

Työelämä murroksessa

Miksi toiset sopeutuvat muutokseen helpommin kuin toiset?
Miten itse valmistautua ja auttaa esimiehenä muita?



Petrikki Tukiainen
petrikki@petrikki.fi
050 505 00 77

**Johtajien ja esimiesten kehittämispäivä
5.10.2018**

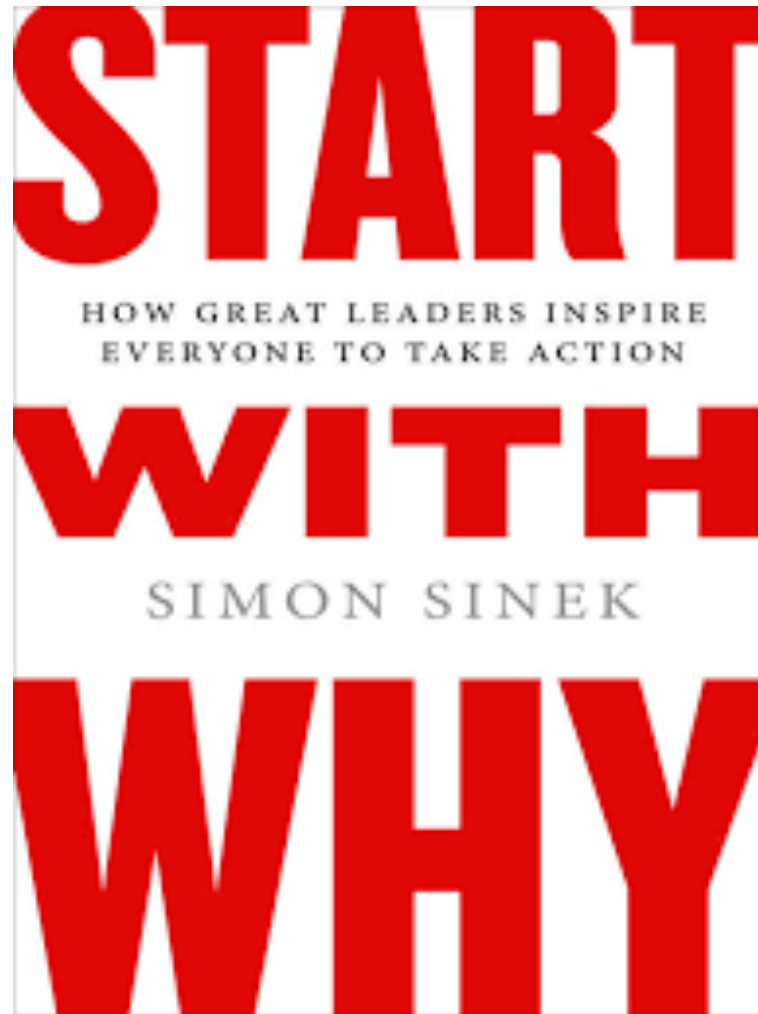
Muutoksen tasot

Kenen?

Mikä?

Miten?

Miksi?



Yhteiskunnan muutoksesta

YHTEISKUNTA



KUNTA



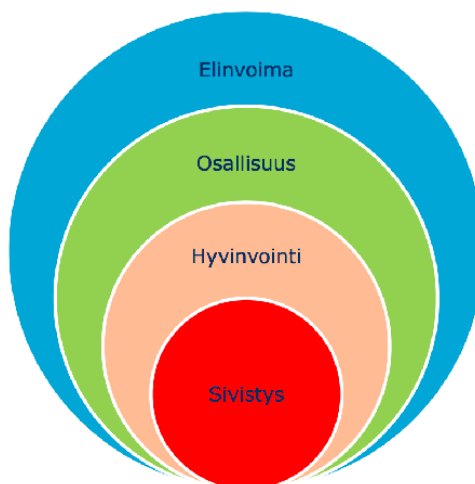
TYÖELÄMÄ

Ennen työpaikka määritteli ihmisen.
Nyt jokainen voi määritellä työn itse.
Yhä suurempi osa valitsee yrittäjyyden.

