

Toimenpidesuunnitelma oman johtamis- / yhteistyökäyttäytymisen kehittämiseksi

Mikä on ihmistyyppisi eli persoonallisuutesi ennakkoon tehdyn minäkuva-arvion ja valmennuksessa tehtyjen johtopäätösten perusteella ja vastasiko tulos omaa käsitystä?

Tehtyn minäkuva-arvion mukaan sain tulokset Idea: 16, sosiaalinen: 37, päättäjä: 34, tutkija: 33. Arvioinnissa käytetty asteikko oli välillä 1-40. Arvion mukaan olen mukautuva sekä asiakeskeinen persoonaltani. Sen mukaan minussa on siis vähemmän hallitsevaa persoonaa ja ihmiskeskeistä persoonaa. Itse koen, että minäkuva-arvio on onnistunut ja kuva persoonani siinä millaisena itse sen näen olevan.

Mitkä ovat persoonasi vahvuudet, miten ne näkyvät johtamisessasi ja miten aiot käyttää niitä entistä paremmin?

Koen, että persoonani vahvuudet työelämässä ovat hyvät ihmissuhdetaidot, joiden avulla pystyn työskentelemään eriluonteisten ihmisten kanssa. Pystyn myös mukautumaan helposti erilaisiin tilanteisiin ja muutoksiin. Työskentelen kovasti, jotta saavutan minulle esitetyt tavoitteet. Tämä luonteenpiirre viittaa selkeästi sosiaaliseen puoleen persoonassani. Persoonani sisältämä päättäjaluonne ja tutkijaluonne tulee positiivisesti esille vastuuntuntoisessa, järjestelmällisessä ja määrätietoisessa johtamisessa. Pyrin noudattaman tarkasti annettuja ohjeita ja riskinotto on hyvin harkittua ja perusteltua. Pyrin aina olemaan muutaman askeleen edellä, enkä tee päätöksiä ilman harkittuja perusteluja. Osaan vaatia alaisiltani myös tarkkuutta ja järjestelmällisyyttä. Persoonani vahvuutena näen harkitsevan ja luotettavan tekijän, joka pyrkii olemaan täsmällinen ja suunnitelmallinen työssään, sekä halun kehittyä jatkuvasti ammatissa.

Sosiaalinen persoona on vahvin luonteeni ominaisuus, jota aion käyttää jatkossa myös enemmän hyödynni. Olen huomannut, että rakennusalalla vuorovaikutus ja eriluontoisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen on erittäin tärkeä ominaisuus, josta koen olevan minulle tulevaisuudessa paljon hyötyä.

Mitä ovat persoonasi kehittämistä edellyttävät piirteet ja miten ne ovat näkyneet johtamisessasi?

Persoonani kehittämistä edellyttäviin piirteisiin kuuluvat muun muassa arkuus tehdä nopeita päätöksiä, sekä pelko riskien ottamiseen. Tämä viittaa tutkija-persoonaan minussa, mutta myös idea-persoonallisuuden puutteeseen. Nopeiden päätösten teko on minulle vaikeaa, koska mielestäni hätiköidyissä päätöksissä piilee liian suuri riski, ettei asiaa ehditä käsittelemään riittävän monelta kantilta. Tämä asia on tullut monta kertaa esille työelämässäni, koska esimieheni on vahva idea-persoona, jonka luonteeseen kuuluu erityisesti nopeat päätöksenteot ja riskien ottaminen.

Persoonani kehitysosa-alueisiin kuuluu myös itsekriittisyys. Negatiivinen palaute tai epäonnistuminen joskus jopa lamauttaa minut hetkellisesti ja työskentelystäni ei tule mitään, vaikka kyseessä ei olisikaan mikään merkittävä tappio. Henkilökohtaisen

epäonnistumisen käsittely ja asioiden oikeaan mittakaavaan laittaminen onkin mielestäni tärkeä osa-alue, jossa minun tulee kehittää itseäni. Tämä luonteenpiirre viittaisi tutkijatyypin, joka pyrkii aina liian täydelliseen lopputulokseen, eikä pidä epäonnistumisista.

Työpersoonassani haluaisin myös kehittää itseäni palautteen antajana. Palautteen antaminen tulee antaa ihmistyyppin mukaan erilaisille ihmisille eritavalla. Omalla kohdallani negatiivisen palautteen antaminen ja työmaan sisäisen konfliktin selvittäminen on toisinaan joko epäonnistunut tai jäänyt täysin tekemättä, jolloin ilmapiiri työmaalla on saattanut joiltain osin kiristyä.

