

Esihenkilö kehittymisen ja onnistumisen tukena

*Etänä Enemmän-
sote-työ uudistuu-hanke*

4.5.2022

Päivi Mayor ja Jussi Savolainen

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

Päivi Mayor ja Jussi Savolainen

Tänään

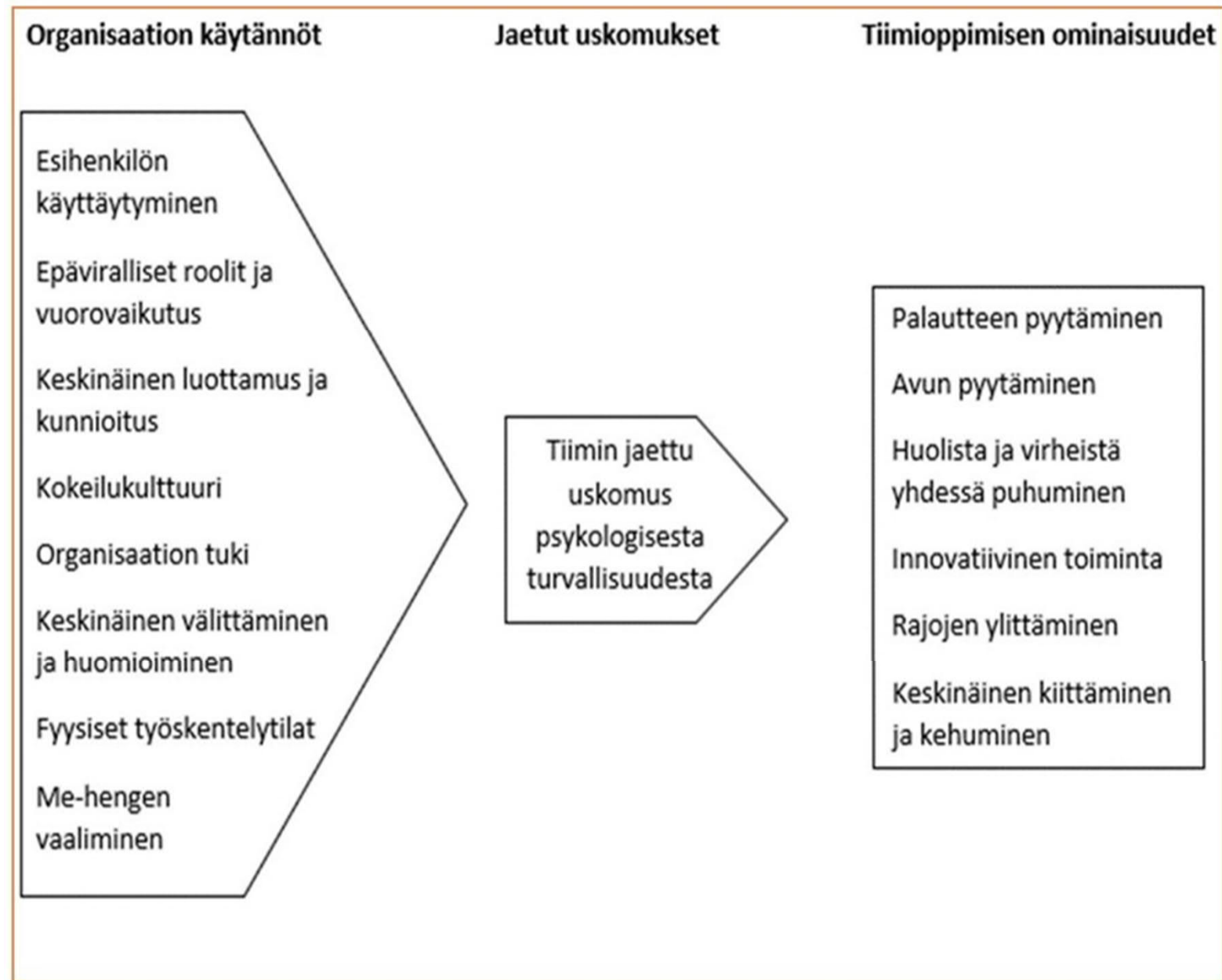
- Esihenkilö onnistumisen tukena: onnistumista avaimia arjen haasteisiin
 - Rakenteet ja käytännöt positiivisen toimintakulttuurin mahdollistajana
 - Pulisteen avulla toimivat käytänteet jakoon ja yhteiset haasteet esiin
- Tunneälykkäällä johtamisella tukea psykologiseen turvallisuuteen
 - Tunneäly esihenkilön työssä
 - Esihenkilöpelillä ajattelua sanoiksi

