

Kuidas ehitada Õnnelikku Meeskonda

*Uskudes oma unistustesse,
suudavad inimesed teostada imesid*

Paljud ettevõtted on just praegu välja vahetamas oma aja ära elanud vanu paradigmasid: puuduse-, vigade-, võimu - ja kontrollikeskseid meeskonna juhtimise meetodeid.

Organisatsioonid ja meeskonnad erinevad üksteisest juhtide mõtlemis- ja kujutlusvõime tõttu.

Kõrge saavutustasemega, positiivsusele, tööõõmule ja õnnele orienteeritud meeskondadel on samu väärtusi kandavad juhid.

Need juhid usuvad, et meeskond kui elusorganism on lõpmatu loovuse ja konstruktiivsuse kehastus.

Milliste loovuse ja konstruktiivsuse väljenduste eest oled tänulik oma meeskonnale?

Kes vääriksid eriti tänulikult äramärkimist?

NB! Positiivse tagarääkimise harjutus.

Kuidas tänada sügavalt elamuslikult?

Inimestel on harjumus korrata neid tegevusi, mille eest neid tänati.

Kuidas sellised elamused toetavad meeskonna potentsiaali avanemist, veelgi paremast tulevikust unistamist, planeerimist ja ühiselt otsustatu elluviimist?

Väärtustav fookus tähendab parima avastamist inimestes ja elus, tugevustele ja edule toetumist ning juba olemasoleva suurepärasuse väljatoomist.

Inimestel ja meeskondadel on heliotroopne iseloom- (Helios – kreeka päikesejumal) nad pöörduvad väärtustavate inimeste (nagu valguse ja soojuse allika poole) ja positiivsete tulevikukujundite suunas.

Just nagu taimed pöörduvad päikeseenergia suunas.

Positiivsetele tulevikukujutlustel on otsene seos inimeste tegevusega.

Meeskonnad vajavad vähem parandamist ja rohkem jõustamist läbi väärtustava fookuse ja koosloomingu.

Õnneliku Meeskonna ehitamise etapid

I Olemasoleva Positiivse Tuuma analüüs

Kogu meeskond või organisatsioon tuleb kokku kutsuda ja kirjeldada olemasolev „positiivne tuum“. Loomulikult on oluline, et see kutse oleks siiras, et tõepoolest soovitakse kõigi osalemist parema tuleviku koosloomisel.

Positiivse tuuma kirjeldamine tähendab kõigi väärtustavat pilku sellele, mis on korras ja hästi juba praegu. Mis õnnestub, millised on parimad kogemused.

Sia kuulub lugude rääkimine sellest, mis on rõõmu valmistanud ja mis annab energiat juba praegu.

Nii tuuakse välja kõik nähtamatud ja nähtavalt eksisteerivad meeskonna tugevad küljed.

Erakordne abi on seejuures „väikeste gruppide ime“ rakendamisest.

Küsimuste näiteid:

- Mis on meie meeskonnas hästi?
- Mida väärtustame meie meeskonnas kõige enam?
- Mille üle oleme uhked?
- Mida oleme saavutanud?
- Mis on meie ühised edulood?
- Mis on üks sinu väike edulugu?
- Mis on meie meeskonna tugevused?
- Mis on meie meeskonnaliikmete tugevused nimeliselt?
- Millised olemasolevad omavahelise suhtluse tavad valmistavad rõõmu?
- Mida juba teeme hästi?
- Millised meie traditsioonid peaks kindlasti jätkuma?
- Mis pani viimasel nädalal silmad särama?
- Mis teeb töö õnnelikuks?
- Mis eriti meeldib oma kolleegide juures?
- Meenuta mõnda lugu või juhtumit kui su kolleeg valmistas sulle rõõmu? Kes see oli?
- Millised tegevused laadivad mind/ üksteist positiivse energiaga?
- Mida tunnustamisvärset näed oma kolleegide juures? Pane nimeliselt kirja.

Sellega toimub justkui „kummi täispumpamine“, kasvab energia, entusiasm ja enesekindlus muutusteks.

Nii toimub ühise jõu ülesäratamine ja kogumine- teele õnneliku tuleviku poole minnakse positiivse energiaga laetutena.

II Julge Unistus Õnnelikust Meeskonnast

Varjul olev Julge Unistus on vaja koosloomingus ellu äratada. Ta on alati olemas. Oluline on avada ruum soovitud tuleviku üle mõtete vahetamiseks ja dialoogideks. Mis võiks kunagi olla, kuidas asjad meie meeskonnas või organisatsioonis võiks käia?

Julge unistus ehk visioon **ootab** kirjeldamist- mis on meie teekonna positiivne siht. Positiivsed lood tulevikust panevad aluse tegutsemisele olevikus.

Unistused, mitte plaanid on inimeste peamine motiveeriv jõud.

Martin Luther King ei öelnud- mul on strateegiline plaan. Ta ütles- mul on unistus.

Albert Einstein on öelnud, et võime kujutleda seda, mida veel ei ole, on tähtsam kui teadmine. Inimesed ja süsteemid liiguvad selle poole, millele nad tähelepanu keskendavad ja mille kohta nad püsivalt küsimusi esitavad.

Küsimuste näiteid:

- Millisest meeskonnast unistame?
- Milline oleks Õnneliku Meeskonna pilt?
- Mis võiks meil olla paremini?
- Kui meie meeskonnaga on toimunud ime, mis on siis teisiti?
- Milline näeks välja meie ideaalne koostöö?