OPPIMINEN



SIVISTYS



KOULU

OPS 2016

Osaaminen - Laaja-alainen osaaminen
Työtavat: Ilmiöpohjainen oppiminen
Uusi opetus - Uusi johtajuus
Oppimisympäristö - Moniaiset oppimiskokonaisuudet
Jaettu oppimiskäsitys
Yhteiset arvot
Koulun toimintakulttuuri

PERUSTEHTÄVÄT

1. Auttaa oppijaa tulemaan omaksi itsekseen
2. Auttaa oppijaa kasvamaan yhteiskunnan jäseneksi

Sivistyksen tilannekuva

Hyvinvointi rakentuu arjessa – sivistyspalvelut ytimessä



Toimintatapojen murroksesta

	EILEN	TÄNÄÄN
Työtä tehdään	Yksin, tiimissä	Yhdessä asiakkaan kanssa, verkostoissa
Tavoitteet	Selkeät, määriteltävissä	Abstraktit, jatkuvasti muuttuvat
Työn kesto	pitkiä projekteja	lyhyitä kokeiluja
Oppiminen	Koulussa, kursseilla, työssä	Työssä, itseopiskelu, oppimisyhteisöjen ja asiakas casien kautta
Toimintamalli	Yhtenäinen	Hybridi - monimuotoisuus
Tempo	Nopea	Entisestään nopeutunut
Johtaminen	Asioiden johtamista	Motivaation johtamista

Työelämän muutoksesta - Tarvittava osaaminen 2020

- Sense making - merkitysten ja tunteiden tulkinta
- Social Intelligence - sosiaalinen älykkyys
- Novel and adaptive thinking - uudenlainen ja sopeutuva ajattelu
- Cross cultural competency - monikulttuurinen osaaminen
- Computational thinking - käsitteellinen ajattelu
- New media literacy - uudenmedianlukutaito
- Transdisciplinarity - taito nähdä ja ratkaista asioita monitieteisesti
- Design mindset - kyky muokata ja kehittää työtä ja työympäristöä halutun lopputuloksen aikaansaamiseksi
- Cognitive load management - taito erotella ja hyödyntää olennainen tieto
- Virtual collaboration - virtuaaliset yhteistyötaidot

