

# Onko sinussa johtajan aineista?

- pohdintaa hyvinvointijohtamisen näkökulmasta

Suomen Yrittäjäopisto

Sanna Möller-Aaltonen

20.11.2018

Sanna Möller-Aaltonen

1

## Johtajan ammatti – aikamoinen pesti!



**Matti Alahuhta**

Hän toteaa Ylelle antamassaan haastattelussa tähän tapaan: Niin..mä itse pidän itseäni, että mä olen **vaativa ja ihmisistä huolehtiva**. Olen aina pyrkinyt olemaan herkkä sille, että se vaativuus ei mene liian pitkälle, koska siitä ei olisi sitten kenellekään iloa. **Kuunteleminen on todella tärkeää**, sillä siitä oppii, **mitä henkilö todella sanoo**, toiseksi **oppii ymmärtämään sitä toista henkilöä** entistä paremmin ja kolmanneksi sellainen aktiivinen läsnäoleva kuunteleminen on paras merkki ja signaali siitä, että **olet minulle tärkeä**.



**Katriina Grönqvist**, Great Place to Work Suomen toimitusjohtaja

Ihmiset ovat yrityksen tärkein menestystekijä. **Vuorovaikutuksen ja yhteistyön toimivuus** on Suomen parhaiden työpaikkojen vahvuus. "Yrityksissä kulttuuria kehitetään jatkuvasti yhdessä avoimessa vuorovaikutuksessa uskoen siihen, että **jokainen työntekijä on oman työnsä paras asiantuntija ja johdon tehtävänä on poistaa onnistumisen esteitä**". Vain tällainen ajattelu mahdollistaa pitkäjänteisen hyvän työpaikan rakentamisen, jonka tulokset näkyvät niin yrityksen työntekijöiden, asiakkaiden ja omistajien positiivisena kokemuksena",



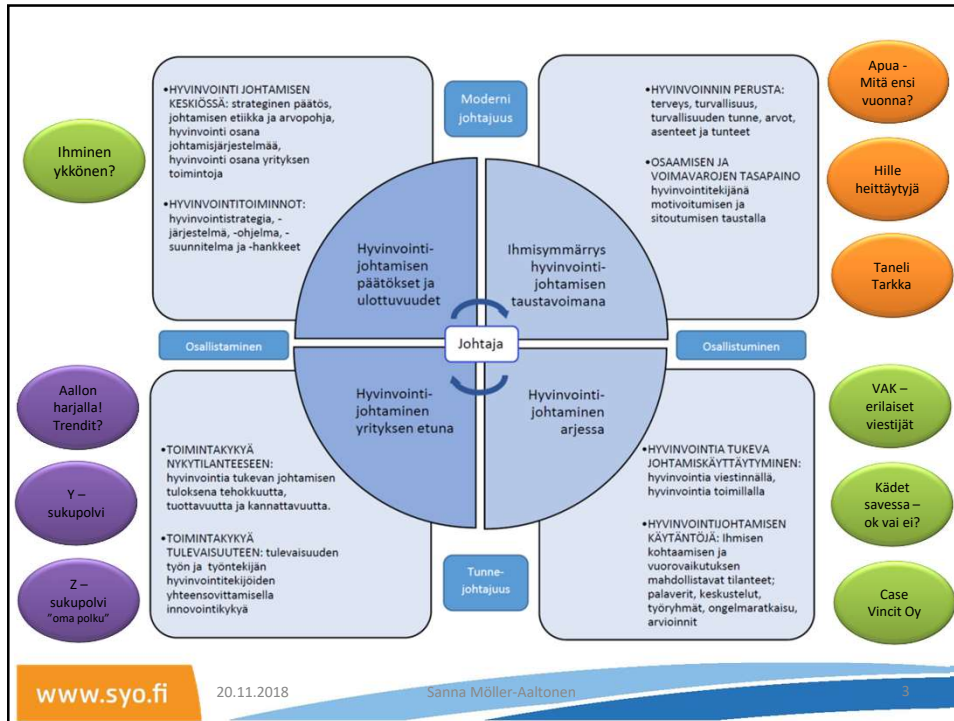
**Saana Tyni**, Toimitusjohtaja, Koti Puhtaaksi Oy

Palvelualan ensikertalainen rakentaa arvostuksella parempia työpaikkoja. "Uskomme, että tyytyväisen asiakkaan tae on tyytyväinen työntekijä. **Arvostamme** siistijöitä ja heidän uskottoman hienoa työmoraaalia ja ahkeruutta, ja koemme, että he ansaitsevat saada ympärilleen **erinomaiset puitteet tukemaan työssä jaksamista ja intoa**. Tästä tulee positiivinen kierre: kun tyytyväiset työntekijät palvelevat asiakkaansa tyytyväisiksi, tyytyväisiä asiakkaita on motivoivaa taas palvella."