- Kuidas toimuks meie suurepärane omavaheline suhtlemine?
- Mida head soovime, et meist räägitaks?
- Mis on mõned väikesed muutused, mis teeks meid õnnelikumaks?
- Mida võiksime koostöös teha rohkem?
- Mis võiks olla teisiti, mis teeks meid õnnelikumaks meeskonnaks?

III Tegevuste planeerimine ja reastamine ajaliinil

Visioonist konkreetse tegevusplaani tegemine läbi omavaheliste dialoogide ja arutelude. Nii saavutatakse pühendumine ühisele tulevikule.

- Kui motiveeritud oleme Julget Unistust saavutama?
- Mis on õiged asjad ja tegevused, mis viivad meid visiooni poole?
- Mida me peaksime selleks tegema, et Julge Unistus Õnnelikust Meeskonnast saaks reaalsuseks?
- Kuidas need tegevused paikneksid ajaliinil?
- Kes teeb mida?
- Kuna?
- Kelle abiga?
- Mis on esimene samm?
- Kes on projektijuht?
- Millist abi vajame tegutsedes?

IV Julge Unistuse elluviimine, visiooni praktiline teostamine koosloomingus

Peter Drucker on öelnud, et juhi roll on meeskonna tugevused tööle panna nii, et need muudaks nõrkused olematuks.

Kiire ja positiivne muutus saavutatakse siis, kui kogu meeskond seob oma tugevused (oma positiivse tuuma) kirgliku tulevikuunistusega.

Projektirühmad tegutsevad
Nende igakülgne toetamine
Ülevaatamine
Saavutamine ja õnnetundmine
Tähistamine
Hoo hoidmine

Muutuste tekitamise kaks vastandlikku viisi:

1- keskenduda vigadele ja sellele mis on valesti ja teha neid asju vähem. See on muutuste juhtimise vana paradigma.

2- keskenduda sellele mis on õige ja korras ja teha neid asju rohkem. See on muutuste juhtimise uus paradigma.

Viimane on 2 korda efektiivsem tee positiivse muutuse tekitamiseks

Katse:

Kahe bowlingu meeskonnaga tehti katse. Esimesele näidati videost nende mängust vaid õnnestumise ja kordaläinud visete kohti ja teisele vaid ebaõnne ja vigade kohti. Mõlemad meeskonnad parandasid selle tulemusena oma mänguoskusi.

Kuid esimene meeskond, kellele näidati vaid nende kordaläinud viskeid, arenes 100 % kiiremini.

Kas pole see mõtlemapanev fakt meeskonna juhtidele?

Väärtustava lähenemise printsiibid:

Positiivne muutus algab küsimuse esitamisest. Meeskonna õnnevõtmed seisnevad õigete küsimuste esitamisest.

Organisatsioonid, meeskonnad ja inimesed liiguvad selles suunas, mille kohta nad esitavad küsimusi. Mida otsime seda leiame.

Kuhu suundume, sinna jõuame.

Otsides probleeme ja vigu- me leiame rohkem probleeme ja vigu.

Otsides edu ja õnne- me leiame rohkem edu ja õnne.

Muutuseks on vaja muuta mõtlemist olevikust ja tulevikust.

Mida positiivsem on küsimus, seda pikemaajsem ja püsivam on muutus.

Meeskonna või organisatsiooni tulevik on kooslooming.

Näiteid vana paradigma küsimustest:

Mis on meie probleemid?

Milliseid probleeme ja raskusi sul on?

Miks te sellega hakkama ei saa?

Miks see läbi kukkus?

Miks ei ole juba seda korda tehtud?

Kuidas juhtus, et see läks jälle valesti?

Mis veel on halvasti?

Miks meie ei saa, miks meil ei õnnestu?

Mis meil/ teil viga on?

Näiteid uue, väärtustava paradigma küsimustest:

Millised on su parimad hetked, sündmused ja kogemused meie meeskonnaga?

Mida konkreetselt sa väärtustad enda juures?

Mida eriti hindad meie meeskonnas?

Milliseid võimalusi veel eksisteerib, millele me pole seni mõelnud?

Mis oleks üks väike muutus, mis annaks suure tulemuse?

Mis oli su edutegur seda saavutades?

Milliste lahenduste puhul võidaks me mõlemad?

Kui sul oleks 3 soovi meie meeskonnale, mis need oleks?

Kokkuvõtteks:

Õnnelikud meeskonnad teavad, milline on nende Positiivne Tuum- see mida nad teevad juba hästi ja milline on nende Julge Unistus.

Ühiselt tegutsetakse unistuse saavutamise suunas.

Edusammud teevad õnnelikuks.

Selge unistus aitab teha õigeid asju ja otsuseid.

Inimesed toetavad ja pühenduvad neile protsessidele, mille loomisesse on nad olnud kaasatud.

Väärtustav fookus ja kaasamine teevad positiivse muutuse meeskonnas mitte lihtsalt võimalikuks vaid ka tunduvalt hõlpsamaks võrreldes "tühja kummi strateegiatega".

Edu sulle Õnneliku Meeskonna ehitamisel soovib

Kaupo Saue, meeskonnacoach ja superviisor,

arendusfirma Creates

www.createes.ee

kaupo@createes.ee