

HUOM! TÄMÄ ON RINNAKKAISTALLENNE

Rinnakkaistallennettu versio voi erota alkuperäisestä julkaistusta sivunumeroiltaan ja ilmeeltään.

Tekijä(t): Mielonen, Harri

Otsikko: Dialoginen johtaminen uuden koulutuspäällikön näkökulmasta

Versio: Kustantajan pdf

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Mielonen, H. (2024). Dialoginen johtaminen uuden koulutuspäällikön näkökulmasta. Pulssiportaali 10.1.2024. <https://www.karelia.fi/2024/01/dialoginen-johtaminen-uuden-koulutuspaallikon-nakokulmasta/>

PLEASE NOTE! THIS IS PARALLEL PUBLISHED VERSION / SELF-ARCHIVED VERSION OF THE OF THE ORIGINAL ARTICLE

This is an electronic reprint of the original article.

This version *may* differ from the original in pagination and typographic detail.

Author(s): Mielonen, Harri

Title: Dialoginen johtaminen uuden koulutuspäällikön näkökulmasta

Versio: publisher's pdf

Please cite the original version:

Mielonen, H. (2024). Dialoginen johtaminen uuden koulutuspäällikön näkökulmasta. Pulssiportaali 10.1.2024. <https://www.karelia.fi/2024/01/dialoginen-johtaminen-uuden-koulutuspaallikon-nakokulmasta/>

Dialoginen johtaminen uuden koulutuspäällikön näkökulmasta

10.1.2024

Olen nyt toiminut Karelia-ammattikorkeakoulun matkailun- ja median koulutuspäällikkönä muutaman kuukauden, ja tässä tekstissä nostan lyhyesti esille ajatuksiani dialogisesta johtamisesta. Aloittaessani elokuussa 2023 koulutuspäällikön työssä, minulla oli kohtuullisen selkeä visio parista asiasta; kehitän työyhteisön dialogisuutta ja opettelen itse dialogisena johtajana toimimista. Tunnistin itsessäni tarpeen ja halun oppia uutta, sillä minulla oli nolla metriä käytännön kokemusta lähijohtajan työstä. Intoa oli sitäkin enemmän. Kokemuksen puutetta kompensoi vahva teoreettinen osaaminen ja näkemys dialogiseen johtamiseen liittyen sekä sisäsyntyinen uteliaisuus uusiin asioihin. Dialogista ja dialogisuudesta sen sijaan minulla oli vuosien kokemus tiimivalmentajana toimimisen kautta. Nyt uudessa työssäni tavoitteeni onkin hyödyntää osaamistani dialogisuudesta ja tuoda uudenlaista näkökulmaa lähijohtamiseen.

Keskiössä arvostava vuorovaikutus

Dialoginen johtaminen on johtamisen tapa, joka perustuu avoimeen, arvostavaan ja kuuntelemaan vuorovaikutukseen. Dialogin perusperiaatteet kunnioitus, suora puhe, odotus ja kuunteleminen ovat keskeisiä käsitteitä oman johtajuusajatteluni taustalla. Oikeastaan ne ovat minulle keskeisiä käsitteitä ihan ihmisenä olemisen kannalta. Näitä sujuvan ja avoimen vuorovaikutuksen rakennuspalikoita hion ja muotoilen jokaisessa vuorovaikutustilanteessa niin arjessa kuin vapaa-ajalla. Tässä prosessissa tapahtuu jatkuvaa oppimista, enkä tiedä olenko koskaan perillä ja kuoriutuuko minusta jossain vaiheessa dialogin mestari, huippuosaaja. En

tiedä, onko se edes mahdollista tai tarpeellista? Dialogi nimittäin on minulle matka ja jokaisessa dialogissa tunnen oppivani jotain uutta itsestäni ja muista. En ehkä edes tahdo päästä perille.

Luottamus, osallisuus, oppiminen ja innovatiivisuus osana dialogista johtamista

Omaa dialogista johtamista tarkastellessani nostaisin tässä kohtaa keskeisinä käsitteinä esille luottamuksen, osallisuuden, oppimisen ja innovatiivisuuden. Nämä mainitut asiat ovat mielestäni erittäin tärkeitä arvoja ja tavoitteita, jotka ohjaavat minua dialogisena johtajana. Lisäksi ne myös vievät meitä kohti parempaa työyhteisöä ja työn tuloksia.

