

Pulssihetki



MIKSI? Säännöllinen tilaisuus keskustelulle ja johdon läsnäolo luovat luottamusta. Keskustelu on paras tapa selkeyttää muutosten merkitystä ja organisaation / johdon tahtotilaa.



MITÄ? Säännöllinen, riittävän usein toistuva tilaisuus esim. Teamsissa henkilöstölle tai esihenkilöille. Lyhyt, n. 30 min riittää, kun tilaisuus toistuu usein. Pidä tilaisuus aina samaan aikaan n. 1-3 x viikossa, tilanteen niin vaatiessa päivittäin. Varaa tilaisuudet kalentereihin n. 1 kk eteenpäin. Tarvittaessa rytmitystä voi harventaa tai tihentää.



MITEN? Käytä tilaisuudessa lyhyt johdon puheenvuoro tai tee ajankohtaiskatsaus. Toista perusviestejä, kerro "miksi". Varaa aikaa kysymyksille ja keskustelulle. Varmista, että jokaisessa tilaisuudessa on ylintä johtoa mukana keskustelemassa ja vastaamassa kysymyksiin. Ole kasvoilla läsnä, ole aito ja inhimillinen. Sano rohkeasti myös "en tiedä".



VINKKEJÄ: Käytä keskustelun aktivoimiseen ja ohjaamiseen työkaluja (esim. Slido), joihin voi jättää kysymyksiä etukäteen ja tilaisuuden aikana. Tarvittaessa anna mahdollisuus kysyä myös nimettömänä. Varmista, että kysymyksiin vastataan. HUOM! Kysymykset antavat paljon tietoa siitä, mitä organisaatiossasi on meneillään.