

Transformationaalinen johtaja



Johtajaksi ei vain synnytä, siihen myös opitaan

Mikä erottaa hyvät johtajat muista? Vastaus: transformationaaliset johtamistaidot. Tutkimusten mukaan johtajan transformationaalisuudella on merkittävä vaikutus alaisten koettuun työhyvinvointiin, organisaation muutosvastarinnan määrään ja myös tuloksiin. Mitattiin sitä sitten euroilla tai palvelusuoritteilla. Oltiinpa sitten yksityisellä tai julkisella sektorilla. Transformationaalisuus toimii!

Transformationalisen johtajuuden peruskivi on *karisma*. Terve tapa rakastaa itseä ja saada alaiset inspiroitumaan maailman tarjoa-

mista mahdollisuuksista. Tosiaan: *mahdollisuuksista*, sillä transformationaalisilla johtajilla on kyky kääntää uhkien ympäristö mahdollisuuksien ympäristöksi.

Usein luullaan että transformationaaliset johtamistaidot, kuten karisma tai positiivinen elämänsenne ovat jotakin, jonka saamme äidinmaidosta. Ehei! Niitä voi opetella ja oppia. Toki jotkut meistä ovat luontaisesti enemmän kallellaan transformationaalisuuteen kuin muut, mutta jokainen voi parantaa omia johtamistaitojaan ”transformationaalisuuden lippaan” aukaisulla.

Vapauta alaistesesi koko potentiaali kukkimaan

Miksi jotkut työryhmät jakavat avoimesti (hiljaista) tietoa ja tuottavat jatkuvasti innovaatioita? Miksi jotkut työryhmät haluavat aina ylittää itsensä ja mennä omien rajojensa ulkopuolelle (kasvamaan)? Miksi joitain työyhteisöjä pelottaa aina muutos ja toiset ovat valmiita sopeutumaan niihin hyvinkin nopeasti?

Jo sadat tutkimukset osoittavat, että eron taustalla on transformationaalinen johtamiskulttuuri. Transformationaalisten johtajien alaiset nauttivat siitä kasvusta, jonka työ heille mahdollistaa, kun taas toiset uupuvat työnsä alle.

Tiedeyhteisö on löytänyt transformationaaliset johtamistaidot käytännössä vasta 2000-luvulla, mutta hyvät johtajat ovat toteuttaneet niitä jo vuosituhansia. Hyvät johtajat osaavat inspiroida alaisia, uskaltavat rohkaista heitä innovatiiviseen ongelmanratkaisuun, sekä ymmärtävät että meillä jokaisella on oma yksilöllinen motivaatiomme tehdä töitä ja käyttäytyä ryhmässä.

Hyvät johtajat ovat olleet transformationaalisia aina – usein tosin tietämättään. Nyt sille asialle on viimein nimi ja sille on myös mittari ja valmennukset, joiden avulla kuka tahansa voi parantaa taitojaan saada alaisten koko potentiaali kukkimaan.

Transformationaalinen johtaja - on yhden päivän (9-16) mittainen seminaaripäivä, jossa keskitytään transformationaalisten johtamistaitojen opetteluun.

Seminaarin jälkeen valmennukseen osallistuneet henkilöt ovat parempia kuuntelijoita työyhteisössään. He ymmärtävät, että hyvä johtaminen edellyttää motivointia monella tasolla. He saavat valmiuksia luoda työympäristöjä, jotka synnyttävät innovaatioita, sekä ymmärryksen siitä, miten luottamusta ja turvaa luodaan johtamalla ihmisyydestä käsin.

Tosielämän tarinat ja käytännön esimerkit motivoivat osallistujia kehittämään omia johtamistaitojaan.

Optimaalinen ryhmäkoko on 10-15 osallistujaa.

VIKTOR – Work-Life Metrics Oy tarjoaa myös transformationalisen johtajuuden mittausta. Kysy lisää mittauksen sisällyttämisestä valmennuksen yhteyteen.



Seminaarin valmentajina toimivat *Jussi Leinonen* ja *Wille Raitolampi*. Molemmat inspiroivia puhujia, sekä innovatiivisia sarjayrittäjiä, joilla on syvä oma-kohtainen kokemus siitä, mitä transformationaalinen johtajuus saa aikaan työyhteisöille ja bisnekselle kaikkiaan.



