

Tiedätkö tämän jämäkästä työotteesta ?

- 10 nyrkkisääntöä jämäkyyteen
- Miten hyvä esimietyö saa työyhteisön kukoistamaan ?
- Jämäkkä vuorovaikutus, miten sen saat aikaan ?

Jämäkkyys on asenne ja toimintatapa, jota tarvitaan kaikilla elämän alueilla, eikä vähiten työelämässä. Jämäkästi toimiva ihminen ei jää toisten jalkoihin, ei pyytele olemassaoloaan anteeksi mutta ei myöskään jyrää muita. Yhdessä pääsette työyhteisössä pohtimaan, mitä jämäkkyys on teillä, mihin sitä tarvitaan ja miten sitä voi kehittää.

Esimiehiin asetetut vaatimukset ovat viime aikoina lisääntyneet merkittävästi. Esimiehen olisi oltava yhtä aikaa innostava johtaja, loistava strategi, tarkka talousguru ja terävä psykologi. Lisäksi esimiesroolissa on jakauduttava moneen suuntaan. Esimies toimii johdon käsikassarana päätösten käytännön ohjaajana ja samalla työntekijöiden mielialojen tarkkana havainnoitsijana. Henkilöstöjohtaminen on yksi esimiehen tärkeimmistä osaamisalueista.

Esimiestyö on ihmissuhde- ja vuorovaikutustyötä parhaimmillaan, ja toisinaan myös raadollisimmillaan. Se vaatii esimieheltä monipuolista osaamista vuorovaikutus- ja tiedonhallintataidoissa. Hyväksi esimieheksi ei opi pelkästään koulun penkillä. Se vaatii tervettä itsetuntoa, muiden ihmisten kunnioittamista, hyvää ”ihmisten lukutaitoa”, tarkkaa (ja valikoivaa) kuuntelutaitoa sekä usein myös kokemuksen tuomaa varmuutta. Hyvää esimiestä on pidettävä omassa työyhteisössään kultaakin arvokkaampana, sillä johtajan kyvyillään saa hän kaikista alaisistaan parhaimman esiin.

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 ajatteluhattun filosofia ?

Ihmismieli kykenee ajattelemaan monella eri tyyllillä mutta vain yhtä tyyliä voidaan käyttää kerrallaan. Siksi tarvitaan menetelmä, joka mahdollistaa kaikkien näiden tyylien käyttämisen vuorollaan jotta ”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 väheksytyjä 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 käyttökseen (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 päätösten 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.

Haluatko kehittyä tai vaihtaa kokemuksia, verkostoitua ja kuulla lisää aiheista. Tule kuulemaan lisää Henkilöstöasia-
infoa ilmaiseen päiväkahvitilaisuuteen (PT-talossa) tai kuuntele webinaarit **ti 1.11. HUOM klo 14 -15:30**. Ilmoittautuminen tilaisuuteen viimeistään ma 31.10. paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi