

MITÄ HAASTEELLISEMPI
VISIO JA STRATEGIA,
SITÄ ENEMMÄN
TARVITAAN
KASVUN PELIVARAA!



HOW

- INNOVATIIVINEN STRATEGIA
- HAASTAVAT TAVOITTEET
- KASVUN PELIVARA - TARVE

NOW

- MAKROYMPÄRISTÖ
- TOIMINTAYMPÄRISTÖ
- ORGANISAATIO JA KASVUN PELIVARA



Mukaeltu Schippmann:
Strategic Job Modeling pohjalta

MIKSI KASVUN PELIVARAA TARVITAAN?

Kasvun pelivara on tärkeää jatkuvan ammatillisen ja henkisen kasvun kannalta. Sitä tarvitaan muutosolosuhteissa, etenkin kriiseissä tai poikkeuksellista venymistä edellyttävissä tilanteissa kuten innovaation kontekstissa, niukoilla resursseilla toimittaessa tai painetilanteissa.

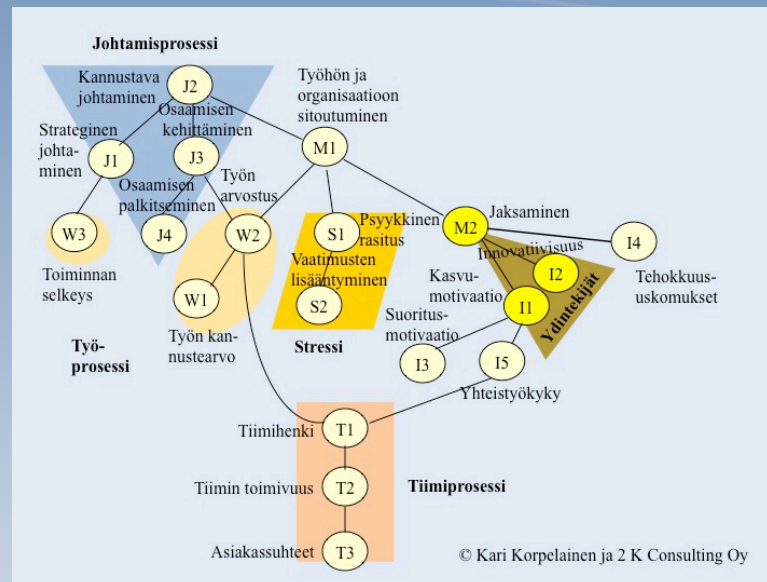
Kasvun pelivara auttaa ns. urarutiinin murtamisessa. Se on vahvassa yhteydessä resilienssiin, joustavuuteen, joka on tärkeä urakompetenssi ja jota tarvitaan takaiskuista toipumiseen ja muutoksessa selviytymiseen.

MITÄ KASVUN PELIVARA TARKOITTA?

Kasvun pelivara -käsite on peräisin FT Kari Korpelaisen väitöstudiumuksesta Kasvun pelivara: Innovatiivisuus, motivaatio ja jaksaminen markkinointiviestintäyrityksissä (Korpelainen, 2005).

Kasvun pelivara on yksilön sisäisten tekijöiden - innovatiivisuuden, kasvomotivaation ja jaksamisen - yhdessä muodostama dynaaminen verkko, joka on sidoksissa ympäristön luomiin kasvumahdollisuuksiin.

Kasvun pelivara tuo esille, kuinka yksilö jaksaa ponnistella jatkuvasti - paineidenkin alla - olla innovatiivinen ja kasvaa ammatillisesti ja henkisesti.



Kasvun pelivaran dynamiikassa yksilö on avainasemassa, mutta sen syntyminen ja kehittyminen ovat riippuvaisia myös ympäristöstä - kuten johtamisesta ja ryhmädynamiikasta. Kasvun pelivaran teoriat ovat: 1) Amabilen "sisäisen motivaation luovuusteoria", 2) Banduran sosiokognitiivinen teoria, 3) McClusky'n pelivarateoria, 4) Ruohotien kasvuorientoitunut ilmapiiri ja 5) Korpelaisen kokoava IGM-malli (Innovativeness, Growth, kasvomotivaatio, Margin, pelivara).

KASVUN PELIVARAN HYÖDYNTÄMINEN

Kasvun pelivara on yksilön menestymisen kannalta tärkeää, mutta samalla se tukee organisaation pyrkimyksiä. Kasvun pelivaran hyödyntäminen on kehittämissuunnitelma, jonka avulla asiantuntija-organisaatioiden esimiehet oppivat ymmärtämään organisaation jäsenten prosesseja ja johtamaan organisaation kehittämistä tiedon avulla. Organisaatio saa aktiiviseen käyttöön uuden välineen ja ajattelutavan jäsentää sosiaalista vuorovaikutusta, asiantuntijoiden kehittymistä ja sitoutumista organisaatioon sekä tukea henkilöstön jäsenten ammatillista kasvua.