Luottamus on dialogisen johtamisen tärkeä palanen. Kuten tiedetään, toimiva vuorovaikutussuhde edellyttää luottamusta. Luottamus syntyy aidoissa kohtaamisissa, joissa tuodaan esiin omat näkökulmat, toiveet ja huolenaiheet. Tuodaan ne esiin rehellisesti ja kunnioittavasti. Luottamus syntyy myös tekojen kautta, joten minun on lähijohtajana toimittava esimerkillisesti ja sen mukaisesti, mitä odotan myös henkilöstöltä. Luottamus edellyttää, että lähijohtaja ja henkilöstö ovat avoimia, reiluja ja vastuullisia. Syntynyt luottamussuhde mahdollistaa myös virheiden tekemisen ja niistä oppimisen. Luottamus on yhteistyön kivijalka ja se mahdollistaa konfliktien käsittelyn, sitoutumisen työhön ja vastuun ottamisenkin. Vasta tämän ketjun lopussa seisovat työyhteisön hyvät tulokset. Tulokset ovat siis seurausta näistä yhteistyön tärkeistä palasista, eivätkä itsetarkoitus.

Osallisuus liittyy dialogiseen johtamiseen vahvasti. Osallisuudella tarkoitan tässä sitä, että kaikki työyhteisön jäsenet saavat vaikuttaa omaan työhönsä, työympäristöönsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Tehdään asioita yhdessä. Osallisuuden kokemuksen kautta työn merkityksellisyys, sitoutuminen ja motivaatio lisääntyvät. Kaikki nämä tekijät yhdessä parantavat myös työhyvinvointia.

Dialogisen johtamisen tulee tukea **oppimista**. Kuten tiedämme, elämä on jatkuvaa oppimista ja oppilaitoksessa työskentely edellyttää uteliaisuutta oppia sekä halua kehittää uutta. Dialogissa oppiminen on tehokasta, siinä jaetaan yhdessä tietoa, kokemuksia ja näkemyksiä. Se ei ole väittelyä, vaan siinä ajatellaan yhdessä ja luodaan uutta tietoa. Dialoginen oppiminen edellyttää, että lähijohtaja ja henkilöstö ovat avoimia uusille ideoille, haastavat omia ja muiden oletuksia ja refleктоivat omaa toimintaansa. Dialoginen oppiminen tukee ammatillista kehittymistä, osaamisen jakamista ja laadun parantamista.

Innovatiivisuuden mahdollistaminen ja sen ylläpitämien arjessa on yksi minun tehtäväni dialogisena lähijohtajana. Innovatiivisuus syntyy yhteisissä dialogeissa ja kohtaamisissa, joissa yhdistetään erilaisia näkökulmia, luodaan uusia merkityksiä ja kokeillaan rohkeasti uusia toimintatapoja. Lähijohtajana ajattelen, että minun tulee tukea henkilöstöä rohkeisiin kokeiluihin. Rakentamalla yhdessä henkilöstön kanssa luova ja innovatiivinen ilmapiiri vahvistetaan oppilaitoksen uudistumiskykyä ja kilpailukykyä.

Dialoginen johtaminen on jatkuvaa oppimista

Dialoginen johtaminen vaatii minulta jatkuvaa harjoittelua, palauteteen kuuntelua ja kehittämistä. Se on myös työyhteisön yhteinen matka, jolla opimme toisiltamme ja toistemme kanssa. Toimivalla dialogisella johtamisella voidaan edistää mielestäni koko organisaation innovatiivisuutta, oppimista, hyvinvointia ja tuloksellisuutta.

Dialoginen johtaminen on periaatteessa minulle enemmän kuin vain johtamisen tapa. Se on kokonaisuus, jossa kiteytyy minun tapani olla ihminen tässä maailmassa. Siinä myös kiteytyvät ne arvot, jotka ovat minulle tärkeitä. Dialogisena johtajana minä kuuntelen, osallistun, osallistan, opin sekä innovoin. Homma ei avaruustiedettä, se on ihan vaan ihmisenä olemista ihmisten kanssa.

Tämän artikkelin kuvituskuva on luotu ajan hengen mukaisesti Microsoftin Copilot -tekoälyllä ja tekstin inspiraationa ja ajatusten herättelijänä toimivat luurien kautta kuunneltu klassinen rock-musiikki ja muun muassa seuraavat mainiot julkaisut:

- Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Kauppakaari.
- Karjalainen, P. 2022. Tunneälykkään johtamisen malli. Adeptus 1.6.2022. <https://www.adeptus.fi/tunnealy/tunne%C3%A4lykk%C3%A4%C3%A4n-johtamisen-malli>.
- Lencione, P. 2022. Viisi toimintahäiriötä tiimissä: tarina johtajuudesta. Päivä Osakeyhtiö.
- Räsänen, M. 2022. Dialoginen johtaminen lähijohtamisen kompetenssien kehittäjänä terveydenhuollossa. Väitöskirja. Johtamisen ja talouden tiedekunta. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-2466-7>.

Kirjoittaja:

Harri Mielonen, koulutuspäällikkö, Karelia-ammattikorkeakoulu