

Tiedätkö tämän 6 hattua ideointimenetelmästä ?

- Miten menetelmää voidaan käyttää hyödyksi työyhteisössä ja business -neuvotteluissa ?
- Voiko se olla - helppo ymmärtää, oppia ja ottaa käyttöön ?
- Mitä voi olla 6 ajatteluhatun filosofia ?

Ihmismieli kykenee ajattelemaan monella eri tyylillä mutta vain yhtä tyyliä voidaan käyttää kerrallaan. Siksi tarvitaan menetelmä, joka mahdollistaa kaikkien näiden tyylien käyttämisen vuorollaan jotta me "jäisi kiinni" yhteen tyyliin. Eri ihmiset saattavat painottaa tiettyä tyyliä (esim. positiivisuus tai kriittisyys). Tarvitsemme menetelmän, joka "pakottaa" ajattelemaan monipuolisesti. Arkielämässä tietyt ajattelutyyli (esim. tunnepainotteinen ajattelu) saattavat olla väheksyttyjä vaikka ne olisivatkin ajattelun kannalta tärkeitä. Siksi tarvitaan menetelmä, joka "laillistaa" ja "oikeuttaa" eri ajattelutyyliä.

Toisen ihmisen ajattelutyylistä huomauttaminen koetaan monesti loukkaavaksi. Siksi tarvitaan neutraali symbolikieli - hatut ja niiden värit - antamaan osapuolille tapa ilmaista näkemyksensä ajattelutyyleistä neutraalisti (esim. "Sinulla on nyt punainen hattu. Vaihdettaanko keltaiseen ja etsitään mahdollisuuksia?") Kuusi ajatteluhattua -menetelmä ei yritä muuttaa ihmisen persoonaa tai kaivaa esiin syitä hänen käytökselleen (Freudilaiseen tyyliin). Se pyrkii vaikuttamaan suoraan ihmisen käyttökseen ilman selityksiä ja saamaan esiin monipuolisia näkökulmia sekä toimintaa (Kungfutselaiseen tyyliin). Yhteinen ajattelu saattaa muuttua väittelyksi tai puolusteluksi. Tarvitaan menetelmä, joka pyrkii rakentaviin ratkaisuihin ja joka hyväksyy erilaiset katsantokannat rinta rinnan ennen päätöksen tekemistä.

Hyvät ideat eivät synny käskemällä. Aivosi tuottavat ideoita silloin, kun alitajuntasi on ehtinyt käsitellä asiaa riittävästi ja mielentilasi on rentoutunut. Ideat voivat tulla mieleen vaikka ulkoilulenkkeillä, ruokaa laittaessa, autoa ajaessa, nukkumaan mennessä tai yleensä silloin, kun et edes yritä pohtia niitä. Tästä syystä voit tehostaa omaa ideointiasi muutamilla "teknisillä" apuvälineillä tai ratkaisuilla. Jos asiaan ei tunnu löytyvän ratkaisua, se voi johtua siitä, että omat ajatukset ovat urautuneet. Tilannetta voi helpottaa hakemalla systemaattisesti uusia näkökulmia. Yhä suurempi osa tarvitsemistamme tiedoista sijaitsee tietokoneen muistissa. Usein haasteena on löytää tarvittava tieto kohtuullisessa ajassa. Vaikka pyrimme käyttämään kuvaavia tiedostonimiä ja loogista hakemistorakennetta, tietoa on silti joskus vaikea löytää.

Tiedätkö tämän miten työntekijät tuottavuustalkoisiin ?

- Mistä tuottavuus muodostuu organisaatiossa?
- Miten tuottavuutta mitataan ?
- Miten organisaation tuottavuus on ihmisten hyvinvointia ?

Tuottavuus ja työhyvinvointi kulkevat käsi kädessä ja tukevat parhaimmillaan toisiaan. Niitä molempia yhdistävät osaavat ja motivoituneet asiantuntijat, osallisuus ja vaikuttamismahdollisuudet, jatkuvan kehittymisen kulttuuri, sujuva työ ja hyvä esimiestyö ja johtaminen. Tietointensiivinen organisaatio ponnistaa asiantuntijoistaan ja kehittyä osaamista jakamalla ja yhdessä rikastamalla. Tämä kysyy sekä motivaatiota että yhteistyöhalukkuutta ja -kyvykkyyttä oman osaamisen laajentamiseen verkostoissa niin organisaation sisällä kuin sen ulkopuolellakin. Tuottavuutta haetaan kestävästi työhyvinvointia kehittämällä.

Jatkuva kehittäminen ja kehittyminen sekä keskittyminen ydinasioihin ovat työn mielekkyyttä lisääviä tekijöitä. Suuri osa ihmisistä kokee pysyvänsä vireänä virittämällä mukavuusalueensa ylärajoille. Työn tarkoituksellisuus ja mielekkäiksi kokeminen sekä riittävä haasteellisuus ovat keskeisiä motivaatiotekijöitä ja auttavat kääntämään kohtuullisen työpaineen voimavaraksi. Organisaation pitkän aikavälin menestys tuottaa työhyvinvointia, toisin sanoen työhyvinvointi on seurausta työn tekemisestä ja tuloksista.

Johdon tulisi olla näkyvillä ja antaa työntekijöille lisää konkreettista tietoa ja perusteluja asetetuista tavoitteista ja välineistä tavoitteiden saavuttamiseen. Johdon tulisi tehdä selkeitä päätöksiä ja linjauksia siitä, mihin organisaatio on menossa ja sillä tulisi olla visioita siitä, mitä tulevaisuudessa on tarjolla.

Työllä on tärkeä osa aikuisen ihmisen elämässä. Tulla nähdyksi ja kuulluksi, olla arvostettu ihmisenä ja työpanoksellaan sekä saada myötävaikuttaa johonkin merkitykselliseen ja itseänsä isompaan ovat kaikki yksilöiden perustarpeita organisaatioissa. Näiden tarpeiden tyydyttyneisyyden aste määrittää pitkälti sen, missä määrin ihminen haluaa antaa panostaan kokonaisuuden hyväksi ja jakaa omaa osaamistaan tai saa tukea työnsä ja sitä kautta elämänsä hallintaan.

Haluatko kehittyä, jutella aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skypessä, tai kuunnella aiheista lisää Henkilöstöhallinnon asiantietoa-Vlog (facebook) **ti 18.12. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 17.12 Ilmoitilla tavalla osallistut paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi