

BLOGITEKSTI

Johtajuuden tehtävä on tuottaa lisää johtajia, ei seuraajia.

Ralph Nadar

Kun puhutaan johtajuudesta, perinteisimmissä mielikuvissa verkkokalvoille saattaa piirtyä mystinen, vahva johtaja, joka luotsaa joukkiotaan läpi tantereiden ja tyrskyjen. Kuitenkin nykypäivän työelämään ja organisaatioihin on miltei vallankumouksellisesti noussut jaetun johtajuuden eetos. Myös asioiden johtamisesta on suunnattu yhä enemmän henkilöstöjohtamisen kiemuroihin sekä ihmisten hyödynnettäviin voimavaroihin ja potentiaaliin. Ihmisillä on väliä. Ihminen on se, jota johdetaan. Ihminen on se, joka johtaa.

Miksi jaettu johtajuus on tärkeää?

Nykyajan johtaminen sisältää piirteitä kriisijohtamisesta, jaetusta johtajuudesta ja moninaisuuden johtamista. Jaettu johtajuus mahdollistaa nopeamman reagoinnin erilaisiin ja moninaiisiin käänteisiin. Kun vastuu jakautuu laajemmalle, organisaatio pystyy mukautumaan nopeammin ympäristön muutoksiin. Jaettu johtajuus vaatii myös jatkuvaa oppimista, kehittymistä ja dialogia. On osattava luopua, tehdä kompromisseja, neuvotella, nähdä syvemmälle ja toimia yhteisöllisesti. Jaetun johtajuuden kautta pääsee kurkistamaan uudenlaisiin näkökulmiin, oppimaan toiselta, jakamaan kuormaa ja iloitsemaan yhdessä. Jaettu johtajuus on parhaimmillaan samaan suuntaan katsomista ja kulkemista – välillä kevein kengin hypähdellen ja välillä kivirekeä kivikossa vetäen.

Menestyksekkään strategian laatiminen yhdessäkin on vaativa tehtävä ja sen tekemiseen ei ole yhtä ainoaa tapaa. Hyvä strategia tuo menestystä sekä sytyttää henkilöstön ja organisaation toimimaan yhtenäisesti. Tärkeänä strategian luomisessa voidaan pitää henkilöstön osallisuutta, jolloin sitoutuminen, yhteisöllisyys ja onnistuminen paranevat. Tiedon jakaminen ja avoin viestistä on jaetun johtajuuden peruspilareita. Kun kaikki tietävät organisaation suunnan ja tavoitteet, on helpompaa osallistua päätöksentekoon. Vaikka hyvät johtajat ovat näkemyksellisiä ja rohkeita toimissaan, on kuitenkin arvokasta pysähtyä miettimään koko työyhteisön kanssa, mitä hyvää halutaan säilyttää, mihin ei halua palata ja mitä uutta on innovoitu.

Tulee myös muistaa, että jokaisella organisaation jäsenellä on mahdollisuus ottaa rooli johtajana oman asiantuntemuksensa ja vahvuutensa puitteissa. Lisäksi jokaisella on vastuu oman itsensä johtamisessa. Kun jokainen työntekijä tuntee, että oma panos on merkityksellinen ja jokaisella on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon, tehostuvat myös työnteko ja sitoutuminen. Tämä lisää myös motivaatiota ja hyvinvointia.

Ihmisten johtaminen perustuu arvostavaan dialogiin, avoimuuteen ja samaan hiileen puhaltamiseen. Johtamisympäristö muokkautuu myös koko ajan, ja tempo on yhä kiihtyvämpää. Kilpailukyvyyn ja menestymisen kannalta on henkilöstön sitouttaminen ja inhimillinen johtaminen avainasemassa. Samoin peräänkuulutetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen mahdollisuuksia, hyvää työyhteisöä ja työyhteisötaitoja sekä moninaisuuden ja yksilöllisyyden huomioimista. Miksi emme hyödyntäisimme tulevaisuuden johtajuuden kiemuroissa vahvaa yhdessä tekemistä ja johtamista vahvuuksia hyödyntäen? Menestyksen avain lienee luottamus.

Paras johtaja on se, jolla on tarpeeksi järkeä valita oikeat ihmiset haluamiinsa hommiin ja tarpeeksi itsehillintää ollakseen häiritsemättä heidän työtään

Theodore Roosevelt