KUVA: SINI PENTTINEN

Vesa Ristikangas
BoMentis Oy, Coaching House
Partner, johtoryhmien kehittäjä, vuoden coach 2012
vesa.ristikangas@bomentis.fi

Kirjoittaja on yhdessä kollegansa Tapani Rinteen kanssa kirjoittanut kirjan "Johtoryhmästä tähtijoukkue" (Talentum), joka ilmestyy vuoden 2014 alussa. Kirjassa on kuvattu muun muassa tarkemmat lääkkeet jutussa kuvattuihin tauteihin. Nyt on hyvä aika pysähtyä johtoryhmän kehittämisen ammattilaisen kanssa tutkimaan, minkälainen oman johtoryhmäsi terveystilanne on.

TALTUTA JOHTORYHMÄTAUDIT!

Miksi moni johtoryhmä toimii puoliteholla? Miksi puheet jäävät liian usein sanahelinäksi? Miksi joku aina saa ryhmässä äänensä kuuluviin? Miksi asiat eivät edisty? Miksi kokoukset tuntuvat pakkopullalta?

Mikä tauti meitä oikein riivaa? Tieto taudista voi lisätä hetkellisesti tuskaa, mutta samalla se myös vapauttaa. Minkälaiset oireet haittaavat teidän johtoryhmänne yhteistä tekemistä?

Johtoryhmäturvotus kangistaa ja vaientaa

Johtoryhmäturvotus on erittäin helppo diagnostisoida melkein yhden käden sormilla. Ensioireet ilmaantuvat varmasti, kun johtoryhmän koko ylittää seitsemän henkeä. Jos ryhmän koko nousee toiselle kymmenelle, johtoryhmäturvotus on jo iso ongelma.

Siilotulehdus ajaa eristymään

Siilotulehduksen tunnistaa parhaiten siitä, että kokousten välillä johtoryhmän jäsenet puuhastelevat kukin omissa siiloissaan ja keskittyvät oman yksikkönsä asioihin. Tulehdus vaikuttaa siten, että kiinnostus toisen kollegan tekemisiin katoaa. Siilotulehdus leviää hyvin helposti ja hoitamattomana tulehduttaa koko organisaation toiminnan.

Joryähky halvaannuttaa

Joryähky vaanii niitä johtoryhmiä, jotka haluavat päättää operatiivisista asioista. Asioita riittää ja johtoryhmä kokee olevansa tarpeellinen. Tauti alkaa näkyä siinä, että johtoryhmä kokoontuu joka viikko, useampi tunti kerrallaan. Aika loppuu usein kesken, ja asiat jäävät edelleen odottamaan päättäjäänsä.

Joryhuimaus ilmenee siirryttäessä strategia-asioihin

Joryhuimausta kuvaa hyvin maanläheinen vertauskuva. Jos ihminen on tottunut työskentelemään maan pinnalla, nopea siirtyminen korkealle aiheuttaa helposti huimauksen tunteen. Silloin ihminen tarttuu refleksinomaisesti lähimpään tukeen. Jos on totuttu työskentelemään operatiivisesti, liian nopea siirtyminen strategiseen aiheuttaa epävarmuutta, joten huomio suuntautuu operatiivisiin asioihin. Tämä apukeino vie kuitenkin ojasta allikkoon, nimittäin operatiivisuuden seurauksena päädytään helposti taas tuskalliseen joryähkyyn.

Tunnista ensin oikea tauti

Johtoryhmien sisällä pesii paljon tehoja nakertavia taudinaiheuttajia, jotka tekevät takuuvarmaa työtään. Onneksi johtoryhmän tauteja ja taudin aiheuttajia voi tunnistaa, ja näin hoito saadaan kohdistettua oikein. Johtoryhmien diagnostisia kriteerejä on paljon ja tautien esiintymistiheys vaihtelee. Osa taudeista on harmittomia, jotkut taas kohtalokkaan vaarallisia.

Kiistattomia haittoja aiheuttavat edellisten lisäksi myös salaseurahalvaus, tirehtööriummetus, tavoitehinku, kulttuuripaise, erilaisuuden sulatushäiriö, pyhänlehmäntauti, muutosmatkapahoinvointi, resurssisokeus, novofobia ja nami-nami allergia.

Nopea hoito kannattaa varmasti

Onneksi lähes jokainen johtoryhmätauti on parannettavissa. Pienillä yhteisillä tekemisillä saadaan jo merkittäviä muutoksia aikaan. On tehtävä valintoja, jotka lisäävät ryhmän kykyä vahvistaa omaa puolustuskykyä tauteja vastaan. On tehtävä priorisointeja ja suunnattava huomio niihin toimintatapoihin, jotka saavat aikaiseksi ryhmän vahvistumista ja kasvamista ryhmänä. Yhteisen kehittymismatkan voi aloittaa koska tahansa.

Miten paljon parempia tuloksia terveen johtoryhmän yhteistyö voisi teillä tuottaa? ■