

Pekka Isotalus
Hanna Rajalahti

VUOROVAIKUTUS

johtajan työssä

Copyright © 2017 Talentum Media Oy ja kirjoittajat

Kansi: Tiina Haavistola

Taitto: Taru Tarvainen

ISBN 978-952-14-2944-6

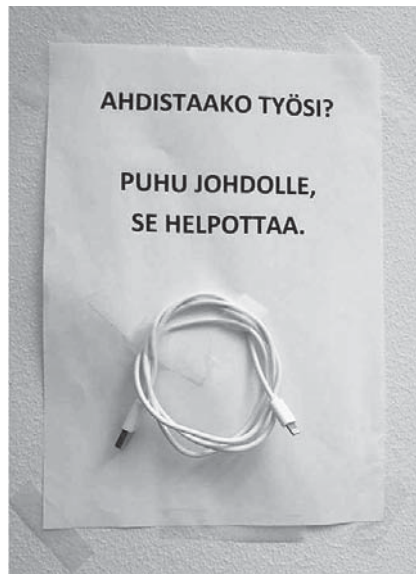
ISBN 978-952-14-2945-3 (sähkökirja)

BALTO print, Liettua 2017

Anna palautetta: protoimitus@almamedia.fi

ESIPUHE

Nettikuvastossa tupsahtaa tasaisin välein esiin meemi, joka kehoittaa puhumaan johdolle, kun tarvitsee helpotusta:



Leikkiessään johto-sanana kaksoismerkityksellä meemi ylläpitää käsitystä siitä, että johdolle puhuminen on yksipuolista, turhaakin. Meemin johto ei vastaa mitään, eihän se edes ymmärrä, mitä kuulee. Parhaimmillaan tällainen meemi voi kuitenkin toimia jonkinlaisena varaventtiilinä. Sen lähettäjiä ja vastaanottajia helpottaa spontaani nauru, jolla kuvaan voi reagoida – *tämä on niin tätä...*

Samaan aikaan julkisuudessa esiintyy monenlaisia guruksi nostettuja kertomassa, minkälaisilla tempuilla työ saadaan maistumaan mannalta ja tuottamaan kultaa. Puhetilaisuudet, seminaarit ja konferenssit täyttyvät ihmisistä, joita kiinnostaa työelämän parantaminen. Maailmalta tuodaan Suomeen esikuvia kertomaan, minkälaisilla tempuilla he ovat luoneet innovatiivisen, tyytyväisen ja hyvinvoivan työyhteisön.

Molemmat ilmiöt kertovat siitä, että työllä on tärkeä asema elämässä ja työpaikan ihmissuhteet ovat merkityksellisiä – niiltä odotetaan paljon. Kumpaan ilmiötä, meemejä ja guruksen esiintymisiä, yhdistää myös sama ongelma: kenenkään taidot eivät vahvistu eivätkä työnteon olosuhteet muutu sillä, että vietämme aikaa samanmielisten seminaareissa tai osallistumme sosiaalisen median pilailuun. Työelämätaitojen kehittäminen vaatii harjoittelua.

Mutta onko tilanne niin huono, kuin meemit ja julkisen keskustelun määrä antavat ymmärtää? Olemme koonneet kirjaan tutkimustietoa vuorovaikutuksesta, vuorovaikutusosaamisesta ja sen kehittamisestä sekä johtamisviestinnästä. Tähän tieteelliseen tietoon olemme halunneet yhdistää myös käytännön kokemuksen äänen.

Kirjan taustalla on ensisijaisesti halu selvittää, mitä johtajat itse ajattelevat vuorovaikutusosaamisesta ja sen merkityksestä työssään. Miten johtajat näkevät oman työnsä ja vuorovaikutuksen aseman johtamisessa? Ovatko he ”johtoja”, joille puhuminen on turhaa, vai johtajia? Mitä vuorovaikutuksen muotoja he kertovat käyttävänsä ja miten he ovat kehittäneet omia taitojaan?

Näistä kysymyksistä kirjamme lähti liikkeelle. Haastateltaviksi valikoitui lumipallomenetelmällä 13 erilaisissa organisaatioissa toimivaa johtajaa, joista olimme kuulleet ”hyvää”. Tämä kirja ei analysoi haastateltavien johtamistaitoja, vaan keskittyy siihen puheeseen, jolla he kuvaavat vuorovaikutusta ja vuorovaikutustaitojensa kehittämistä uransa varrella.

Kehittämisenäkökulma on kirjassamme keskeinen. Emme ajattele, että hyväksi vuorovaikuttajaksi synnyttään. Hyväksi vuorovaikutustaitojen käyttäjäksi kehitytään, mikä vaatii sangen tietoisia

ponnisteluja. Ensinnäkin pitää keskittyä tarkastelemaan omaa osaamistaan ja toiseksi pitää keskittyä kehittämään toimivia ratkaisuja erilaisiin tilanteisiin, pitää oppia tunnistamaan tilanteita ja tapoja toimia niissä hyviä ratkaisuja tuottavalla tavalla. Toivomme, että haastateltaviemme kokemukset tarjoavat esimerkkejä vertaisoppimiseen ja rohkaisua omien taitojen kehittämiseen.

Kirjamme taustalla on myös toive siitä, että vuorovaikutustaitojen harjoittaminen otettaisiin Suomessa vakavasti yhtenä keskeisenä työelämätaidona. Työelämätaitojen muutoksesta on alettu puhua entistä enemmän, kun monet työt siirtyvät digitoituiksi palveluiksi tai robottien tehtäväksi. Onpa ilmaan heitetty myös ajatus, että robotit voisivat johtaa ihmisiä!

Frank Levyn ja Richard Murnanen analyysi lähtee kuitenkin toiselle uralle. Heidän mukaansa ihmisille jää työ, jossa ratkaistaan jäsentymättömiä ongelmia, työstetään uutta tietoa ja tehdään eirutiininomaisia tehtäviä. Työ, joka on pilkottavissa ohjelmoitaviksi komennoiksi, siirtyy roboteille. Ihmiselle riittää kuitenkin luovuutta, keksimistä ja vuorovaikutusta vaativaa tekemistä. Tämän ennustuksen perusteella näyttää siltä, että vuorovaikutuksen osaavia ihmisiä tarvitaan edelleen esimiestehtävissä: he näyttävät suuntaa, motivoivat, auttavat tekemään valintoja, rohkaisevat ottamaan riskejä ja palkitsevat hyvistä tuloksista.

Kiitos kirjasta kuuluu niille osaaville johtajille, jotka olivat valmiita kertomaan vuorovaikutuksesta omassa työssään tämän kirjan sivuilla. Kiitos kokemuksienne ja näkemyksienne avokätisestä jakamisesta sekä selfieistä, Marja Aarnio-Isohanni, Marika Aaramo, Elina Björklund, Jukka Hienonen, Reijo Karhinen, Lea Kauppi, Pertti Korhonen, Päivi Kärkkäinen, Harri Pursiainen, Asta Sihvonon-Punkka, Keith Silverang, Tuomas Syrjänen ja Petteri Taalas! Kiitämme myös Suvi Aaltoa ja Liisa Poikolaista Alma Talent Prossa hyvin sujuneesta yhteistyöstä.

Helsingissä ja Espoossa marraskuussa 2016
PEKKA ISOTALUS ja HANNA RAJALAHTI