

- Dialogi on kasvattava vuorovaikutussuhde, olemisen tapa
- Luovuus unohtetaan tehokkuuden kustannuksella
- Työyhteisössä tukahdutetaan valtava potentiaali
  - yhdessä tekemisen tukeminen, yhteistoiminnallisuus
  - tulokset, innovaatiot, työhyvinvointi paranevat
  - arjen pienet teot
  - johtaminen & esimiestyö tärkeitä dialogin johtamisessa mutta parhaat ideat tulevat työntekijöiltä
- Luovuuden ytimessä on ratkaisukeskeisyys!
- Dialogi = olemisen tapa
- ”kohtuullinen tehokkuus”

- kokoukset, kehittämistilaisuudet, kehityskeskustelut
- Uudistuminen, hyvinvointi, tuloksellisuus

- Luovuuden vs. tehokkuuden johtaminen/kehittäminen, ei pelkästään vastakohtat
- Luovuutta ruokkivat menetelmät/palaverikäytännöt?
- Miten edistää luovuutta, tehokkuutta korostavassa työyhteisössä/organisaatiokulttuurissa
- ttl-kirja Ulos oravanpyörästä

- Arjen pienet innovaatiot x 10
- Yhdessä tekeminen

- Yhdenmukaisuuden paine
- Aluskasvillisuus
- Nykyhetki, dialogisuus ei vaadi vallankumousta
- Dialogiuskovainen
- Läsnäolo + tuki
- Luovuudella johtaminen

- Dialoginen organisaatio
- työmotivaatio vahvaksi
- dialogille tilaa
- uudistuminen eloon

- Kynnisyys, turvallisuus, vapaus
- Osallisuus omassa elämässä
- Kommunikaatio, luottamus
- Suuret korvat, tarkat silmät, räpsyttelu, läsnäolo
- Työn kohtuullistaminen → lisää virtaa
- PUHU SUORAAN
- Hyvinvointi → tuottavuus
- Sisäinen dialogi
- Yhteistoiminnan tilat, innovatiivisuus/oppiminen
- Toiminnan yhteinen tarkoitus
- Esimiesten tuki, läsnäolo
- Tehokkuuden johtamisesta luovuuden johtamiseen (jumpataan)

- Omaehtoinen kehittäminen
- Yhdenmukaisuuden paine
- Perseus-patsaan valaminen

- Kiitos kivasta ja dialogisesta tilaisuudesta!
- Muutokseen tarvitaan aina dialogia
- LUOTTAMUS!
- Oman elämän osallisuus – illuusio vapaudesta
- L-ukijan äänenä – osallisuus
- Millä edellytyksillä hiljaisetkin uskaltavat dialogia harjoittamaan?
- Lempeä törmäyttäminen – dialogi – luottamuksen rakentaminen - omat kuplat rikki

- Monimuotoisen työskentelyn salliminen – Mitä kohtuullistaminen vaatii? – dialogi – työyhteisö
- Puhevuorolaput, koska usein puhuu, muut kuuntelevat
- Ak: oletus luovuuteen siirtymisestä mutta 5 v:n kuluessa suom.työelämä muuttunut
- Dialogisoituminen
- Innovaatio-teorian paradigma → perustuu markkinoiden paineeseen, jatkuvaan uudistumiseen
- Uudistumisen voimavarat → samantyyppiset tulokset → nyt suuremmat paineet! Minne menossa?
- AIKAPAINHEET suurimpia ongelmia. Eikö näkynyt?
- Dialogisuus sopii huonosti yhteen tehokkuutta ja tuottavuutta painottavaan johtamiseen
- Ero on suuri 90-luvun dialogisesta kehittämis/tutkimushankkeesta (Laatu-projekti)

## Oivallukset

- sisäinen tarve olla osallinen, oma elämä vaikuttaa
- tyytyväisyys → illuusio, että voi vaikuttaa

## VASTAPARIEN LEIKKI

## IMPROVISOITUMISEN JA OHJAUKSEN VAIHTELU

- Raivoisat monologit → yhteiskunnallinen ilmiö
- Liukuhinnan, hiarkian, suunnitelmatalouden uusi tuleminen
- Luovuus? Ratkaisukeskeisyys? Vanhan tiedon uusi soveltaminen
- Rapsuttelu: → tuki, välittäminen
- Kynnisyys
- ei voi vaikuttaa
- Suuret korvat → kuuntelu

- Spontaanius, kehityskeskustelut, virallisuus
- Hetkeen heittäytyminen
- Ohjaaminen?
- Positiivinen yhdessä tekeminen
- Konkretia
- Yhdenmukaisuuden paine, yksilölliset työjärjestelyt
- Yhdessä ymmärtäminen
- Dialogisoitukaa!!!
- Dialogi → tuottavuusloikka mahdollistuu dialogin kautta
- TUKI → TALOUS → Kannattavat dialogitilat

- Ole osallinen omassa elämässäsi

## \*Johtaja

- yhteistoiminnallinen
- osallistava
- demokraattinen
- Dialogiuskovaisilla käännätyisvelvollisuus :-D

## -Viritä älä vain sano

- Esimiehen läsnäolo: Kohtaamisen paikka, voineeko olla myös virtuaalinen
- Dialoginen kehityskeskustelu? "unelma"
- Luovuuden & innovatiivisuuden surma – miten työyhteisö voi enää uudistua tai oppia
- Johdetaan luovuutta, sisäistä innostusta....Miten? Kun johtajuutta/johtamista ei mitata siitä näkökulmasta
- Yhdenmukaisuuden paine vs. "räätälöinnin vapaus" monimuotoinen työ/työskentely
- DIALOGI –edellyttää, mutta myös synnyttää LUOTTAMUSTA (#pääministeri Sipilän termi)

- Kuuntele → vapaus (Isaacs 1999, 2001)

- \*puhu suoraan
- \*kuuntele
- \*odota
- \*kunnioita

- Dialogi muuttuu monologiksi
- Dialogi on oppimista
- Esimiehet eivät ole riittävästi läsnä ja tukena
- Palaveri ym. innovatiivisuus, luovuus, oppiminen unohtuu tuloksellisuus & tuottavuus

### LUOTTAMUS!

- Dialogi vaatii harjoittelua
- Omaehtoinen, yhteistoiminnallinen kehittäminen → organisaation resilienssi
- Fixed/growth –mindsetin vaikutus dialogisuuteen?  
"Toi ny on tollanen" vai "Mihin voidaan päästä ja keiksi tulla?"  
→ oletuksista pidättäytyminen ja arvostelmien "viivästäminen" (suspending)
- Heittäytyminen → vaatii luottamusta

- Valmistautuminen? → virittäytyminen olemaan läsnä
- \*Spontaanius vs. "virallisuus" vs.luovuus
- esityslistat
- millainen on dialoginen agenda?
- Toiminnan yhteinen tarkoitus? vs. tarkoituksenhakuinen puhe
- Miksi dialogi ei aina ole helppoa ja haluttua, vaikka se kerran on niin hyvää ja kaunista? → pelot, huoli omasta asemasta, hierarkia...? Oman tiedon ja minäkuvan haastaminen, identiteetin kysyminen uudelleen... ja uudelleen
- Toisten ajatuksiin/kokemukseen suhtautuminen → avaaminen vs. tukahduttaminen
- Moninaisuuden salliminen, esim. kohtuullistaminen