Työelämän muutoksesta - TOP 10 taidot

Vuorovaikutustaito

Itsetuntemus

Tunneälykyys ja empatia

Kyky tunnistaa ja kehittää omaa osaamista

Verkostoitumiskyky

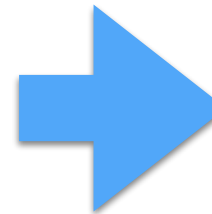
Resilienssi eli muutosjoustavuus

Yhteistyökyky

Kyky toimia erilaisissa ympäristöissä ja kulttuureissa

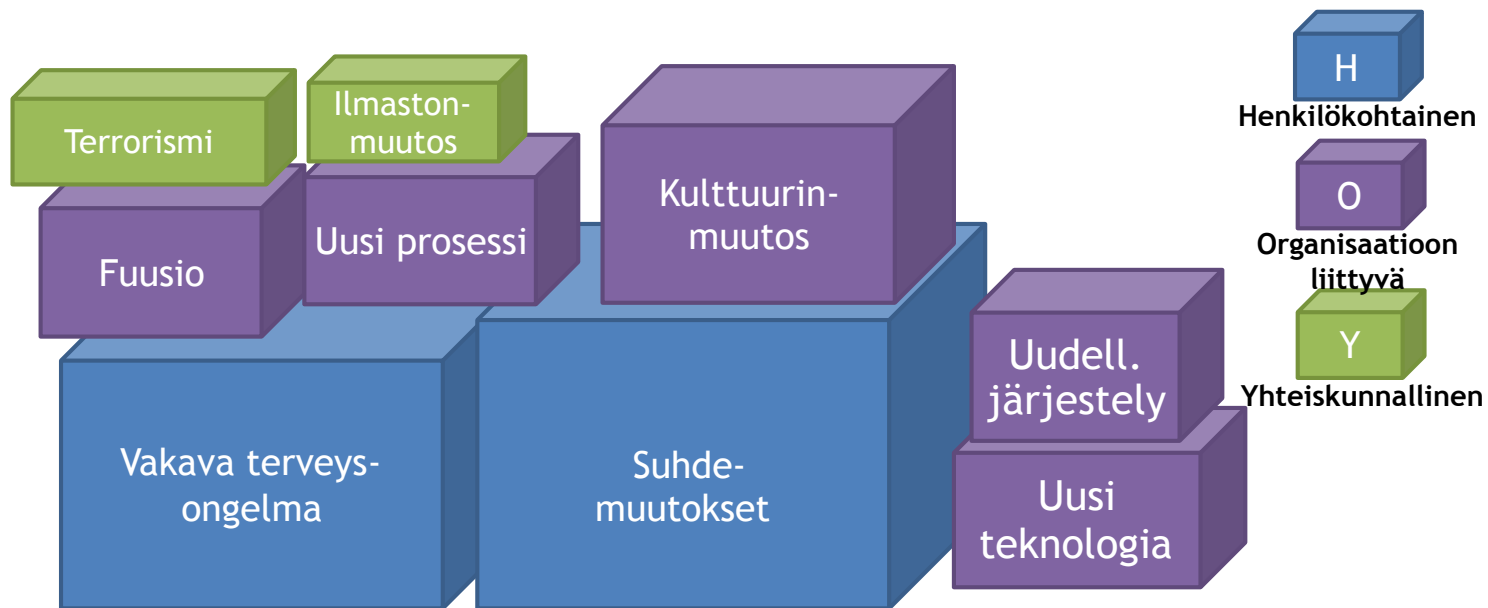
Kriittinen ajattelu ja luovuus

Itseohjautuvuus



Työn
luonteen
muutos

Useiden yhtäaikaisten muutosten paradoksi



Muutoksen haltuunotto yksilön kannalta

- Asenne ohjaa valintoja
- Käyttäytymisen muutos vaatii uusia valintoja ja tahtotilaa
- Sisäistä motivaatiota
- Proaktiivisuutta, rohkeutta ja sinnikkyyttä



col Mielenmallien haaste

”Mielenmallien muuttaminen on vaikeimpia psykologisia haasteita. Sekä yritykset että kokonaiset kulttuurit ovat toistuvasti osoittaneet, että ne mieluummin kuolevat kuin muuttavat tapansa ajatella.”

