

Miksi pienet tavat ovat niin vaikeita?

Olemme tiimimme kanssa puhuneet paljon pienten asioiden merkityksestä ja siitä, kuinka jokainen pieni teko ja tapa rakentaa yrityksemme kulttuuria. Pienillä asioilla tarkoitan esimerkiksi kahvikuppien pois viemistä, tiimipöydän siisteyttä, ennakotehtävien tekemistä, palautteen antamista ja monia muita arjen tekoja. Nämä asiat voivat tuntua yksittäisinä pieniltä ja merkityksettömiltä, mutta yhdessä ne luovat pohjan sille, millaiseksi tiimimme kulttuuri muodostuu.

Kulttuuri rakentuu päivittäisistä valinnoista ja teoista. Jos yksi jättää kahvikupin pöydälle, seuraavan on helpompi tehdä samoin. Jos yksi jättää ennakotehtävän tekemättä, se voi hiljalleen alkaa normalisoitua myös muille. Samalla tavalla myös positiiviset tavat tarttuvat, kun joku antaa aktiivisesti palautetta tai pitää yhteisistä asioista huolta, se luo mallin muille toimia samoin. James Clearin ajatukset pienten tapojen vaikutuksesta näkyvät mielestäni myös tiimimme arjessa. Pienetkin toistuvat teot alkavat ajan myötä määrittää sitä, mikä tiimissämme koetaan normaaliksi ja hyväksyttäväksi toiminnaksi. (Clear, 2020)

Juuri tässä piilee ristiriita, jonka olemme tiimissämme tunnistaneet. Tiedämme kyllä, mitä meidän pitäisi tehdä, mutta emme silti aina tee sitä. Jokainen meistä ymmärtää, että pienet tavat vaikuttavat koko tiimin toimintaan, mutta silti esimerkiksi palautteen antaminen jää helposti antamatta. Olemme jo onnistuneet kasvattamaan kulttuuria missä on ok lipsua asioista. Olemme pitkään keskustelleet asioista, mitä meidän pitäisi tehdä, mutta vasta nyt koen Draivin olevan valmis muutokseen. Enää ei ole teeskenneltyä harmoniaa tai muita esteitä muutoksen tiellä.

Tutkimusten mukaan tiimin kulttuuri rakentuu juuri arjen vuorovaikutuksesta, yhteisistä toimintatavoista ja selkeistä pelisäännöistä. Esimerkillä johtaminen, palautteen antaminen ja jatkuva arjen käytäntöjen ylläpitäminen ovat keskeisiä tekijöitä psykologisesti turvallisen ja toimivan tiimikulttuurin syntymisessä (Raatikainen & Otonkorpi-Lehtoranta, 2023). Osuuskunnassa olemme kaikki omistajia, joten esimerkillä johtaminen kuuluu jokaiselle yksilölle. Olemme tiiminä unohtaneet tämän ja nyt vasta sitä on alettu muistuttelemaan.

Olen huomannut tämän myös omassa toiminnassani. Välillä huomaan odottavani, että joku muu ottaa vastuun yhteisistä asioista tai puuttuu asioihin mihin pitäisi. Samalla kuitenkin tiedän, että olen itse osa kulttuurin rakentamista. Jokainen pieni valinta, jonka teen, viestii muille siitä, mikä meidän tiimissämme on hyväksyttävää ja tärkeää.

Koenkin todella tärkeäksi muuttaa omaa toiminta mallia ja toivon mukaan muutkin tiimissä kokee tällä hetkellä niin.

Tiimin näkökulmasta pienet tavat eivät siis ole vain yksilön henkilökohtaisia valintoja, vaan ne ovat yhteisiä tekoja, joilla rakennamme luottamusta, vastuullisuutta ja yhteistä identiteettiä. Kulttuuri ei synny suurista juhlapuheista tai strategioista, vaan siitä, mitä teemme silloin, kun kukaan ei erikseen pyydä. Siksi uskon, että juuri pienet asiat ovat lopulta niitä kaikkein suurimpia asioita tiimimme tulevaisuuden kannalta. Myös Ylen (2024) mukaan toimiva työyhteisö ja tiimikulttuuri rakentuvat arjen pienistä teoista, yhteisistä käytännöistä ja vuorovaikutuksesta. Luottamus ja vastuu näkyvät juuri päivittäisessä toiminnassa, eivät suurissa puheissa tai strategioissa.

Nämä ”pienet” asiat mihin olen tekstissäni viitannut heijastuu kuitenkin myös ihan kaikkeen mitä teemme. Kun pienissä asioissa on tietynlainen standardi taso ja vaadimme itseltämme, sekä toisiltamme on se helpompi siirtää jatkossa kaikkeen toimintaamme. Pienet asiat kuitenkin rakentavat pohjan, jonka päälle kasaamme kaiken muun.

Lähteet:

Clear, J. (2020). Pura rutiinit atomeiksi. BookBeat. Vaatii käyttöoikeuden.

OpenAI. (2026). *ChatGPT. Käytetty tekstin jäsentelyyn ja oiko lukuun*.

Raatikainen, E., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2023). Psykologista turvallisuutta tukeva työkulttuuri: Esteet ja edellytykset opetus- ja sosiaalialalla.

<https://doi.org/10.33336/aik.130393>

YLE Uutiset. (2024). Tiimien varhaisen tuen malli työyhteisöjen tukena.

<https://yle.fi/a/20-10006788>