Psykologinen turvallisuus

- Tiimin jäsenten yhteinen usko siihen, että tiimi on turvallinen ihmisten väliseen riskinottoon.
- Jäsenet kuuntelevat toisiaan ja uskaltavat näyttää tunteitaan ja tarpeitaan. Kukin voi olla oma itsensä.
- Jokainen voi tuoda esiin ideoita ja keskeneräisiä ajatuksia, kysyä kysymyksiä, nostaa esiin huolia, pyytää apua ja myöntää virheitä ilman, että joutuu pelkäämään tulevansa nolatuksi, vähätellyksi tai rangaistuksi.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/pelotta-toissa-psykologinen-turvallisuus-tyoyhteisossa>

Kuva 1 Tiimin psykologiseen turvallisuuteen vaikuttavat tekijät ja tiimioppimisen ominaisuudet (Edmondson 2003; Lehtisaari & Ruokonen 2019)



Puliste

Kuvalla herätellään ajattelua:

”Vallen Piiras”, vasemmalla, ”Onnin Omenatalo”, oikealla.

Molemmissa kasvaa suuria omenapuita, jotka tuottavat mukavasti satoa.

Kummankin yrityksen tavoitteena on hyödyntää omenasatoa, menestyä liiketoiminnassaan ja tuottaa asiakkaille lisäarvoa.

Henkilöstömäärä, tuotantomateriaalin määrä, markkinatilanne ja asiakkaat ovat samat, mutta ihmisten, osaamisen ja tiedon johtamisessa on eroja.



Johtajan tehtävät

Työn lähtökohtien määrittäminen

Järjestä työlle turvallisuutta tukevat puitteet ja rakenteet: Kiinnitä huomiota työn suuntaan ja perustehtävään ja pyri turvallisen kulttuurin luomiseen

Määritä odotukset: Epävarmuudelle ja keskinäiselle riippuvuudelle. Tue ääneen ilmaisemista ja sen tarvetta, myös epäonnistumisissa oppimisen mahdollistajana.

Korosta työn tarkoitusta ja merkitystä: Selkeytä mikä kunkin rooli ja osuus toiminnoissa on. Tunnista pelkoa ja epävarmuutta aiheuttavissa asioissa mistä on kyse ja miksi sekä kenelle sillä on merkitystä.

Työntekijöiden osallistaminen

Osoita nöyryyttä olosuhteille ja tunnusta tietämättömyytesi.

Tiedustele, kysy ja kuuntele: osoita kiinnostuneisuutesi ja kuuntele intensiivisesti.

Järjestä ja tue turvallisuutta tukevia rakenteita ja prosesseja: Luo paikkoja palautteelle ja tarjoa suuntaviivoja keskustelulle

Rakentava reagointi

Ilmaise kiitollisuutta annetuista työpanoksista: Kuuntele, anna tunnustusta ja kiitä.

Salli epäonnistumiset ja mokat: Näytä esimerkkiä ja jaa omiasikin. Katso eteenpäin, älä tue menneessä möyrimistä. Tarjoa apua ja tukea. Keskustele, harkitse ja ideoi seuraavia toimenpiteitä.

Puutu ja nosta kissa pöydälle: Älä hyväksy ja puutu nopeasti selkeisiin, toistuviin tai tarkoituksellisiin rikkomuksiin

Jaetut kokemukset ja merkitys kehittyä, luottamus ääneen ilmaisun toivottavuudesta kasvaa ja jatkuvaan oppimiseen suuntautuminen mahdollistuu.

Tunneällyn 3 keskeistä teoriaa

- Intrapersonallinen + interpersoonallinen älykkyys
 - Kykyä ymmärtää itseään ja tunteitaan sekä muita ja heidän tunteitaan
- Mayer ja Salovey: tunneäly älykkyyden lajina
- Bar-On: tunneäly kytkeytyneenä persoonallisuuteen, henkilökohtaiseen menestymiseen ja hyvinvointiin
- **Goleman**: tunneäly **työelämässä** menestymisen kontekstina

Tunneäly

- Tunneäly on jaettu osa-alueisiin (Goleman (1995, 2014)):
 - Itsetietoisuus/ -tuntemus
 - itsesäätely /-hallinta
 - motivaatio
 - empatia
 - sosiaaliset taidot



(Goleman & Boyazis 2017)

- 1. Itsetietoisuus**
- 2. Itsejohtaminen**
- 3. Sosiaalinen tietoisuus**
- 4. Ihmissuhteiden johtaminen**

Tunneäly

Taitoa empatisoida ja reagoida toiseen ihmiseen tilanteessa oikealla tavalla. Tunneälykäs ihminen osaa asettautua toisen tunne-elämään ja ymmärtää asioita toisen näkökulmasta.

Itsetietoisuus

Itsensä johtaminen

Sosiaalinen tietoisuus

Ihmissuhteiden johtaminen

Itsetietoisuus

- Tunteellinen itsetietoisuus: mitä tunnet tällä hetkellä?
 - Miltä juuri nyt tuntuu?
 - Mitkä ovat syyt, jotka saavat minut tuntemaan näin?
 - Voinko tehdä jotain voidakseni paremmin
 - Mitä kehossani tapahtuu, kun stressi kasvaa?
 - Realistinen itseluottamus!

Itsejohtaminen

- Tunteellinen itsehallinta: järki pysyy tunteiden edellä, impulssikontrolli...
 - Mitä tunnen ja kuinka tunne ohjaisi minua toimimaan?
 - Miten on kokonaisuuden kannalta järkevää toimia?
 - Mitkä ovat todennäköiset seuraukset, mikäli toimin/sanon näin?
- Sopeutuvuus: resilienssi ja paineensieto, ahdistavista tilanteista palautuminen...
 - Millainen on kuormitukseni tällä hetkellä?
 - Mikä auttaa selviytymään tässä tilanteessa?
 - Kuinka palaudun?
- Tavoite orientoituneisuus: mielihyvän lykkääminen tavoitteiden saavuttamiseksi, tunnollisuus...
 - Miten tavoitteen kannalta on keskeistä toimia?
 - Mitä tarvitaan onnistuaksemme?
- Positiivinen elämäkatsomus: toivo onnistumisesta, mahdollisuuksien näkeminen, esimerkkinä toimiminen...
 - Mikä minua motivoi saavuttamaan tavoitteeni?
 - Mitä hyvää seuraa tavoitteen saavuttamisesta?
 - Voiko toimintani yleistää koskemaan koko työyhteisöä?

Sosiaalinen tietoisuus

- Empatia
 - Miltä toisesta tuntuu hänen asemassaan?
 - Hyväksytäänkö kaikki tunteet?
 - Miten työyhteisöni voi ja mitä on meneillään?
- Organisaation tietoisuus
 - Millainen on tunneilmasto?
 - Onko meillä historiallista tunnetaakkaa?
 - Mikä lannistaa ja mikä tuntuu voimaannuttavalta?
 - Psykologinen sopimus: turvallisuus, luottamus, molemmat hyötyvät...

Ihmissuhteiden johtaminen

- Vaikuttaminen
 - Miten kannustan onnistumaan?
 - Miten perustelen käytänteet?
 - Mikromanagerointia vai tavoiteorientaatiota?
- Valmentaminen ja mentorointi
 - Hyödynnänkö kokemusta?
 - Toiminko onnistumisen mahdollistajana?
- Konfliktien hallinta
 - Hiertääkö jokin?
 - Miten ongelmiin puututaan?
- Tiimityöskentely
 - Toimiiko viestintä, yhteistyö ja vuorovaikutus?
 - Onko työkuorma jakautunut tasaisesti?
- Inspiroiva johtaminen
 - Miten inspiroin?
 - Mikä tiimiäni inspiroi?

Työyhteisön rakenteet positiivisen toimintakulttuurin mahdollistajana

- Fiilari-tulosten ja haastatteluiden perusteella onnistumista tukevat erityisesti:
 - Esihenkilön saatavilla oleminen
 - Puheen paikkojen olemassa oleminen ja palautekulttuuri
 - Tuki, ohjaus ja muistuttelu tarpeen mukaan
 - Perehdyttämiskäytännöt ja sijaisten/uusien työntekijöiden vastaanottaminen sekä ohjaus
 - Kokeiluja tukeva kulttuuri
 - Työyhteisön yhteiset pelisäännöt/ raamit, joiden sisällä työtä tehdään
 - Työyhteisön jäsenten välinen tuttuus ja luottamus sekä toinen toisensa työtehtävien tuntemus
 - Asiat perustellaan ja mietitään oman työyhteisön, tiimin ja työn kannalta konkreettisesti

Esihenkilöpelit

- Jakaannutaan pienempiin porukoihin
- Noppana käytetään Googlen noppaa: kirjoita sana ”noppa” Google-hakuun
- Valitkaa pelimerkiksi nappi
- Nopan luvuilla 1-4 liikutaan pelilaudalla:
 - Vastataan peliruudun kysymyksiin: muut voivat kertoa vinkkinsä.
 - Vihreät peliruudut: kaikki vastaavat, kun ensimmäinen on osunut tai ohittanut ruudun
 - Punainen peliruutu: Jaa jokin helmi, käytäntö tai onnistuminen
- Luvuilla 4-6 tehdään erityistehtävä:
 - 5: ota tehtävä-kortti ja toimi sen mukaisesti
 - 6: kerro muille jokin työyhteisöänne viime aikoina keskusteluttanut asia ja kuinka sen hoiditte

Älä muuta sitä mikä toimii, korjaa sellaista, joka ei tunnu hyvältä.

Välitä itsestäsi. Se mihin aikasi käytät, sellaisen elämän sinä elät!



KIITOS!