Freddy Balle & Michael Balle

Muutoksen haltuunotto yksilön kannalta

Havahtuminen - Merkitys

Valinta

Asenne

Resilienssi

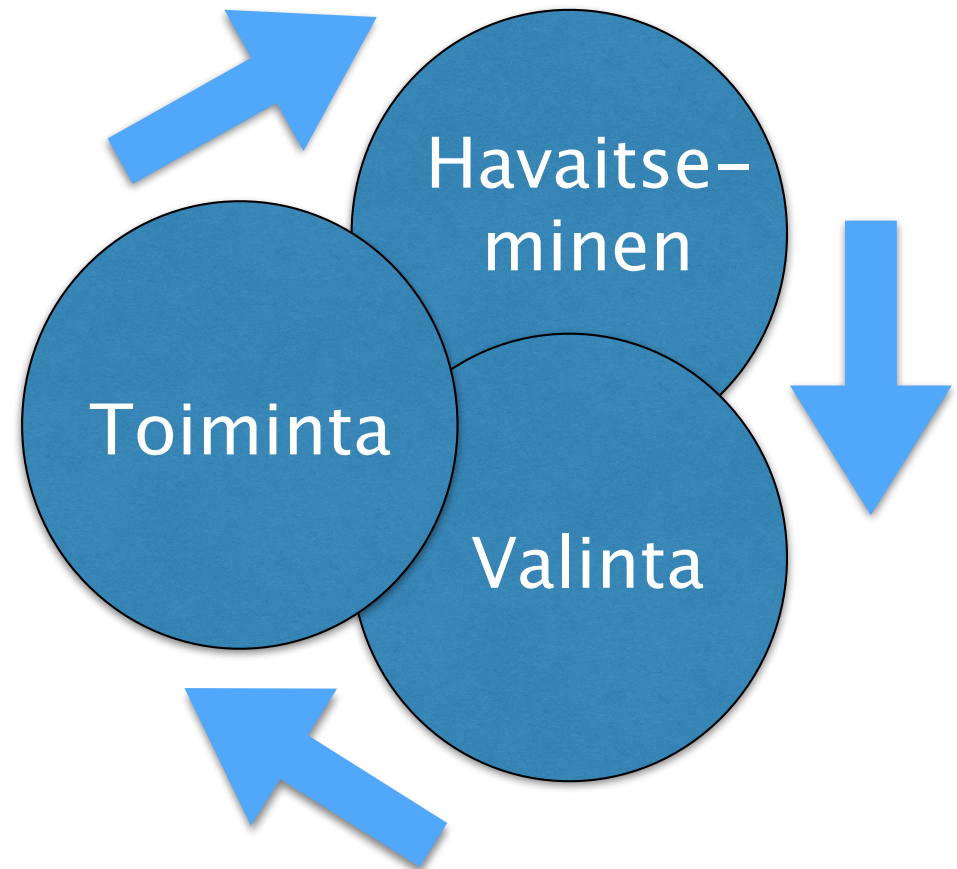
Kasvaminen omaan täyteen potentiaaliin

Itsensä johtaminen

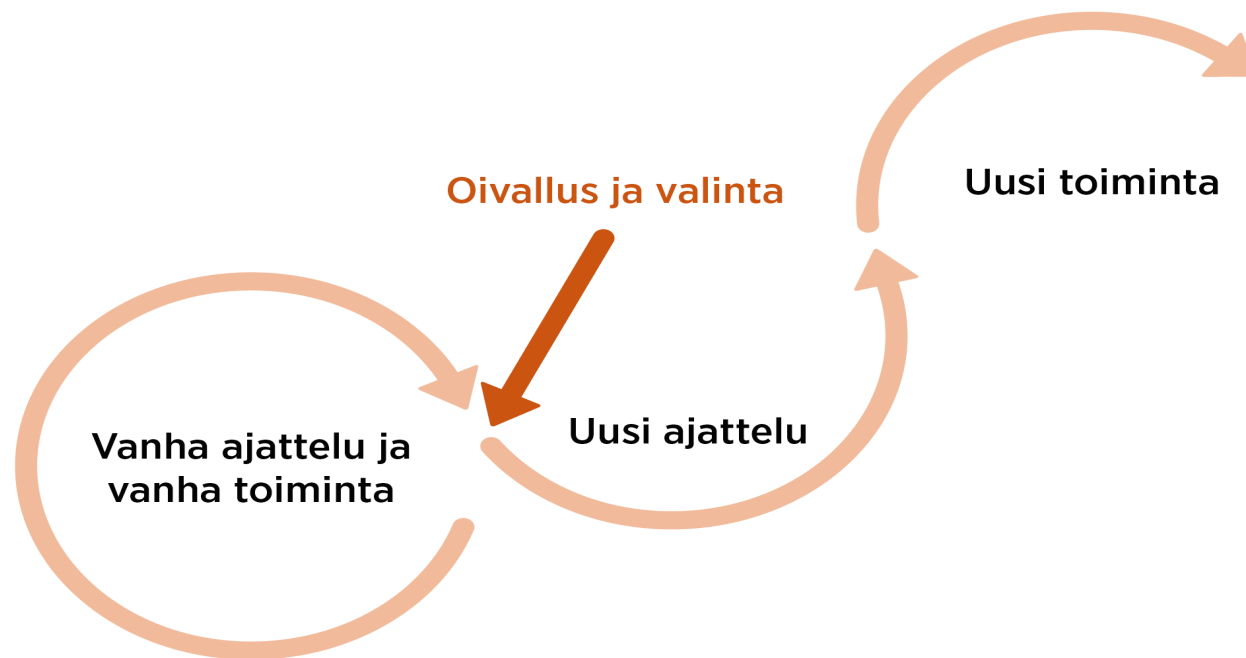
Mikä on tärkein hetki?

Valintateoria

1. Muutoksen haltuunoton jatkuva tehtävä on tilanteen **havaitseminen**
2. Itseä eteenpäin vievä tehtävä on **valinta**
3. Merkityksen kokemuksen tuottaa onnistunut **toiminta**

