

Älä kysy esihenkilöltä -kokeilu

- Älä kysy esihenkilöltä -ajattelun ideana on, että toiminta ei kehity työyhteisöissä, jos asiat tehdään aina samalla tavalla tai vain esihenkilölle mieleisellä tavalla. Tällä kannustetaan työntekijöitä löytämään itse uusia, mahdollisimman hyviä ratkaisuja työn haasteisiin, keskustelemaan työkavereiden kanssa mahdollisista ratkaisuista tai päätöksistä ja olemaan rohkeita omassa ajattelussaan. Tämä edellyttää, että päätöksiin ja toimintaan tarvittava tieto on avointa kaikille työyhteisön jäsenille, ei pelkästään esihenkilölle. Edellytyksenä on lisäksi, että esihenkilö antaa valtaa ja vastuuta henkilöstölle tehdä päätöksiä yhteisestä toiminnastaan.
- Esihenkilö: kerro kokeilusta henkilöstölle. Tavoitteena on, että henkilöstö itse selvittää ja keskustelee ja päättää parhaat toimintatavat, joissa on huomioitu myös asiakkaiden etu.
- Esihenkilö: avaa ratkaisuihin tarvittava tieto henkilöstön käyttöön.
- Esihenkilö: vaikka tietäisit aikaisemmat ratkaisut samankaltaisiin haasteisiin, johdattele valmentavan johtamisen keinoin kysymyksillä henkilöstöä löytämään ratkaisuja ja päätöksiä. Anna valtaa ja vastuuta työntekijöille!
- Työntekijä: Älä harmistu siitä, että esihenkilö ei anna kaikkiin kysymyksiin vastauksia, vaan keskustele kysymyksiä aiheuttavista asioista työkavereidesi kanssa.
- Työntekijä: huolehdi, että löydät/saat ratkaisuja varten tarvittavan tiedon. Voit pyytää sitä esihenkilöltä, jos se on hänen takanaan, tai keskustelemalla työkavereiden kanssa tai ottamalla yhteyttä yhteistyötahoon.
- Työntekijä ja esihenkilö: voitte kokeilun aluksi sopia, että kun työntekijät ovat löytäneet mielestään sopivan ratkaisun haasteeseen, se esitetään ja perustellaan myös esihenkilölle ja muulle henkilöstölle. Näin kaikki ovat tietoisia päätöksestä.
- Kokeilulle tulee antaa aikaa. Voitte sopia kokeiluajan yhdessä.

Odotusten näkyväksi tekeminen ja pelaaminen yhteisöohjautuvuuden periaatteisiin

- Pyydä työntekijöitä kirjoittamaan odotuksiaan esihenkilöä kohtaan esimerkiksi liimalapuille. Kysymyksiä: Mitä sinä odotat esihenkilöltä? Voit ajatella esihenkilön asenteita, toimintaa, käyttäytymistä, vuorovaikutusta. Millaista johtamista sinä tarvitset?
- Kirjoita itse omia odotuksiasi henkilöstöä kohtaan. Anna yhteisöohjautuvuuden ideoiden vaikuttaa omiin odotuksiisi. Keskustele kollegojen tai esihenkilön kanssa omista odotuksista, jos haluat niille tukea ja peilausta. Mieti perusteluja omille odotuksillesi omasta historiastasi, arvoistasi, omista ja organisaation tavoitteista, omista ja tiimin kehittymistarpeista.
- Kootkaa ja ryhmitelkää työntekijöiden odotukset. Jutelkaa niistä hakien perusteluja ja selkeyttä. Laita esille omat odotuksesi esihenkilönä. Kerro niistä ja perustele niitä.
- Peilatkaa odotusten yhteensopivuutta. Mitkä odotukset sopivat yhteen? Missä on eniten eroa? Etsikää yhteistä ymmärrystä toimista jatkossa. Jos jotkut odotukset ovat mahdottomia, ne kannattaa nostaa esille ja etsiä vaihtoehtoja tarpeiden tyydyttämiseen. Yhteisöohjautuvuudessa jotkut perinteisesti esihenkilöltä odotetut teot siirtyvät enemmän

tiimin keskeiseksi toiminnaksi. Esimerkkinä on palautteen antaminen. Kun esihenkilö on kauempana tiimin arkityöstä, palautteen antamista siirtyy häneltä tiimin sisäiseksi toiminnaksi. Koko tiimin tehtävänä on huomata onnistumisia ja tehdä niitä näkyviksi, tarttua mahdollisiin poikkeamiin ja jutella niistä, huolehtia yhteisen tavoitteen saavuttamisesta.

- Kirjatkaa odotuksia ja keskustelua muistiin. Laatikaa joillekin uusille toimintatavoille pelisääntöjä, jotka varmistavat uuden toiminnan toteutumisen.