Tiedeyhteisö on jo kauan aikaa sitten havainnut, että naisten johtamat yritykset ovat noin 10% tuottavampia, mitä miesten johtamat. Selitys tähän löytyy siitä, että naisilla on luontaisesti korkeammat transformationaaliset johtamistaidot. Organisaation ja sen esimiehen transformationaalisuus ei tarkoita vain parempaa tuottavuutta. Viimeaikaisten tutkimusten mukaan näissä organisaatioissa mm ihmiset voivat paremmin paitsi henkisesti, myös fyysisesti. Toisaalta esim. Suomessa kunta-alalla ei-transformationaalisten esimiesten alaisilla on selvästi enemmän sairauspoissaoloja kuin muilla työyhteisöillä.

Muutosvastarinnan torjuntaan

Jatkuvasti muuttuva maailma edellyttää jatkuvasti sopeutuvia organisaatioita. Viime vuosikymmeninä koettu muutos on luultavasti vasta kalpea alku siitä, mitä reagointi – ja yhä enemmän muutosten ennakointi – meiltä vaatii. Organisaatioiden kyky sopeutua muutoksiin vaihtelee suuresti, osassa muutos otetaan vastaan osana nykyaikaista toimintaympäristöä, osassa taas takerrutaan vanhoihin rakenteisiin, ikään kuin hukkuva tarttuisi pelastusköyteen. Tunnistamme tämän ilmiön muutosvastarintana. Hyvätkin kehitysideoit tyssäävät yleensä siihen, että organisaatiosta löytyy riittävästi muutosvastarintaisia, äänekkäitä vastustajia. Kuinka tällaiseen ongelmaan tulisi tarttua?

Useat tutkimukset osoittavat, että avain muutosvastarinnan madaltamiseen on transformationaalinen johtamiskulttuuri. Muutoksen hyväksymisestä tulee tehdä organisaation ominaisuus – ei riitä että vain jotkut sen jäsenistä

ovat avoimia muuttamaan käsityksiään tai toimintatapojaan. Kaikki muutos lähtee meistä ihmisistä. Usein onkin sanottu, että *organisaatiot eivät muutu – vain ihmiset muuttuvat*. Sikäli jos uskaltavat.

Nykyaikaisen johtajan/esimiehen tärkeimpiä taitoja onkin luoda organisaation jäsenille sellainen turvan tunne, jossa muutos ei ole uhka, vaan mahdollisuus. Tämä taito on löydetty erityisesti transformationaalisilta johtajilta. He osaavat luoda esim. innovaatiokontin kautta sellaisen uuden turvan, joka automaattisesti vähentää muutosvastarintaa. Transformationaalisuus onkin organisaation asia/ominaisuus. Sen ylläpito edellyttää kaikkien jäsenten yhteisiä työyhteisötaitoja, mutta esimies on sen ylläpidosta pääasiallisessa vastuussa. Se on kuin hyvä virus. Tarttuu organisaatioon ja antaa sitä kautta voimaa sopeutua tuleviinkin muutoksiin.

Ota yhteyttä, kysy lisää!

Jussi Leinonen

toimitusjohtaja
044 209 21 31
jussi@wlm.fi



VIKTOR – Work-Life Metrics Oy

VIKTOR – Work-Life Metrics Oy on 2014 perustettu yritys, jonka missiona on auttaa organisaatioita tekemään innostavampia, kokonaisvaltaisesti terveitä työyhteisöjä, joissa sairauspoissaolot ovat minimissään. Tavoitteenamme on kehittää mittareita, jotka huomioivat työyhteisöjen monimutkaiset riippuvuussuhteet, mutta joita on helppo käyttää työyhteisöjen johtamisen suunnan löytämiseen. Filosofiaamme on toimia linkkinä akateemisen tietämyksen ja esimiehen, sekä koko henkilöstöhallinnon jokapäiväiseen toiminnan välillä. Mittaamisen lisäksi tarjoamme johdon ja henkilöstönvalmennusta henkisen työhyvinvoinnin peruskomponenttien parantamiseksi. Yrityksen omistavat Wille Raitolampi ja Jussi Leinonen.

Aforismejä transformationaalisesta johtajuudesta

- *A leader is a dealer in hope. –Napoleon Bonaparte*
- *Before you are a leader, success is all about growing yourself. When you become a leader, success is all about growing others. –Jack Welch*
- *A great leader's courage to fulfill his/her vision comes from passion, not position. –John Maxwell*
- *Be the change you want to see in the World. –Mahatma Gandhi*
- *If you talk to a man in a language he understands, that goes to his head. If you talk to him in his language, that goes to his heart. – Nelson Mandela*
- *Motivate the mind; the body will follow.*
- *A person who feels appreciated will always do more than expected.*
- *Whatever you are, be a good one. –Abraham Lincoln*