

AJAKIRI DIRECTOR

Märts 2010

Karin Hango kommentaar: juhi käitumisel on tõenäoliselt mõistlikud põhjused. Juht on probleemi lahendamise algatanud ja eeldada võib, et ta käitub enda meelest õigesti.

Kuna meeskond (võiis osa sellest) arvab teisiti, oleks mõistlik tekkinud olukord üheskoos läbi arutada.

Juhile tuleks teada anda, et tema lahendus tundub töötajatele ebaõiglane. Ning tingimata küsida (ja kuulata ka!), millest lähtuvalt ta otsustas kirjeldatud viisil käituda. Hüpoteese võib siia olla erinevaid (valmistutakse kohta koondama; juurdetulijaga on seotud mingid erilised plaanid, mille õnnestumise eelduseks on tema eristaatus; juht on seotud mingite kokkulepetega selle eristaatuses töötajaga seoses). Meeskonnale oleks aga oluline aru saada, millest juht lähtus (enamasti ei tee juhid alluvate jaoks raskesti arusaadavaid otsuseid lollusest tingituna).

Kujunenud olukorras tundub usalduse taasloomise seisukohalt kõige mõistlikum, kui juhi poole pöördub esmalt üks kogunud töötaja (muidugi juhul, kui juht ise teemat üles ei võta), sellele neljasilmavestlusele võiks järgneda ühine arutelu. Töötajad võiksid kindlasti üles võtta ka selle teema, et uus kolleeg ei kasuta tööaega efektiivselt.

Õiglase protsessi kriteeriumid

Kõigil on sõnaõigus ja kõik kasutavad seda vastutustundlikult (communication)

Infot jagatakse selgelt ja õigeaegselt (clarity)

Ollakse järjekindlad (püsivad) kokkulepetest kinnipidamisel (consistency)

Muutuste valmidus sisaldab valmisolekut reegleid muuta (changeability)

Õiglusekultuur on eelkõige pühendumine (culture)

(töötati välja Inseadis, ilmus HBRis)