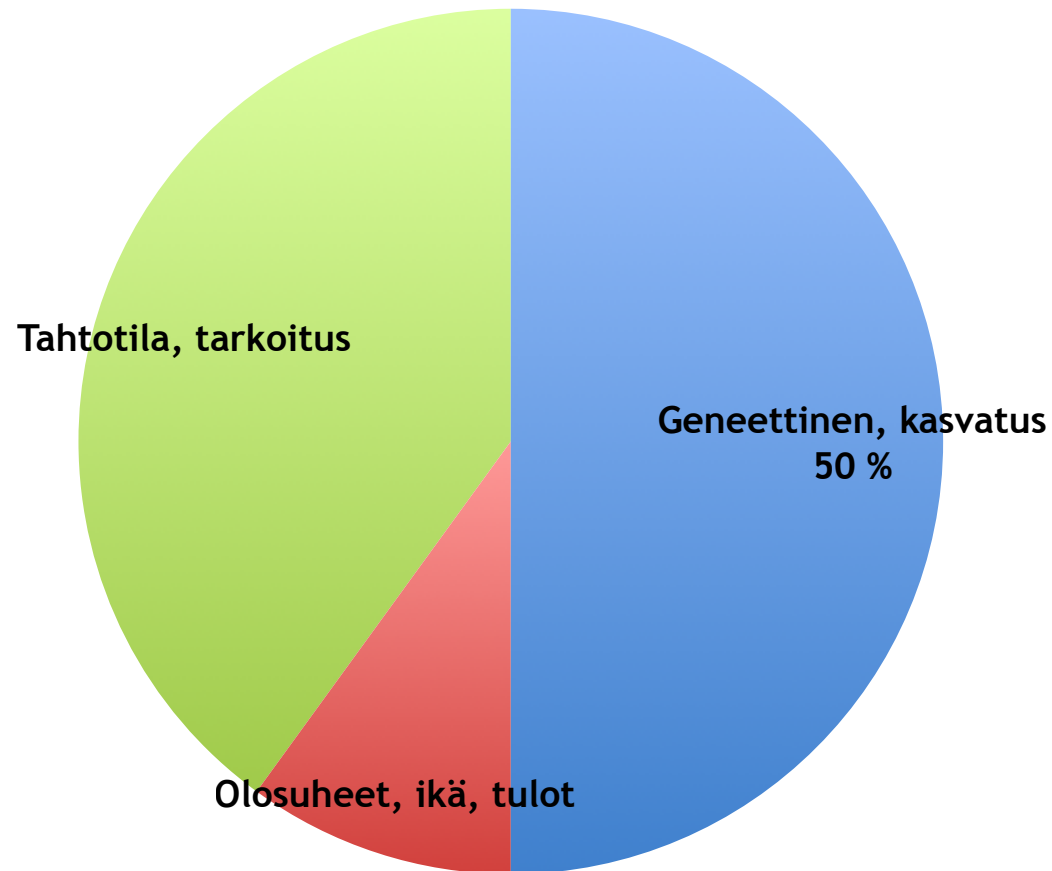


Muutos edellyttää oivalluksia ja uusia valintoja elämässä



Mistä hyvinvointi syntyy ?

Luybomirsky (2007)



Asenne ratkaisee

Joustava mieli

Joustava mieli

- Optimisti ja toivo
- Kasvu ja oppiminen keskeistä
- Luottamus elämän kantavuuteen

Yritän, kunnes onnistun

Jatkuva parantaminen ja mahdollisuuksiin keskittyminen

Onnistuminen ja uudet mahdollisuudet

Asenne

Valinta

Toiminta

Tulos

Juuttuva mieli

Juuttuva mieli

- Pessimismi
- Lopputulos keskeistä
- Usko epäonnistumiseen

En yritä

Optimointi ja itsensä todistaminen

Elämän supistuminen ja mahdollisuuksien kapeneminen

Resilienssin määritelmä

Resilienssi on kyky sopeutua suureen määrään muutoksia ylläpitäen samalla korkeaa suorituskykyä

Mitä on Resilienssi?

- Kykyä omaksua suuri määrä muutoksia ylläpitäen samalla korkeaa suorituskykyä
- Sopeutumista nopeasti ja tehokkaasti
- Menestymistä vastoinkäymisissä
- “Takaisin ponnahtamista”
- Haasteiden käyttämistä vahvistumiseen
- Kasvanutta muutostoleranssia



Mistä yksilön resilienssi muodostuu?

JOUSTAVA AJATTELU

Resilientit henkilöt luovat paljon ideoita ja lähestymistapoja vastatessaan muutokseen.

KESKITTYNYT

Resilienteillä henkilöillä on selvä visio siitä, mitä he haluavat saavuttaa ja he käyttävät tätä kompassina muutoksen pyörteissä.

JOUSTAVA SOSIAALINEN

Resilientit henkilöt hyödyntävät mielellään muiden resursseja ja hakevat apua ja tukea muutoksen aikana.

PROAKTIIVINEN

Resilientit henkilöt tarttuvat toimeen epävarmuuden kohdatessa ja ottavat laskelmoituja riskejä nykytilaan tyytymisen sijaan.

JÄRJESTELMÄLLINEN

Resilientit henkilöt kehittävät ja soveltavat menetelmiä, prosesseja ja rakenteita ollessaan tekemisissä muutoksen kanssa.

POSITIIVINEN ITSE

Resilientit henkilöt tuntevat olonsa turvalliseksi ja itsevarmaksi ja uskovat menestyvänsä epävarmuuden kohdatessa.

