

Tiedätkö tämän erilaisuudesta - ainutlaatuisuutta vai omalaatuisuutta?

- Mitkä ovat luontaiset neljä erilaista perustoimintatapaa?
- Mistä ne voi tunnistaa?
- Milloin on parhaimmillaan – epämukavuusalueella?

Puhuessamme toistemme toiminnasta meillä on harvoin yhteistä käsitteistöä ja mallia. Käyttäytymisestä on erityisen helppo puhua vailla selkeää käsitystä siitä mitä todellisuudessa tarkoitamme. Suunnistusta helpottaa, kun osaa lukea karttaa. Ihmisten toimintatavoista keskusteltaessa on hyvä, jos meillä on yhteinen kartta, jolloin meillä on yhtenäisempi käsitteistö ja malli. Silloin meillä on parempi mahdollisuus keskustella yksilöllisyydestä, erilaisuudesta ja sen merkityksestä johtamiselle.

Tyypillisesti ihmisillä on voimakkaana joko kahta tai kolmea perustoimintatapaa. Tästä syystä minkä tahansa perustyylin yksioikoinen käyttäminen tuo enemmän ongelmia kuin hyötyä. Terveen ihmisen toiminta on ennustettavaa, jolloin tätä tietoa voidaan käyttää hyödyksi ihmisten johtamisessa. Tiedon oikea hyödyntäminen tuottaa sekä tuloksellisuutta että työhyvinvointia.

Teoria ei luokittele ihmisiä hyviin eikä huonoihin. Se ei myöskään rajoita ihmisen mahdollisuuksia kehittää itseään mihin tahansa suuntaan missä tahansa ympäristössä. Teorian avulla ei voida mitata ihmisiä, vaan järjestelmä kuvaa painotuksia millainen on eri peruspiirteiden keskinäinen järjestys henkilön luontaisessa toiminnassa.

Tiedätkö tämän esimiestyöstä?

- Mitä esimiestyössä onnistuminen edellyttää esimieheltä?
- Miten esimies on toiminnan ohjaajana?
- Kuinka esimies toimii tiedon välittäjänä?

Työelämässä vaatimukset kasvavat ja tehtävät monipuolistuvat. Tämä on suuri haaste esimiesten johtamisvalmiuksille. Hyviä esimiestaitoja tarvitaan muun muassa tehtävien organisoinnissa, kehityskeskustelujen käymisessä, työsuoritusten arvioinnissa ja riittävän varhaisessa ongelmatilanteisiin puuttumisessa. Esimies ei enää voi eikä hänen ole tarpeenkaan hallita kaikkia työyhteisössä hoidettavia tehtäviä. Esimiestyössä painopiste on siirtynyt yksittäisten työsuoritusten valvonnasta toiminnan sujuvuuden varmistamiseen niin, että toiminnalle asetetut tavoitteet toteutuvat.

Esimiehen tulee näkyä omassa työyksikössään ja samalla omata kykyä nähdä, mitä ympärillä tapahtuu. Kaikkien esimiestehtäviin hakeutuvien tulee rehellisesti pohtia, miten halukkaita ja kykeneviä he ovat tehtävän mukanaan tuomaan yhteistoimintaan erilaisten ihmisten kanssa. Kokemusten mukaan esimiehet saavat paljon tukea toisiltaan, kun he uskaltavat luottamuksellisesti keskustella omaan työhönsä liittyvistä pulmista esim. yrittäjäkollegoiden kanssa. Työyhteisöjen ongelmat ovat pääosin samanlaisia ja täysin ongelmatonta työyhteisöä ei ole yhdelläkään esimiehellä.

Myös ulkopuolista työnohjausta tai coachingia tulisi käyttää nykyistä enemmän esimiestyön tukena. Varsinkin ensimmäistä esimiestehtäväänsä aloittelevalla hyvä mentori tai sparraaja saattaa tuoda varmuutta ja selkeyttä toimintakentän haltuun ottamisessa. Johtamiseen liittyvissä asioissa tulee rohkeasti hakea tukea ja keskustelukumppaneita sekä omasta organisaatiosta että sen ulkopuolelta.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti Webinaarina kumpikin aihe erikseen tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 2.3. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 1.3. **paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi**