

UUDENLAINEN JOHTAMINEN JA ORGANISOITUMINEN retkikunnan aikajana



Maailma:

ennen vuotta 1900

- Rooman valtakunta, legioonien johtaminen "strength and honor"
- Kaupankäynti → esim. silkkiteiden yhteyden luojana
- Auktoriteetin ja "herran pelko"
- "Great Man" - teorit

1900 -1925

- "Taylorismi" –tieteellinen johtaminen. Taylor.
 - o luomalla hierarkioita ja rakenteita voidaan ihmiset saada työskentelemään kuin hyvin öljytty kone
- Auktoriteetin ja "herran pelko"
- Johtajalla synnynnäiset johtajan piirteet
- "Kun palkkaan työmiehen, miksi mukana tulee aivot"

1925 -1950

- Ihmissuhdeteorit
 - o tehokkuutta voidaan saavuttaa myös kiinnittämällä huomiota ihmissuhteisiin
- Ryhmädynamiikka teoria. Lewin.
 - o johtajan johtamistyyli synnyttää vastaavanlaisen ryhmäilmion
- luokka yhteiskunta murtuu



1950 - 1975

- Japanin nousu
- Transaktioanalyysi. Berne.
- Transformationaalinen johtaminen. Burns.
 - o tarkoituksena innoittaa ihmiset voittamaan suuria haasteita
- Tilannejohtaminen. Hersey & Blanchard
 - o johtamistyyli tulisi mukauttaa kunkin tilanteen ja vastaanottajan kykyjen mukaiseksi
- Tavoitejohtaminen. Duckner

1975 -2000

- Globalisoituminen
- Ympäristöjohtaminen
- Internet
- Teknologia mahdollistaa verkottoitumisen
- Tavoitteet ei riitä –huolehditaan edellytyksistä
- Tiimijohtaminen
- Muutosvauhti kiihtyy
- Balanced Scorecard.

2000 -2010

- Kiltit tytöt eivät riitä
- 5 tason johtaminen – Collins
- Innovaatiojohtaminen – Hamel
- Tiedon luominen; hiljaisen ja näkyvän tiedon yhdistyminen- Nonaka
- B. Obama

2010 –

- USA ei enää maailman johtava valtio
- Yksilön vastuu lisääntyy
- Rekrytoinnista tulee todellinen taitolaji
- Tasaava systeemi murtuu ja tilalle eriarvoisuuden kasvaminen
- Yksilöllisten tarpeiden merkitys korostuu
- Ihminen valitsee johtajan
- Kiina ja Intia nousevat
- Pulpahteleva johtajuus – jokaisella olisi oltava johtamistaitoja organisaatiossa
- Ympäristön huomioiminen päätösten teossa kasvaa
- Mihin johtajia enää tarvitaan
- Kokonaisuuden kapellimestareiksi
- Yritysverkostot toimintamalleja, jotka mahdollistavat pienten kilpailukyvyyn
- Työ muuttuu projekteiksi
- Työ on yhdessä tekemistä – johtaminen on yhteiseksi tekemistä



Suomi:

ennen 1900

- Luonto – aika & organisoituminen
- Perhe yksikkönä- kylä yksikkönä
- Kansallistunne herää taiteen kautta

1900-1925

- Kaikki tietävä johtaja –karisma "great man" –teoria
- Johtajat kansainvälistä porukkaa
- Johtajuus määräytyi yhteiskuntaluokan mukaan
- Sivistys ja osaaminen varsin vaatimatonta työntekijöillä
- Kovan työnteon ja ankaruuden vaihe
- "Herran pelko"
- Koskelan malli syntyy
- Suomi sodassa- sotapäälliköt johtajina
- Patruunat johtajina –parhaat taitavia kuuntelijoita
- Taylorismi Suomeen – tuotantolaitoksia sodan jälkeen enemmän
- Talkoohenki
- Selviytyminen
- Sosiaaliturva
- Vapaa-aika lisääntyy

1950-1975

- Nykyhetkellä johtavat syntyivät tällöin +/- 10v
- Työlainsäädäntö syntyy
- Kellokallet
- Rakenteet ohjaa
- Konsultti johtaminen
- Ulkoinen rooli vr. sisäinen kasvu