POSITIIVINEN MAAILMA

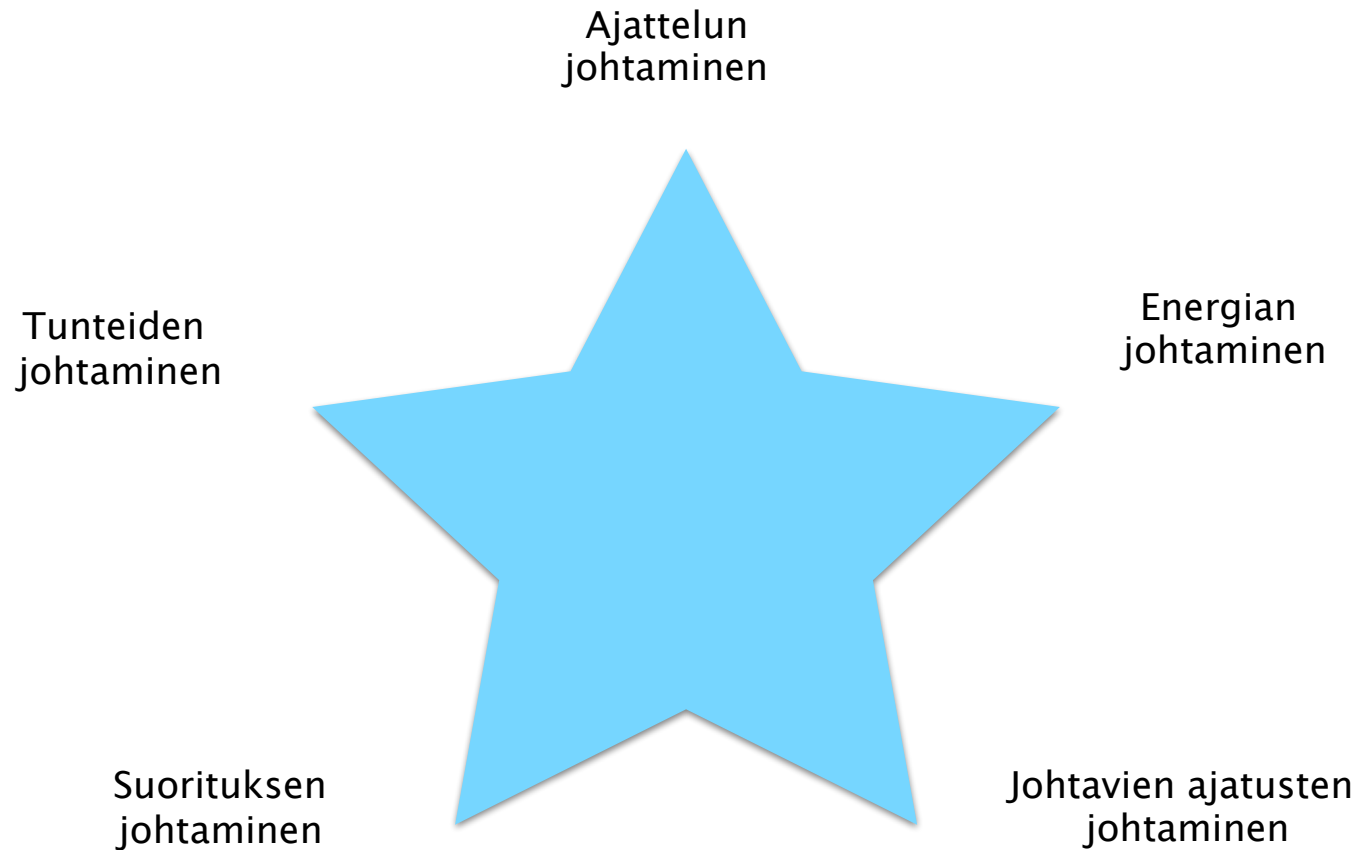
Resilientit henkilöt ovat tehokkaita näkemään mahdollisuuksia turbulenssissa.

Mikä on oman potentiaalin maksimi?

