

# Esimiestyön vatupassi

Vatupassin avulla tarkistetaan kallistuskulmia. Esimiestyön vatupassia voit käyttää arvioinnin apuvälineenä, kun pohdit millaisessa tasapainossa sinun ihmisten johtamisen kokonaisuutesi on muutoksen näkökulmasta ajateltuna.

Tarkastele kolmessa seuraavassa taulukossa mainittuja asioita, sekä arvioi niiden toimivuutta ja tasapainoisuutta. Mikäli havaitset ei-toivottua kallistumaa, pohdi ja päätä miten voisit korjata sitä.

Muokkaa vatupassista itsellesi, omaan esimiestyöhösi sopiva kokonaisuus. Voisiko vatupassia soveltaa esimerkiksi silloin, kun työstät muutosta työyhteisösi tai kollegoidesi kanssa?

(Keva 2014)



# Esimiestyön vatupassi

Arvioi asteikolla 0-10 (0=en ymmärrä lainkaan, 10=ymmärrän oikein hyvin) seuraavia väittämiä. Merkitse numero tai rasti siihen kohtaan asteikkoa, minkä koet oikeaksi.

|     |   |      |
|-----|---|------|
| 1-4 | 5 | 6-10 |
|-----|---|------|

## Tulos ja toiminta esimiehenä muutoksessa

Tarkastele arviointejesi. Arvioi ihmisten johtamisen kokonaisuutta, sen toimivuutta ja tasapainoisuutta. Mikäli havaitset ei-toivottua kallistumaa, pohdi ja päätä miten sitä voisi korjata.

|   |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|
| Ymmärrän,<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• mikä muutos on</li> <li>• mistä siinä on kysymys</li> <li>• missä tarkoituksessa muutos tehdään</li> <li>• miksi muutos tehdään.</li> </ul>                                   |  |  |  |  |
| Ymmärrän, mitä muutos tarkoittaa<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• organisaatiolle</li> <li>• toiminnalle</li> <li>• työntekijöille</li> <li>• asiakkaille</li> <li>• sidosryhmille</li> <li>• muille, keille?</li> </ul> |  |  |  |  |
| Ymmärrän, mikä on minun vastuuni ja velvollisuuteni esimiehenä muutostilanteissa.   |  |  |  |  |
| Ymmärrän, että olen muutoksessa esimerkki, jota seurataan.  |  |  |  |  |
|   |  |  |  |  |
| <i>Lisää tähän oman työsi kannalta asioita, joita on tärkeä ymmärtää.</i>   |  |  |  |  |

(Keva 2014)



# Esimiestyön vatupassi

Arvioi asteikolla 0-10 (0=en ymmärrä lainkaan, 10=ymmärrän oikein hyvin) seuraavia väittämiä. Merkitse numero tai rasti siihen kohtaan asteikkoa, minkä koet oikeaksi.

1-4      5      6-10

## Tulos ja toiminta esimiehenä muutoksessa

Tarkastele arviointejesi. Arvioi ihmisten johtamisen kokonaisuutta, sen toimivuutta ja tasapainoisuutta. Mikäli havaitset ei-toivottua kallistumaa, pohdi ja päätä miten sitä voisi korjata.

|  | 1-4 | 5 | 6-10 |  |
|--|-----|---|------|--|
| Tunnistan, mikä muutoksessa  |     |   |      |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• motivoi minua</li><li>• ei motivoi minua.</li></ul>                          |     |   |      |  |
| Tunnistan, mihin muutoksessa   |     |   |      |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• luotan</li><li>• en luota.</li></ul>   |     |   |      |  |
| Tunnistan, miten   |     |   |      |  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• rakennan luottamusta</li><li>• murennan luottamuksen rakentumista.</li></ul> |     |   |      |  |
| Tunnistan, mihin asioihin, tekemisiin ja valintoihin voin vaikuttaa tässä muutoksessa.                               |     |   |      |  |
| Tunnistan, mihin itsessäni voin vaikuttaa tässä muutoksessa.   |     |   |      |  |
| Tunnistan muutoksen herättämiä ajatuksia, tunteita ja käyttäytymisiä itsessäni.                                      |     |   |      |  |
| Tunnistan muutoksen herättämiä ajatuksia, tunteita ja käyttäytymisiä muissa työntekijöissä.                          |     |   |      |  |
| Tunnistan parhaat puoleni ja vahvuuteni muutoksen esimiehenä.  |     |   |      |  |
| Tunnistan vähemmän parhaat puoleni ja heikkouteni toimiessani muutoksen esimiehenä.                                  |     |   |      |  |
| <i>Lisää tähän oman työsi kannalta asioita, joita on tärkeä ymmärtää.</i>  |     |   |      |  |

(Keva 2014)



# Esimiestyön vatupassi

Arvioi asteikolla 0-10 (0=en ymmärrä lainkaan, 10=ymmärrän oikein hyvin) seuraavia väittämiä. Merkitse numero tai rasti siihen kohtaan asteikkoa, minkä koet oikeaksi.

| 1-4 | 5 | 6-10 |
|-----|---|------|
|-----|---|------|

## Tulos ja toiminta esimiehenä muutoksessa

Tarkastele arviointejesi. Arvioi ihmisten johtamisen kokonaisuutta, sen toimivuutta ja tasapainoisuutta. Mikäli havaitset ei-toivottua kallistumaa, pohdi ja päätä miten sitä voisi korjata.

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
| Tuen ihmisiä, joiden kanssa teen muutosta: ymmärrän, että jokaisella on tarve tulla nähdyksi kuulluksi ja arvostetuksi.  |  |  |  |  |
| Tuen olemalla henkisesti läsnä ja kommunikoiden ihmisten kanssa <ul style="list-style-type: none"><li>• kuulen ja kuuntelen</li><li>• kysyn ja tarkennan</li><li>• kerron miten olen kuulemani ymmärtänyt</li><li>• otan vastaan erilaisia tunteita.</li></ul> |  |  |  |  |
| Tuen ihmisiä <ul style="list-style-type: none"><li>• vahvistamalla heidän onnistumisia</li><li>• vahvistamalla muutoksen tekemisessä tarvittavia voimavaroja</li><li>• rakentamalla luottamusta.</li></ul>   |  |  |  |  |
| Tuen ihmisiä keskustelemalla muutoksesta <ul style="list-style-type: none"><li>• kahdenkeskisissä keskusteluissa</li><li>• säännöllisissä palavereissa</li><li>• muissa yhteisissä tilaisuuksissa.</li></ul>   |  |  |  |  |
| Tuen <ul style="list-style-type: none"><li>• tarttumalla muutoksen synnyttämiin ongelmiin</li><li>• ottamalla asioita puheeksi.</li></ul>  |  |  |  |  |
| Tuen hakemalla apua kun omat konstit eivät riitä.  |  |  |  |  |
| <i>Lisää tähän oman työsi kannalta asioita, joita on tärkeä ymmärtää.</i>  |  |  |  |  |

(Keva 2014)

