

Reflektoidessani Jolive-matkaani huomaan keskittyneeni tutkimaan kahta asiaa: luottamuksellisen työyhteisön ja menestyvien tiimien rakentaminen, sekä luottamuksen ja turvan näkyväksi tekeminen työyhteisössä. Tämä blogiteksti käsittelee oivalluksia ja havaintojani edellä mainituista asioista.

Työyhteisön luottamusta rakennettaessa, ajatukseni dialogisen työkalutuurin kehittämisestä on vahvistunut entisestään. Yhtenä kovimpana lausahduksena mieleeni on jäänyt ”jaettu toivottomuus palauttaa toivon” ja olen myös työyhteisön tiimivalmentajana todistanut tämän useasti. Olen pohtinut myös paljon, mitä elementtejä työyhteisön ja tiimien sisällä pitäisi toteutua, jotta keskustelu, osaamisen jakaminen, ja lopulta aito dialogi toteutuisivat. Vaikka työyhteisöämme on jo valmennettu paljon, huomaan edelleen paljon puheeksi ottamisen vaikeutta, joka johtaa selän takana puhumiseen. Tulkitsen tämän johtuvat luottamuksen ja turvallisen ilmapiirin puutteesta. Olen myös havainnut, että ihminen on luonteeltaan laiska ja se aiheuttaa myös huipputiimeissä vaihtelua laadukkaassa tiimityössä. Siksi myös huipputiimit tarvitsevat ajoittaista valmennusta, tai ulkopuolista auditointia muistuttamaan tiimityön perusasioista.

Ryanin ja Decin itseohjautuvuusteoriasta voi ottaa aineksia sopii myös menestyvien tiimien reseptiin: 1) Tiimi tarvitsee riittävän autonomian toimiakseen. Autonomian mahdollistamisessa esihenkilö on merkittävässä roolissa ja näen valmentajana paljon kipuilua esihenkilöiltä omassa roolissaan. Elisabet Lahden ajatukset luotettavasta ihmisestä, joka uskaltaa pysähtyä, kysyä ja ottaa näkökulmaa antoivat eväitä ohjata esihenkilöiden työskentelyä enemmän valmentavaan suuntaan. Esihenkilön ”ykköshomma” on pysyä auki ja tutkia tilannetta ennen toimintaa. Esihenkilö ei kuitenkaan voi jättää tiimiään täysin heitteille, vaan Maaret Kallion mukaan turva pitää tehdä näkyväksi toimimalla läpinäkyvästi, sanoittamalla tekoja, kyvyllä säilöä asioita ja ennakoitavuudella. Toinen menestyvän tiimin ”raaka-aine” on tiimin kyvykkyyden tiedostaminen. Tiimien kanssa työskennellessäni, on ollut upeaa huomata miten tiimikaverit sanoittavat toistensa osaamista ja kykyjä yksilöä enemmän. Omassa työssäni pohdimme työparini kanssa jatkuvasti muun kuin muodollisten pätevyyden kautta hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä sekä hyödyntämistä työyhteisössä. Olen myös valitettavasti todistanut tilanteita, joissa ihminen vetäytyy kuoreensa, ja muuttuu jopa aggressiiviseksi, kun hänellä ei ole ollut kyvykkyyttä suoriutua tehtävästään. Esihenkilötyön näkökulmasta, esihenkilön tulisi tulisi olla kiinnostunut ja tietoinen omien alaistensa kyvykkyydestä ja laajasta osaamisesta. Olen huomannut, että jos luottamusta esihenkilön ja tiimin välillä ei ole, aito osaaminen jää jakamatta ja siten myös huomaamatta. Kun yksilön kyvykkyys jää huomaamatta tai kykyjen mukaiset työtehtävät jäävät saamatta, työyhteisössä aletaan helposti vilkuilla muita töitä, tai passivoidutaan omassa työssä. Joskus rohkeissa ja psykologisesti turvallisissa tiimeissä, tiimit itse nostavat kykynsä ja tarpeensa esihenkilön tietoon ja vaativat itselleen työtehtäviä, jotka paremmin vastaavat heidän kykyjään. Itseohjautuvuusteorian kolmantena aineksen on yhteys toisiin ihmisiin. Jos työyhteisössä ei ennestään ole yhdessä tekemisen kulttuuria, sitä pitää ryhtyä rakentamaan. Yhteisöllisyyden rakentaminen palauttaa valmentajat alkupisteeseen, eli yksilön ja tiimin oppimisen valmentamiseen. Tiimin sisäinen käytös ja luottamus luo aidon yhteyden toisiin ihmisiin.

Lopulta uskon, että toimivan tiimityön ykkösprioriteetti on aito dialogi. Dialogi on moottori, johon polttoainetta tiimeihin syntyy teemoista, jotka tulevat käytännön töiden tekemisestä (samat asiakkaat), uuden oppimisesta ja tulevaisuuteen katsovasta ajattelusta, yksilön ja tiimin hyvinvoinnista ja hyvinvoinnin kehittämisestä. Kaikissa edellä mainituissa asioissa on välillä tehtävä syvää reflektiota esimerkiksi erilaisten työkalujen avulla. Huipputiimi huolehtii, että edellä mainitut asiat pyörivät tiimin vuosikellossa, ja jos huomataan että jonkin asian käsittely ei onnistu tiimissä omin voimin, tarpeen on pyytää mukaan tiimivalmentajaa avuksi. Aito dialogi vaatii harjoittelua ja harjoittelu vaatii yhteistä, läsnä olevaa ja keskittyntä aikaa. Organisaatiot ja tiimit, jotka ovat ymmärtäneet yhteisen ajan tärkeyden onnistuvat dialogissa ja siten myös luottamuksen rakentamisessa

Jolive-koulutukseen osallistuminen vahvisti omaa ajatteluani ja työtäni tiimivalmentajana. Oli voimauttavaa kuulla maan huippuasiantuntijoiden näkökulmia nykypäivän työelämästä. Ajatteluni ei varsinaisesti muuttunut koulutuksen aikana, mutta ajattelu syveni. Jäin harmittelemaan koulutuksessa

ainoastaan sitä, että emme kohdanneet muiden osallistujien kanssa, emmekä pystyneet synnyttämään uutta ajattelua kuulemamme päälle. Toisaalta työskentelytapana anonymiteetti oli mielenkiintoinen, kun ei tarvinnut pelätä häpeää mieltä askarruttavissa kysymyksissä tai vastauksissa.