



Vastuullinen johtaminen nopeasti muuttuvassa työelämässä

Mirja-Maija Tossavainen, johtava työmarkkinalakimies & Jaana Näsänen,
kehittämispäällikkö, KT

Torstai 14.9.2023, klo 13.00 - 13.20, tila A3.2

Esityksessä pohditaan

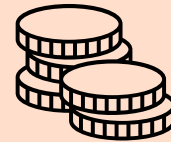
- Mitä vastuullisuudella ymmärretään ?
- Vastuullisuus julkisella sektorilla ?
- Mitä on vastuullinen henkilöstöjohtaminen ?
- Mitä vastuullisuuden kysymyksiä erityisesti työvoimapula ja taloustilanne nostavat esiin?

Agenda 2030 – kestävän kehityksen tavoitteet

- YK:n jäsenmaat sopivat vuonna 2015 kestävän kehityksen toimintaohjelmasta ja tavoitteista, jotka ohjaavat kestävän kehityksen edistämistä vuosina 2016–2030.
- Vastuu toimeenpanosta valtiolla.



Ihmisten hyvinvointi



Talous



Ympäristö

Näkökulmia julkisen organisaation vastuullisuuteen



Tehtävät ja velvollisuudet perustuvat lainsäädäntöön, tehtävien asianmukainen hoitaminen.



Taloudellinen vastuullisuus



Ympäristö ja ilmastonäkökohdat



Ihmiset, syrjimättömyys ja yhdenvertaisuus

- Henkilöstö on keskeinen vastuullisuuden toteuttaja työssään, ei vain kohde
- Ymmärrys tehtävän ja sen tekemisen merkityksestä ja vaikutuksista.
- Työn tekemisen kulttuuri ja arvot.

Mitä on johtamisen vastuullisuus?

Työnantajan on:

1. kaikin puolin **edistettävä suhteitaan työntekijöihin** samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita.
2. huolehdittava siitä, että **työntekijä voi suoriutua työstään** myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä.
3. pyrittävä **edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan** etenemiseksi.

Ilmaisee hyvän työnantajan toimintaperiaatteet suhteessa työntekijöihinsä.

Johtamisen muutos: vastuullisempaan ja valtuuttavampaan johtamiseen

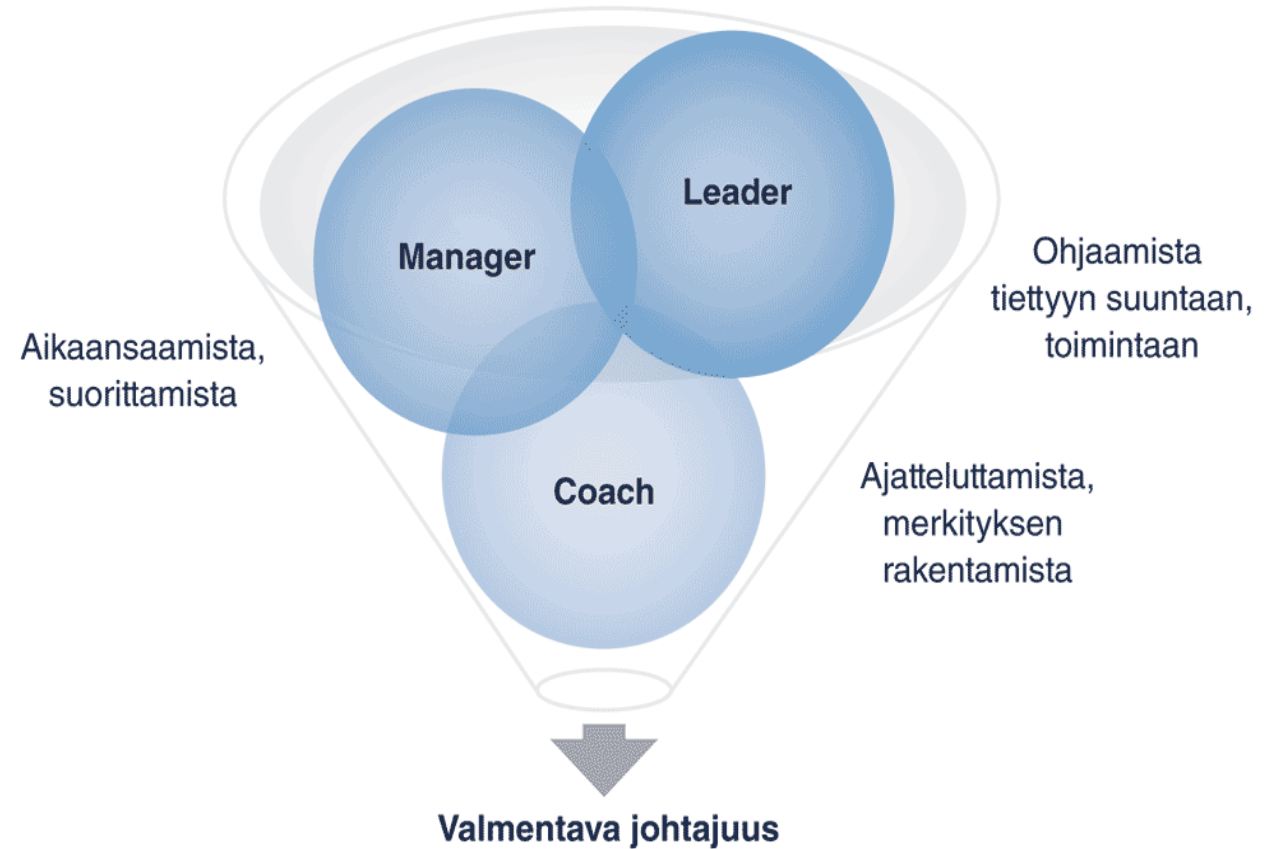
| Johtamistyyli | Autoritäärinen | Demokraattinen | Valmentava |
|--------------------|---|---|--|
| Suhde johdettaviin | Johtajakeskeinen: käskee, kertoo, delegoi, tehdään mitä käsketään | Tiimikeskeinen: osallistava, kannustava | Tavoitekeskeinen: vuorovaikutteinen; manager, leader, coach tilanteisesti |
| Suhde osaamiseen | Johtaja tietää, pelätään ja vältetään virheitä | Tiimiläisten aktiivisuus | Kaikkien osaaminen suunnataan tavoitteen saavuttamiseen, kokeilut; opitaan virheistä |
| Päätöksenteko | Johtaja | Delegoitu/johtaja | Delegoitu/itseohjautuva |
| Rakenteet | Vahva hierarkia | Tiimirakenne vahva | Selkeä |
| Henkilöstö | Kuuliaisia, tekevät mitä käsketään | Valta ja vastuu tiimeillä | Osaaminen ja potentiaali |

