

Kollegan ja esimiehen tuki

Kollegoiden väliseen tai esimieheltä saatavaan tukeen vaikuttavat vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteiden laatu. Usein esimies saa parhaan tuen ja ymmärryksen kollegoiltaan, jotka ovat samassa tilanteessa – joko omassa organisaatiossa tai muualla. Tuki voi olla epävirallista, keskustelua, jakamista ja ovensuukonsultaatioita. Se voi olla myös organisoitua ja tavoitteellista.

Esimiehet voivat sopia keskenään tai oman esimiehen kanssa voidaan sopia keskinäisestä yhteistyöstä ja tuesta muutostilanteessa, esimerkiksi:

- Missä tarvitsemme toisiamme esimiehinä? Mikä on tärkeää? Mistä on tärkeää puhua ja jakaa?
- Miten voimme auttaa toisiamme? Mitä tarvitsemme esimiesryhmänä ja jokainen meistä erikseen? Mitä haluamme vahvistaa?
- Minkä luonteista tukea haluamme/tarvitsemme? Epävirallista, spontaania vai jollain tavoin tavoitteellista, päämäärätietoista työskentelyä?
- Minkälaista tukea ”tilaan” esimieskollegoiltani/esimieheltäni?
- Minkälaista tukea voin antaa esimieskollegoilleni/esimiehelleni?
- Mitkä ovat meille sopivat, parhaat mahdolliset tukemisen tavat? Tarvitsemmeko ulkopuolista tukea?
- Miten organisoimme tuen? Tarvitsemmeko säännöllisiä esimiesten tapaamisfoorumia? Entä vapaamuotoiset foorumit?
- Tarvitsemmeko jotain periaatteita tuellemme? Mitä sovimme luottamuksesta, solidaarisuudesta? Miten toimimme silloin, kun huomaamme ettemme saa riittävästi tukea toisiltamme ja esimieheltämme?
- Mitä silloin tehdään, kun omat voimat eivät riitäkään, hyvin vaikeita tilanteita tai ennakoimatonta, johon ei voi varautua?

(Keva 2014)

