

Ammattina luottamushenkilö – poimintoja tutkimustuloksista 1/2

Mistä muodostuu onnistunut päättäjä- viranhaltijayhteistyö?

USO-webinaari, 2.12.2020
Henna Paananen
Tutkija, yliopisto-opettaja

Johtamisen ja talouden tiedekunta (MAB)
Tampereen yliopisto

henna.paananen@tuni.fi
<https://twitter.com/HennaPaananen>



Ammattimaistuvan politiikan vaatimusten tarkastelu ja niistä keskustelu

Osaamistarpeita

- Uusien asioiden nopea omaksuminen
- Ajankäytön hallinta ja organisointikyky
- Neuvottelu- ja vuorovaikutustaidot
- Luottamusympäristön rakentaminen
- Yhteisen näkemyksen ja sovun rakentaminen ja ylläpitäminen
- Itsensä kehittäminen ja jatkuva oppiminen
- Itsensäjohtaminen
- Kannustavan ja rohkaisevan ilmapiirin luominen
- Ennakointikyky
- Muiden mielipiteiden kunnioittaminen
- Poliittisen päätöksen johtaminen (riippumatta omasta kannasta)

Vaatimuksia

- Sitoutuminen
- Pitkäjänteisyys ja kärsivällisyys
- Ajankuvan seuraaminen (paikallinen-globaali)
- Erilaisten näkökulmien kuunteleminen ja ymmärtäminen
- Kompromissivalmius
- Tilannetaju
- Paineensietokyky
- Palautumisen merkityksen ja tarpeen tunnistaminen
- Rajanveto virkajohdon tehtäviin
- Kyky ottaa haltuun uusi asema ja muuntautua sen edellyttämällä tavalla

Koko- ja osa-aikaiset luottamushenkilöt muovaavat johtamisen roolitusta

Viestinviejä & sovittelija

- Kuntalaisvuorovaikutus keskiössä, tulkki eri toimijoiden välillä
- Yhteisen näkemyksen neuvottelija, paremman tulevaisuuden rakentaja

Strateginen kehittäjä

- Ison kuvan kehittäjä, uusien vuorovaikutusfoorumien rakentaja,
- Toiminnan arvioija, omistajaohjauksen toteuttaja

Päätöksenteon kasvot

- Päätöksenteon edustaja kuntalaisille, yhteydenottojen kohde
- Median kontakti

Valpas vahti

- Talouskurinpitäjä, edunvalvoja
- Toimielimen työn johtaminen, esimiesrooli

- Mikä näistä on henkilön harkinnan mukaan omaksuttavaa, mikä ns. peruskauraa? Miten ja kenen kanssa näistä voi neuvotella?

Analyttinen ja tiedostava suhtautuminen vuorovaikutukseen

Vuorovaikutteinen poliittinen johtajuus on aivan oma lajinsa

- 1) poliittisen yhteisön rakentaminen
- 2) ongelmien diagnosointi toimintaympäristössä
- 3) poliittisten ratkaisujen määrittelemine
- 4) tulosten tuottaminen
- 5) kannattajien kokoaminen

• (Sørensen, 2020, s. 27)

Vahva fasilitoivan johtamisen vire

- Näkyvää, ulospäin suuntautuvaa, avointa, vähemmän puoluepoliittista
- Huomion kiinnittäminen jaetun vallan dynamiikkaan, toiminnan visas suunnittelu, erilaisten vaikuttamisen paikkojen käyttäminen
- Tavotteisiin pyrkiminen yhteistyöllä, tarkka kuuntelu muiden näkökulmien ymmärtämiseksi, strateginen ajattelu
- Kestävien suhteiden rakentaminen

• (vrt. Greasley & Stoker, 2008, s. 722; Crosby & Bryson, 2005, s. 182, 187–88; Bussu & Bartels, 2014; s. 2259, Linden, 2010)

Mahdollisuuksien horisontin kiikarointi yhteistyössä

Osaamistarpeet ja vaatimukset

- Miten päättäjiin ja viranhaltijoihin kohdistuvat vaatimukset eroavat toisistaan, mitä yhteistä niissä on?
- Minkälaisia osaamistarpeita tunnistetaan? Miten ne eroavat tai yhtenevät eri tehtävissä?
- Miten vahvuudet nousevat esille? Miten heikkouksia voidaan käsitellä?

Roolitus muuttuu

- Mitä mahdollisia roolituksia on mahdollista luoda, kun keskeiset luottamushenkilöt astuvat osaksi johtamisjärjestelmää?
- Mitä resursseja tai vastuita se vapauttaa viranhaltijoilta?
- Miten roolituksesta voitaisiin neuvotella?
- Mikä roolituksessa on pysyvää, mikä valtuustokauden vaihtumisen ja henkilöiden myötä vaihtuvaa?

Ymmärrys vuorovaikutuksen merkityksestä

- Minkälaisia merkityksiä ja mieltymyksiä vuorovaikutukseen liittyy eri toimijoilla? Koska ja miten näistä päästään keskustelemaan?
- Minkälaisia vuorovaikutusfoorumeita halutaan luoda?
- Onko vuorovaikutuskyky ja –halukkuus luottamushenkilönä toimimisen reunaehto?
- Miten toimitaan tilanteissa, joissa jokin taho systemaattisesti pyrkii vaikeuttamaan vuorovaikutusta?