

# 1.

## Kumppanuusjohtaminen – kaikki alkaa esimiehestä

Johtamisen ja esimiestyön haasteena on jatkuva asioiden monimutkaistaminen ja vaikeaksi tekeminen. Yksinkertaisuus nähdään mitä ilmeisimmin vajavaisuutena, vaikka nykypäivänä juuri kyky yksinkertaistaa tulisi nähdä äärimmäisenä viisautena. Ei ihme, jos esimies hämmentyy ja kokee riittämättömyyden tunnetta erilaisten johtamisen ja esimiestyön "ismien" sekasorrossa.

Johtamisessa kaikki kiteytyy tiettyihin perusasioihin. Itse kiteytän johtamisen olennaiset asiat kumppanuusjohtamiseen. Kumppanuusjohtaminen koostuu käytännössä toimiviksi koetuista esimiestyön ja johtamisen perusasioista – niistä asioista, joiden avulla mahdollistetaan hyvä tulos ja hyvinvoiva työyhteisö. Kumppanuusjohtamisessa esimies ei pyri alaistensa sitouttamiseen vaan siihen, että alaiset sitoutuvat omaehtoisesti. Pakon ja velvollisuuksien sijaan työntekijä kokee työyhteisössä olevan mahdollisuuksia ja oikeuksia, jotka sytyttävät työntekijän innon ja hehkun.

Kumppanuusjohtaminen sisältää paljon vastaavia elementtejä kuin esimerkiksi valmentava johtaminen. Kumppanuusjohtamisen lisäarvo verrattuna valmentavaan johtamiseen syntyy mm. siitä, että kumppanuusjohtamisessa korostetaan esimiehen roolin haltuunottamista ja esimiehen asennoitumisen merkitystä esimiestehtävässä onnistumiselle. Lisäksi kumppanuusjohtamisessa korostuu tavoitteiden asettamisen ohella alaisen omaehtoinen sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Nimensä mukaisesti kumppanuusjohtaminen perustuu esimiehen ja alaisen kumppanuussuhteeseen. Suhde perustuu molemminpuoliseen positiiviseen riippuvuuteen. Esimies on riippuvainen alaisen työpanoksesta, ja alainen on puolestaan riippuvainen esimiehestä työnantajan edustajana. Kumppanuus tarkoittaa win-win