- Pitkät lounaat- Saunailat –Sisäpiiri
- Kekkonen
- Suomettuminen
- Tulosjohtaminen

1975 -2000

- Work flow – tietotyön prosessit
- EU-integraatio
- €
- Prosessijohtaminen
- Mentoroinnin tavat
- Matriisi
- LAMA
- Globaali toiminta

2000-2010

- Jatkuvan kasvun pakko
- Poikkitieteellisyys
- SCM-Lean
- Tilaustoimintaprosessi kuuluu kaikille, kaikki mukaan kehittämään
- Coachaus
- Mikä palkitsee?
- Median vapautuminen
- Henkinen tasapaino
- Hyvinvointi
- Osallisuus, vastuullisuus
- Internet +sosiaalinen media
- Voiko johtaa uudet lainalaisuudet (liittyen sosiaaliseen mediaan)
- Matriisin ja linjaorganisaation leikkaus
- Kilpailu osajista → milloin tämä uskotaan? konkretisoituu?
- Tunnejohtaminen
- Pakko löytää uusia polkuja
- Moniäänisyys → Johtajan rooli ? → edellytysten luoja
- Läpinäkyvyys
- Pakko löytää uusia polkuja
- IKONI → millaista johtajuutta ihailaan?
- Kasvot –ihminen
- Virtuaalijohtaminen
- Viraalijohtaminen
- Valmentavaa, ihmisen kasvua tukevaa- yksilö saa, yhteisö kehittyy
- Valta tulee tiedon jakamisesta
- Työ muuttuu projekteiksi – pois kustannuspaikoilta
- Työ on yhdessä tekemistä -Johtaminen yhteiseksi tekemistä
- Sininen meri ja punainen meri yhdistyvät
- Seurauksena harmoonisempi ja samalla tuottavampi "violetti" meri
- Tunteet? Intuitio?
- Aikaikkuna ja aivot? →



Oma organisaatio:

ennen 1900

- 1640 yliopistomalli jo syntynyt – kokenut oppinut kasvattaa seuraajansa

1925

- yliopistot avautuivat kaikille "luokkakierto" mahdollistuu mm. näin

1950 -1975

- Yritteliäisyys
- Läpi harmaan kiven
- Sodan jälkeen jälleenrakentaminen
- Käskyorganisatiot
- Teollisuuspolitiikka
- UKK+ muu sisäpiiri
- Rationalisointi
- Tavoite/tilannejohtaminen

1975-2000

- Mies ja ääni – luottamukseen perustuva johtaminen yliopistoissa
- Devalvaatiot
- Itsenäisten yksiköiden aika
- Tiimit
- Yhteisöllisyys, luottamus, vuorovaikutus
- Dialogiset työpajat

2000 -2010

- Yksilöiden tavoitteet vs. organisaation tavoitteet
- Kuinka yhteinen ns. visio oikeasti on?
- Ulos siiloista, mutta mitä tilalle?
- Sirpaleisuuden johtaminen



- Innovatiivisuuden johtaminen
- Vahva uudistuminen
- Osallistava johtaminen
 - o henkilöstö + sidosryhmät
- Esimerkki johtaminen
- Organisoituminen uudella tavalla
- Erilaisuuden kirjosta voimaa
- Kilpailu osaajista kovenee
- Ammattijohtaminen tulee myös tutkimustoiminnan ja opetustoiminnan johtamiseen yliopistoissa
- Osaamisen johtaminen
 - o sisäistetäänkö kuitenkaan asian merkitys
 - o pitkäjänteisyys
- Johtaja mahdollistajana ja innostajana
- Kaikkien osaaminen täysimääräiseen käyttöön
- Kehity tai kuole
- Tietotyö ja motivoituneet ihmiset:
 - o johtaja huolehtii siitä ettei rehkittä liikaa
- Yllättävät kumppanuudet
- Itsetuntemuksesta muiden ymmärtämistä
- Jatkuva kehittyminen
- Yksilöt muodostavat yrityksen – ei päinvastoin!
 - o yksilön vastuu
 - o johtaja luo mahdollisuudet
- Jokaista johdetaan eri lailla
- Vapauden ja vastuun tasapainon rakenne?
- Valta valuu ylöspäin
- Itsensä johtamisen osaaminen
- ”Oikea” johtaminen ja mihin niukka aika jne. käytetään tuottavasti