Kasvun pelivaran ydintekijöiden ja organisaation kasvuedellytysten keskinäisiä yhteyksiä on mahdollista valottaa epälineaarisen verkkomallin (ns. bayes-mallin) avulla. Esimerkkinä tässä esitetään Korpelaisen väitöskirja-aineistosta luotua, markkinointiviestinnän

yrityksistä koottua verkkomallia. Se valottaa kasvun pelivaran kannalta keskeisten tekijöiden välisiä riippuvuuksia markkinointiviestinnän yrityksissä. Mallin "avaintekijäksi" nousi kannustava johtaminen, josta käsin avautuu kiinnostava näkökulma kasvun pelivara -ilmiön tarkasteluun. Kannustavan johtamisen malli linkittää kasvun pelivara -ilmiön keskeiset prosessit ja pakottaa pohtimaan, miten kasvun pelivaraa voidaan hyödyntää kohdeorganisaatioissa.

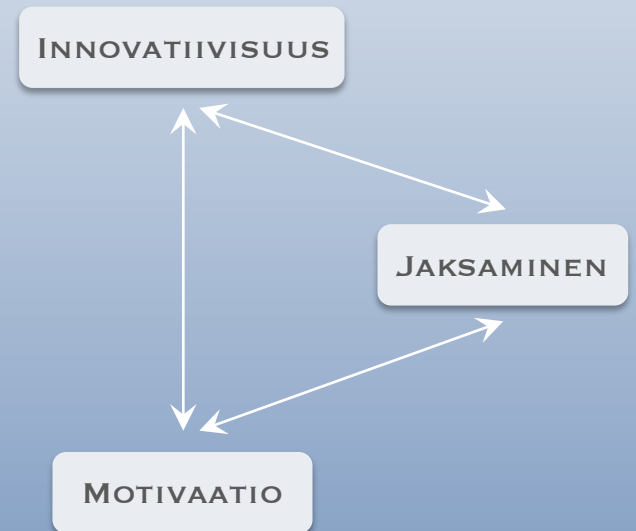
Verkkomalli (ns. bayes-malli) osoittaa kasvun pelivaran ydintekijöiden ja kasvuedellytysten yhteydet kohdeorganisaatioissa. Sen avulla voidaan havaita, miten kasvun pelivara näyttäytyy kyseisessä työyhteisössä. Verkkomallin avulla voidaan saavuttaa täysi mahdollisuus hyödyntää kasvun pelivaraa.

Konsepti sisältää käsikirjan, mittavälineen ja seurantamallin. Käyttäjät valmennetaan myös johtamaan kasvun pelivaraa. Mittaus voidaan toistaa määräjain (laaja mittaus) tai tarvittaessa mobiilibarometrin avulla. Näin kohdeorganisaatio ja sen johto saa päivitettyä tietoa kasvun pelivarasta ja sen organisatorisista edellytyksistä ja voi olla paremmin selvillä työyhteisön kyvystä vastata uusiin haasteisiin.

Konseptin tarkoitus on se, että esimiesten valmius johtaa osaamista ja kehittymistä lisääntyy. Sitä soveltava työyhteisö saa käyttöönsä dynaamisen konseptin, joka kytkee yhteen yksilön ja organisaation ponnistelut molempia hyödyttävällä tavalla.

"Kun organisaatio omistautuu aidosti jäsentensä henkilökohtaiselle kasvulle, se voi sekä auttaa heitä kehittämään sisäistä motivaatiotaan että tarjota ulkoiset olosuhteet heidän kehittymiselleen. Kun ihmiset kasvavat, organisaatio kasvaa myös: toinen stimuloi toista. Yksilöt samaistavat silloin henkilökohtaiset pyrkimyksensä organisaation menestykseen ja löytävät henkilökohtaista tyytymystä voidessaan palvella sitä. Kun näin tapahtuu, ihmisten psykologiset energiat vapautuvat jatkuvasti työssä ja ne puhaltavat henkeä organisaation elämään."

Harmon & Jacobs, The Vital Difference



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

2 K Consulting Ltd Oy

Kari Korpelainen, FT, TTM

p. 044-505 7033, info@2kconsulting.fi

www.2kconsulting.fi

KASVUN PELIVARAN
HYÖDYNTÄMINEN