

Uusi näkökulma johtamiseen!



HUOMAA UUTUUSKIRJA!



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

 **Dynaaminen johtaminen™**

 **Wanha Dynamo**
1952

 **aktantti**

DYNAAMINEN JOHTAMINEN PÄHKINÄNKUORESSA

Vanhojen kliseiden toistaminen ei vastaa nykyisiin johtamisen haasteisiin. Dynaaminen johtaminen on aikaan sopiva tapa suunnitella, toteuttaa ja johtaa uudistumista ja muutoksia. Se on vastapaino hierarkkiselle johtamiselle, joka jakaa toimintaa erillisiin osiin ja ehkäisee dynamiikan muodostumista.

Dynaaminen johtaminen auttaa strategisen toiminnan kasvavien haasteiden edessä: muutosten rytmi kiihtyy koko ajan ja asiat ovat aina aikaisempaa monimutkaisempia. Perinteinen strateginen suunnitelmallisuus on yhä kiistanalaisempaa, koska johdon on vaikeata tuottaa strategioita sillä konkreettisuustasolla, että asiakaspinnan työntekijät voisivat saada niistä ohjausta työhönsä. Toinen keskeinen kysymys on, että strategiat eivät pysy ajan tasalla, vaan vanhenevat nopeasti.

Dynaaminen johtaminen sisältää uuden johtamisperiaatteen: organisaation työyhteisötason mobilisoinnin tulevaisuuteen suuntautuvan työskentelyn kautta. Aikaisemmin työyhteisötasoiseen näkemyksellisyyteen on kiinnitetty varsin vähän todellista huomiota, mielenkiinto on kohdistunut ehkä eniten työyhteisöissä ilmenevien ilmapiiriongelmiin ja ristiriitojen ratkaisemiseen. Dynaaminen johtaminen antaa lisää välineitä ja kokonaisvaltaisen ajatuskehikon strategiselle ja näkemykselliselle johtamiselle.

Dynaaminen johtaminen muodostaa parempaan tulevaisuuteen pyrkimisestä ja strategiasta, työyhteisön johtamisesta sekä yksilöllisestä johtamisesta saumattoman kokonaisuuden.

DYNAAMINEN JOHTAMINEN INTEGROI ORGANISAATION RAKENNEOSAT

Dynaaminen johtamisjärjestelmä koostuu kolmesta elementistä tai tasosta.

1. Johtamisen lähtökohtana on strateginen taso, joka on kaikista tasoista abstraktein. Tällä tasolla tehdään määrittäviä tulevaisuudesta, arvoista ja toiminnan painopisteistä koko organisaatiota ajatellen.
2. Toinen taso on työyhteisöjen taso. Työyhteisöissä lokalisoidaan strategia omaksi ja yhteiseksi jo siksi, että organisaation strategiaa ei voi koskaan toteuttaa täysin samalla tavalla organisaation eri osissa.

Tulevaisuuteen suuntautuvan ajattelun ja strategian keskeinen ajatus on sen yhteiseksi tekeminen, koska lähellä ihmisiä olevat asiat ohjaavat toimintaa huomattavasti vahvemmin kuin kaukaiset. Lokalisointi tapahtuu yhdessä ajattelemalla ja toimintatapainnovaatioita tekemällä. Samalla luodaan ajattelun, innovatiivisuuden ja toteuttamisen dynamiikkaa, joka syntyy ihmisten yhteisvaikutuksen kautta.
3. Yksilöllisellä tasolla johdetaan yksilöllistä osaamista, motivaatiota ja sitoutumista työyhteisötasolla luotujen suuntaviivojen mukaisesti.

Näin organisaation ohjaus muunnetaan työyhteisötason kautta yksilölliseksi konkretiaksi. Lähiesimiehet ovat tässä tärkeässä asemassa, koska he toteuttavat toisen ja kolmannen tason johtamista käytännössä.

KÄYTTÖÖNOTTO

Jos näet, että organisaatiossasi on strategisen johtamisen ongelmia, uudistumisen ja innovatiivisuuden puutetta tai hajanaisuutta ja sitoutumattomuutta, harkitse Dynaamista johtamista

Dynaamisen johtamisen käyttöönotto on muutos, joka koskee koko organisaatiota ja sen kaikkia jäseniä. Se uudistaa sekä johdon, esimiesten että työntekijöiden toimintaa. Johdon, esimiesten ja henkilöstön aikaisempaa laajempi positiivinen yhteisvaikutus suunnittelussa, päätöksenteossa ja toteutuksessa parantaa organisaation toimintakykyä, lisää synergiaa ja parantaa kaikkien osapuolten sitoutumista.

Dynaamisen johtamisen monipuolinen työkalupakki tarjoaa johtamisen ja esimiestyön työvälineitä ja työtapoja kaikille tasoille ja niiden yhdistämiseksi.

*Ota yhteyttä, niin
keskustellaan!*



*Urpo Jalava
Puh 041 452 8050
urpo.jalava@aktantti.fi*



*Risto Matilainen
Puh. 0400 645 123
risto.matilainen
@wanhadynamo.fi*

