllinen, vuoropuheluun perustuva työskentelytapa.



Dynaamisen työyhteisön yhtälö

Ihmisten yhteisvaikutuksesta syntyvän energian mobilisoiminen ja suuntaaminen on johtamisen keskeisiä kysymyksiä. Tässä tehtävässä onnistuminen tuottaa hyvän tuloksen organisaatiolle, esimiehelle ja työntekijöille.

Dynaamisuus työpaikalla syntyy ihmisten yhteisvaikutuksesta. Energia taas kuvaa työyhteisön kykyä tehdä työtä. Ihmisten yhteisvaikutus on se perusasia, jolle työyhteisöt rakentuvat. Hyvässä tapauksessa ihmisten yhteisvaikutus rikastuttaa ja luo energiaa, huonossa tapauksessa se kuluttaa sitä.

Dynaamisen työyhteisön perusenergia lähtee ihmisten yhteisvaikutuksesta, jonka luomisen yhtälö on yksinkertainen. Se muodostuu kolmen tekijän – *työyhteisön haasteen, rikastuttavalla tavalla toimivan yhteisön sekä yksilöiden yhdensuuntaisesta toiminnasta*. Ytimenä on työtä ja työntekijöiden elämää rikastuttava työyhteisö, johon yksilöt liittyvät kompetenssiensa kautta. Tällä yhteisöllä on toteutettavanaan haaste, joka antaa suunnan ja luo energiaa yhteiselle työlle.

 Dynaaminen johtaminen™

 Wanha Dynamo
1952

 aktantti

HUOMAA UUTUUSKIRJA!



Jalava & Matilainen (2010)
Dynaaminen johtaminen
- kohti yhteisöllistä ja näkemyksellistä johtamista. Tammi.



Urpo Jalava



Hannu Tonteri



Milloin Dynaamisen työyhteisön yhtälöä voi käyttää?

Dynaamisen työyhteisön yhtälöä voidaan käyttää hyväksi muutostilanteissa tai silloin, kun kehitys vaikuttaa pysähtyneeltä ja halutaan luoda uutta energiaa työyhteisöön. Muutostilanteessa työskentely selkeyttää tavoitteita ja työn etenemistä. Pysähtyneessä tilanteessa työskentelyn tarkoituksena on tuottaa uutta ajattelua kehityksen rakennusaineiksi.

Yksilö on työelämässä varsin vähän ilman yhteisöä. Siitä huolimatta kehittämisen ja johtamisen painotukset ovat paljolti keskittyneet yksilöön. Erilaisissa viimeaikaisissa tutkimuksissa on todettu, että yhteisöllisillä tekijöillä on vaikutusta: mm. työmotivaation edellytykset, terveys, innovatiivisuus, oppiminen, työn laatu ja aikaansaaminen ovat kaikki asioita, joilla on vahva yhteisöllinen ulottuvuus.

Toteutussuunnitelma

1. Alkuneuvottelu

Kehittämispäivän toteutuksen hyvänä lähtökohtana on se, että löydetään jokin suunta tai haaste, jota päivän aikana työstetään yhdessä koko työyhteisön kanssa. Päivän hintaan kuuluu valmisteleva neuvottelu työpäivän esimiehen kanssa. Neuvottelun tärkein kysymys on, millaisia yksilöidympiä tavoitteita kehittämispäivän avulla pyritään saavuttamaan.

2. Kehittämispäivä, jonka teemoja ovat:

Avaus: Aktiivinen työyhteisö
Mitä haluamme saada aikaan: Haasteen työstäminen
Rikastuttava työyhteisö ja ajatusten rikastaminen
Oma työliitto työyhteisön haasteen kanssa

Päivän lopullinen ohjelma laaditaan alkuneuvottelun pohjalta. Tilaisuus pohjautuu tietoisuuteen, yhteisöllisen, rikastuttavat ominaisuudet esille tuovan työmenetelmän käyttämiseen sekä itsenäiseen työskentelyyn.

Päätöskeskustelu esimiehen kanssa

Keskustelussa valmentajat nostavat esiin asioita, jotka ovat hyödyllisiä jatkotyöskentelyn kannalta ja jotka kuuluvat esimiehen tietoon.

Valmentajat ja lisätiedot:

Urpo Jalava, VTL, esimies- ja työyhteisövalmentaja,
urpo.jalava@aktantti.fi, 041 452 8050
Hannu Tonteri, työ- ja organisaatiopsykologi,
hannu.tonteri@aktantti.fi, 040 524 6287