Valmentava johtaminen

Valmentavan johtajan ydintaitoja:

- Suhtautuu arvostavasti
- On kiinnostunut toisten ajattelusta
- Asettaa tavoitteet ohjaamaan toimintaa
- Rakentaa toimivaa vuorovaikutussuhdetta
- Huomio yksilöissä ja tiimeissä

VALMENTAVAN JOHTAJUUDEN KOLME YDINROOLIA



Miten vastuullinen henkilöstöjohtaminen nähdään?

| Osa-alue | Toimenpiteet | Sidosryhmä |
|---------------------------------------|---|---|
| Tuloksellisuus ja vaikuttavuus | Tavoitteellista ja strategialähtöistä toimintaa | Työnantaja, päätöksentekijät, veronmaksajat, kuntalaiset, asiakkaat |
| Läpinäkyvät HR-käytänteet | Rekrytointi, osaamisen kehittäminen, urasuunnittelu, palkitseminen, osallisuus | johto, hr-ammattilaiset |
| Oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus: | Työlainsäädäntö, työehtosopimukset ihmisoikeudet minimiehtona, työnantajan, työntekijän oikeudet, syrjimätön työelämä | lainsäätäjät, ammattiliitot, työntekijät |
| Hyvinvointi | Hyvinvoinnin & työkyvyn tuki, eettisyys toimintatavoissa, puuttuminen | työntekijät, johto, esihenkilöt |

Mitä omia vastuullisuuden kysymyksiä työvoimapula ja taloustilanne nostavat?

Työjärjestelyt ja työn tekemisen ehdot (palkka ja työajat)

Johtaminen; motivaatio, sitoutuminen

Kuormitus, stressi, aliresursointi perehtyminen

Rekrytointi (kustannukset)

Kehittäminen, parantaminen voi jäädä tauolle

Työn ja yksityiselämän tasapaino

Teknologia, tekoäly

Ulkopuoliset resurssit, luotettavat toimijat

Työyhteisön dynamiikka ja ilmapiiri

Kannattavuus, oikeudenmukaisuus ja läpinäkyvät HR-käytänteet

Hyvinvointi

Lopputulemia organisaatiossa ja johtamisessa?

- Talouden rinnalla korostuu myös muita tekijöitä (ympäristö, ihmiset)
- Tasapainoilu johtamisen lyhyen ja pitkän tähtäimen välillä aikaisempaa näkyvämmäksi
- Ihmisten osaamisen ja kyvykkyyden vahvistaminen lisääntyy johtamisessa
- Toiminnan kestävyuden läpinäkyvyyden vaade kasvaa



Kiitos!

Kuntatyöntajat
Toinen linja 14, 00530 Helsinki
Puhelin (vaihde) 09 7711
kt.fi