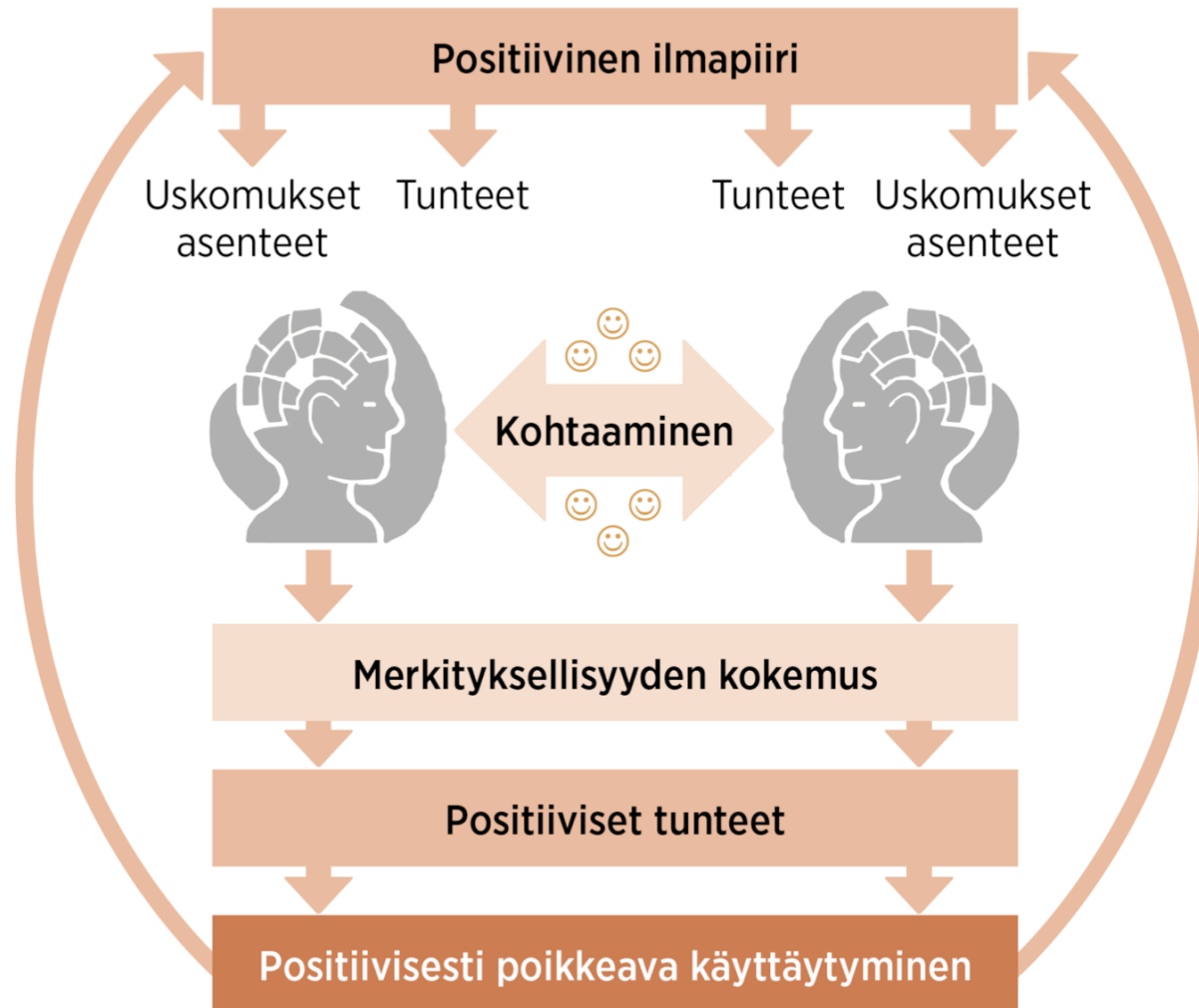
**Oppimisella ei ole mitään ylärajaa,
siis ei mitään!**

Kai Hakkarainen

Hyvä itsensä johtaja eli hyvinvoiva esimies



Merkityksellisyyden kokemus syntyy kohtaamisissa



©Fischer & Vainio 2014

“Minä esimiehenä” harjoitus



1. Täytä word dokumentti:
Oma näkemyksesi esimieskyvykkyydestäsi
näiden kuuden osa-alueen suhteen
2. Keskustele pöydässä kollegan kanssa
 - Mihin antasi arvio perustuu
 - Miten aion muuttaa toimintaa, että olisin parempi esimies
3. Sovi kollegan kanssa puhelusta/
kahvihetkestä ennen joulua, jolloin voitte
jakaa kokemuksianne uusista käytännöistä

”Positiivisesti poikkeava johtaja ” (1-10)

	Minä esimiehenä	Mitä teen kehittyäkseni
1. AUTONOMIA: Annan alaisten suunnitella miten toteuttavat annetut tehtävät. Ohjaan tavoitteiden toteutuksen seurannan kautta.		
2. TAVOITTEELLISUUS: Varmistan, että jokainen ymmärtää oman roolinsa kokonaistavoitteiden saavuttamisessa. Ohjaan alaisiani kohti yhteistä tavoitetta.		
3. RINNALLA KULKEMINEN Autan tarvittaessa ja autan alaisiani pyytämättäkin. Innostan ja energisoin heitä omalla esimerkilläni. Osallistan ja kannustan.		
4. ANNAN ALAISILLE KUNNIAN Annan alaisille kunnian heidän tekemisistään ja onnistumisistaan.		
5. AUTENTTISUUS JA AITOUS Olen läsnä alaisten kanssa ja kuuntelen heitä. Pidän lupaukseni.		
6. HYVÄKSYNTÄ JA ANTEEKSIANTO Hyväksyn ja arvostan alaisiani, en rankaise heitä virheistä. Pyrin saamaan heidän potentiaalinsa käyttöön.		