Mitä aiot tehdä käytännössä parantaaksesi heikoimpia puoliasi? Määrittele erikseen tärkeimmistä piirteistäsi tavoite ja suunnitelma sekä missä ja minkälaisissa tilanteissa aiot ja voit harjoitella?

Yhtenä kehitystä kaipaavana piirteenä minulla on päätöksen teon ja riskinottamisen vaikeus, jotka ovat tutkijatyypille ominaisia. Pyrin yleensä tarkastelemaan asiaa jokaiselta kantilta ennen päätöksen tekoa, joka tekee päätöksen teosta hidasta. Otan henkilökohtaiseksi tavoitteeksi, että uskaltaudun tekemään enemmän rohkeita päätöksiä (joihin minulla on valtuudet) nopeammin ja luottamaan omaan ammattitaitoon ja harkintakykyyn. Tällaisia tilanteita kohtaan esimerkiksi aliurakoitsijan hankinnan päätöksen teossa.

Eräs heikoimmista piirteistäni johtajana on, että syyllystän helposti itseäni tapahtuneista häiriöistä tai mahdollisista virheistä. Jatkossa aion itseni syytteleminen sijaan keskittyä kysymään itseltäni, kuinka voin välttää samojen ongelmien syntymisen ja unohtaa itseni syyllistämisen. Tällaisia tilanteita tulen harjoittelemaan jokapäiväisessä työssäni.

Heikko piirre minussa johtajana on myös se, että koen välillä ujoutta puuttua rohkeasti tilanteisiin, joihin minun pitäisi puuttua. Tämä johtuu satunnaisesta itseluottamuksen puutteesta, joka näkyy varovaisuutena ja jopa arkuutena esimerkiksi työmaakokouksissa. Jatkossa otan tavoitteekseni puuttua rohkeasti tilanteisiin myös niissä tilanteissa, joista olen itse hieman epätietoinen. Tällaista voin harjoitella muun muassa työmaakokouksessa tai urakoitsijapalaverissa. Mikäli käsiteltävä asia on minulle vieras, pyydän siihen rohkeasti tarkennusta, jotta osaan ottaa siihen kantaa.

Heikkona puolena näen itsessäni myös uskaltamattomuuden sana "ei" joka on tyypillistä sosiaaliselle persoonalle. Tällaisiin tilanteisiin olen törmännyt muun muassa silloin, kun työpäivät venyvät jo ylityötunneille ja esimieheni antaa minulle lisää töitä. Tämän asian osalta aion ottaa tavoitteeksi, että uskaltaudun sanomaan näissä tilanteissa, että en kykene ottamaan enää lisää töitä vastaan. Tällaisia tilanteita esiintyy satunnaisesti ja tulen harjoittelemaan niitä päivittäisessä työskentelyssä.

Miten aiot kehittää palautteen antamisen taitojasi (positiivinen ja korjaava)? Mitä hyötyä arvioit siitä olevan itsellesi, työntekijöille ja työmaan toiminnalle?

Palautteen antaminen on selkeä osa-alue, johon saimme hyvää oppia lähi-opetusjaksolla. Palautteen antamisessa on tärkeää, että palaute annetaan ihmistyyppin mukaisesti, jotta palautteen saaja pystyy palautetta käsittelemään siten, että palaute menee perille sellaisena kun se on tarkoitettu. Palautteen annossa on myös tärkeää, että sen antaminen suunnitellaan huolellisesti, jotta palautteen antamisella saavutettaisiin haluttu tulos.

Kehitettävää minulla palautteen antajana on korjaavan palautteen antamisessa. Korjaavaa palautetta minun on selkeästi positiivista palautetta hankalampi antaa. Palautteen antamisessa aion käyttää oppimaani hampurilaistekniikkaa. Eli aloitetaan keskustelu positiivisilla, esimerkiksi työn ulkopuolisilla aiheilla, josta palautteen saaja mielellään keskustelee (esimerkiksi loma-matka). Positiivisen aloituksen pohjalta saan aikaan kontaktin syntymisen palautteen saavaan henkilöön. Positiivisten asioiden saatelemana ja kontaktin saatua siirrytään käsittelemään ongelmaa kullekin persoonalle soveltuvalla tavalla. Palautetta antaessani palaute tulee kohdistaa aina asiaan, eikä ihmiseen, jotta se ei aiheuta palautteen saajassa puolustusreaktiota. Seuraavaksi käsitellään ongelmaa tai virheestä aiheutuvaa vaikutusta ja käydään asia läpi, jotta ongelma tai virhe ei toistuisi. Lopuksi kevennetään tilannetta esimerkiksi keskustelemalla palautteen saajalle henkilökohtaisesti positiivisesta aiheesta.

Aikaisemmin palautteen antaminen on saattanut olla hieman huolimaton ja on saattanut liikaa henkilöityä ja kohdistua epäonnistumisiin, jolloin se on saanut aikaan puolustusreaktion palautteen saajassa. Tällöin palautteen anto on saattanut vain pahentaa tilannetta ja myrkyttänyt ehkä lisää työmaan ilmapiiriä.

Oikein annettu positiivinen ja korjaava palaute sopivassa suhteessa parantavat työyhteisön ilmapiiriä. Asioista puhutaan niiden oikeilla nimillä ja niistä keskustellaan, eikä hymäillä ja puhuta "selän takana". Työyhteisössä, jossa palaute annetaan oikealla tavalla, saavutetaan henkilöiden välinen arvostus, joka varmasti toimii tuloksellisena myös työmaan kannalta, kun ilmapiiri on positiivinen.

Minkälaisiin tilanteisiin päätät jatkossa valmistautua paremmin ja miten aiot sen tehdä?

Tulevaisuudessa aion erityisesti valmistautua palautteen antoon ja suunnitella ne huolellisesti ennen niihin syöksymistä. Pysin suunnittelemaan huolellisesti tilanteen kulun siten, että se on räätälöity palautteen saajan persoonan mukaan.

Rakennusosalalla ympäristö, olosuhteen ja tilanteet muuttuvat jatkuvasti. Mitä teet ja miten pidät itsesi ajan tasalla, jotta työmaa tuottaa tuloksia lyhyemmällä tähtäimellä ja toiminta sekä menetelmät kehittyvät pitkällä tähtäimellä?

Jatkuva vuorovaikutus työmaan eri toimijoiden kanssa on välttämätöntä. Pysin ylläpitämään osapuolten vuorovaikutusta sekä henkilökohtaisella, että ryhmätyöskentely-tasolla. Yksi rakennustyömaalla mielestäni toimineista keinoista on kerätä viikoittain rakennustyömaan

urakoitsijoiden edustajat palaveriin. Palaverissa pystytään käymään kiireellisiä asioita yhdessä läpi, kun kaikki urakoitsijat ovat paikalla. Asioista keskustelu ja asioiden jakaminen yleensä vähentävät tilanteiden eskaloitumista ja mahdollisia häiriöitä. Myös mahdolliset riskit jaetaan kaikkien kuultavaksi, jotta työmaalla toimivat osaavat reagoida niihin nopeallakin aikataululla.

Työmaan työnjohdon tulee ennakoida ja olla aina vähintään muutama askel edellä työmaata. Ennakoinnin lisäksi työmaan toimintoja tulee valvoa ja puuttua mahdollisiin epäkohtiin ja/tai häiriöihin sekä poikkeamiin heti kun ne on havaittu.

Myös oikeanlaisten työryhmien kasaaminen on ensiarvoisen tärkeää. Työryhmä kasataan muun muassa työryhmän asentajien ammattitaidon mukaan, sekä heidän henkilökemioiden perusteella. Esimerkiksi välttämättä kahden hallitsevan persoonan sijoittamista samaan ryhmään, joka voi saada aikaan ristiriitatilanteita heidän kesken. Hallitsevat persoonat tulevat toimeen hyvin mukautuvien persoonien kanssa, jolloin heitä voi hyvin yhdistelmällä saada hyviä työryhmiä. Työryhmää en myöskään koosta pelkistä mukautuvista persoonista, jolloin ryhmältä saattaa puuttua johtaja. Ilman hallitsevaa persoonaa työskentely ei välttämättä ole tehokasta ja päämäärätietoista.

Miten seuraat oma-aloitteisesti kehittymistäsi? Mistä ja miten saat palautetta muilta tai muualta onnistumisesta?

Pyrin seuraamaan omaa kehittymistä saadun palautteen perusteella ja työssäni onnistumisen perusteella. Seuraan myös kehittymistäni työmaiden onnistumisien kautta. Mikäli työmaani saavuttaa paremman tuloksen suhteessa ennusteeseen olen mielestäni onnistunut. Pyrin myös aina oppimaan virheistäni ja välttämään toistamista niitä.

Järjestämme myös esimieheni kanssa vuosittain kehityskeskustelun, jossa käymme läpi uudet tavoitteet ja aikaisemmin asetettujen tavoitteiden onnistumiset ja epäonnistumiset.