20.11.2018

Sanna Möller-Aaltonen

2



**Y-sukupolvi**  
 - 1979-1995  
 - Edustaa vuonna 2020 noin 45 prosenttia työvoimasta

Lähde: Luento "Y-sukupolvi työelämässä", Susanna Kuitalahti, KTT, Vaasan Yo, Johtamisen Foorumi 2018. Taustalla luennoitsijan väitöskirja: "It's so nice to be at work!" Adopting different perspectives in understanding Generation Y at work. Acta Wasaensia 339, Universitas Wasaensis, 2015.

**Y-sukupolvelle motivaatiota tuovat:**

- Uusi, kiinnostava projekti
- Kiva työyhteisö
- Mahdollisuus kasvaa ja kehittyä
- Joustavuus
- Työn ja perheen yhteensovittaminen
- Onnellisuus yksityiselämässä
- Riittävät haasteet, mutta eivät liian kuormittavat
- Kotona on kaikki hyvin

**Yli 35-vuotiaat työntekijät**

Maanantai Tiistai Keskiviikko Torstai Perjantai

**Alle 35-vuotiaat työntekijät**

Maanantai Tiistai Keskiviikko Torstai Perjantai

Ainakin he ymmärtävät toisiaan keskiviikkoisin!

Vaasan yliopisto | Johtaminen | Susanna Kuitalahti |

www.syo.fi 20.11.2018 Sanna Möller-Aaltonen 4

## Ajatuksia

- <https://www.palta.fi/tulevaisuuden-johtajuus/uusi-johtaminen-on-esteiden-poistamista/>

MIKKO KUITUNEN, Ohjelmistoyritys Vincitin perustaja ja ohjelmistokehitysliiketoiminnan vetäjä. Hyvän johtamisen ja työelämän puolestapuhuja.

- <https://duunitori.fi/tyoelama/tulevaisuuden-johtaja/>

LinkedIn –kysely (vastaajina 200 Suomalaista johtajaa ja asiantuntijaa): Nämä ovat tulevaisuuden johtajan 10 tärkeintä ominaisuutta: Tunneäly, Empaattisuus, Avoimuus, Aitous, Kuunteleminen, Mahdollistaminen, Inhimillisuus, Tilannetaju, Vuorovaikutustaidot ja Rohkeus

- <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-johtaja-kysyy-kuuntelee-ja-kannustaa/>

Krista Pahkin, Työterveyslaitos: Johtamiseen ladataan paljon odotuksia, toiveita ja vastuuta. Hyvän johtamisen voi kuitenkin tiivistää kolmeen k:hon: kysy, kuuntele ja kannusta.

- *Älykäs johtaminen on enemmän yhteistoimintaa kuin yksilösuoritus. Se on tasapainoilua tehokkuuden, uudistumisen ja hyvinvoinnin välillä. (Sydänmaalakka)*
- *Johtaja, joka ottaa vaikut korvistaan ja kuuntelee mitkä asiat turhauttavat ihmisiä ja on valmis etsimään parannusehdotuksia, löytää hyvinvoinnin polulle. (Jabe)*
- *Jaettu johtajuus, sopiva vastuun ja vallan jakaminen, edistää hyvinvointia. Johtajakeskeisyyden sijaan tulisikin kehittää jaettava johtajuutta. On oivallettava, että johtaminen on niin tärkeää, ettei se voi olla vain johtajien tehtävä. Se on yhteistoimintaa, johon koko työyhteisö tulisi osallistaa. (Sydänmaalakka)*
- *”Pohjimmiltaan työhyvinvointi lähtee yrityksen hengestä – siitä, että tulee kuulluksi ja kokee kuuluvansa yhteisöön, jolla on sama tavoite. Kaikki muu on kuorrutusta”. (Työtekijä / Vincent Oy)*

|   |   |
|---|---|
| Työn ilo (2011)   | Marja-Liisa Manka, FT                   |
| Työhyvinvointi johtamistehtävänä (2012)                 | Juhani Tärkkönen, FT, YTL               |
| Työhyvinvointi ja organisaation menestys (2012)         | Pasi Pyöriä (toim.), YTT                |
| Henkilöstöjohtaminen; Strateginen kilpailutekijä (2013) | Riitta Viitala, KTT                     |
| Tunteet ja työ (2014)                                   | Pauli Juuti, VTT & Pontus Salmi, TT     |
| Hyvinvointia työssä (2014)                              | Petri Virtanen, VTT & Marjo Sinokki, LT |
| Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi (2015)            | Pauli Juuti, VTT & Antti Vuorela        |