

Kohti muutosvoiman kulttuuria

Työyhteisön kulttuuri syntyy meistä ihmisistä. Se on yhteisesti jaettu arvoja, käyttäytymistapoja ja oletuksia.

Jotta vallitseva kulttuuri saataisiin tukemaan mahdollisimman hyvin yhteistä muutosvoimaa, tulisi ryhmässä vallita hyvä kollektiivinen luottamus, kollektiivinen älykkyys ja kollektiivinen uteliaisuus.

1. Kollektiivinen luottamus

Muutosvoiman perusta on kollektiivisessa luottamuksessa. Meille on luontaista mitata jatkuvasti luottamusta toisiin ihmisiin. Ollessamme vuorovaikutuksessa, peilaamme alitajuntaisesti samalla myös luottamuksen kokemustamme.

Millainen vuorovaikutus on sitten omiaan vahvistamaan luottamusta? Työpaikoilla olisi hyvä olla tilaa myös vapaamuotoiselle keskustelulle. Eli jutustelulle myös omista ja ns. turhista asioista. Oman inhimillisyyden ja myös epätäydellisyyden näyttäminen ovat oleellinen osa luottamusilmapiiriä.

Jos aina vain pyritään yhtiötehokkuuteen ja keskitytään pelkästään oleellisiin asioihin, niin samalla me menetämme paljon mahdollisuudesta kehittää keskinäistä luottamusta. Työpaikalla on siis täysin ok ja jopa hyvin suotavaa, höpötellä välillä muustakin kuin töistä.

2. Kollektiivinen älykkyys

Elämme tällä hetkellä hyvin monimutkaisessa maailmassa. Ja se edellyttää myös ajattelultamme moniulotteisuutta. Ja siihen tarvitsemme ryhmää.

Yksittäisinä ihmisinä emme pysty koskaan tuottamaan yhtä moniulotteista ajattelua, mihin ryhmä parhaimmillaan yltää. Mutta tällaista kollektiivista älykkyyttä ei synny pelkästään lyöttämällä ihmisiä yhteen.

Aivan edellytys on, että ryhmässä vallitsee vahva psykologinen turvallisuus. Vasta silloin ideoita ja ajatuksia uskalletaan tuoda vapaasti esiin ja myös haastaa toinen toisiamme.

Kollektiivisen älykkyuden hyödyntämisen tulee olla myös systemaattinen tapa. Eli että sitä hyödynnetään ja tarvittaessa houkutellaan esiin ihan tietoisesti eikä vain odoteta sen syntyvän itsestään.

Älykkyydelle tulee myös antaa tilaa ja aikaa. Kiireessä ja väkisin puristamalla päästään aika harvoin luovuuden huipulle.

3. Kollektiivinen uteliaisuus

Ihminen on lähtökohtaisesti utelias. Ja meidän uteliaisuutemme on se tekijä, joka synnyttää muutosta. Uteliaisuus on oikeastaan meille paljon vahvempi moottori tehdä asioita kuin pelkkä motivaatio. Saamme myös tyydytystä uteliaisuuden täyttämisestä. Tämä näkyy ihan dopamiinitasolla.

Eli uteliaisuus on merkittävä voimavara, jota organisaatiossa tulisi tukea. Mikä on sinun oma mielikuvasi: kannustatko itse tiimiäsi olemaan utelias? Entä koetko, että sinua kannustetaan ylemmältä taholta olemaan utelias?

Kun aiheesta on tehty kyselyitä, niin johdolla ja työntekijöillä on saattanut olla melko erilaiset kuvat tilanteesta. Eli vaikka uteliaisuuteen kannustettaisiin organisaatiossa periaatteen tasolla, niin sen toteutuminen tiimien arjessa voi olla ihan eri juttu.

Uteliaisuuteen liittyy myös, että sallitaan epäonnistumiset. Siis ihan aidosti. Tai oikeastaan käännetään nekin oppimiseksi. Edisonin kerrotaan sanoneen: ”Ei, en ole epäonnistunut tuhatta kertaa yrittäessäni luoda hehkulamppua, vaan olen löytänyt tuhat tapaa, miten hehkulamppu ei ainakaan toimi.”

Yhteenveto

Muutosvoiman kulttuuri edellyttää kollektiivista luottamusta, älykkyyttä ja uteliaisuutta. Ja jotta nämä pääsisivät aidosti rakentumaan, tarvitaan yhtenä keskeisenä tekijänä avointa kommunikaatiota. Sille tulee raivata aikaa, vaikka se tuntuisikin vaikealta hektisessä arjessamme. Onnistunut muutosjohtaminen pohjautuu jatkuvaan vuoropuheluun ja keskusteluun.

Lähde: Muutosvoima. Tutkimusmatka moderniin muutosjohtamiseen. Piha Kirsi ja Sutinen Mika. Alma Talent Oy. 2020.