Muutoksen haltuunotto yksilön kannalta

Havahtuminen - Merkitys

Valinta

Asenne

Resilienssi

Kasvaminen omaan täyteen potentiaaliin

Itsensä johtaminen

Hyvinvoivan johtajan teesit

Ajattelen siis olen

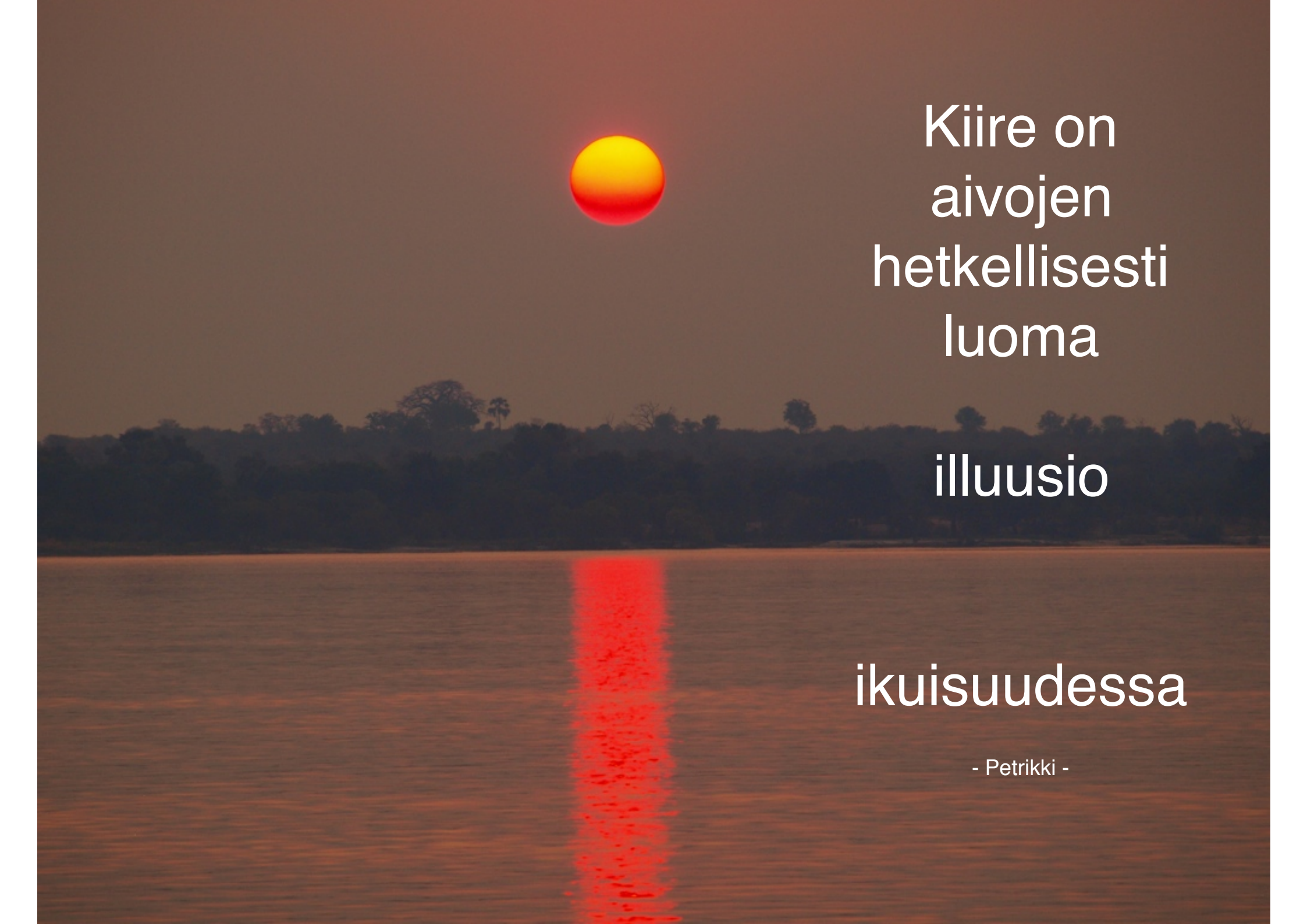
Tunnen siis näytän

Valitsen siis keskityn

Opin siis kokeilen

Elän siis nautin

Unelmoin siis saavutan



Kiire on
aivojen
hetkellisesti
luoma

illuusio

ikuisuudessa

- Petrikki -