

TEHOKKAAT VINKIT

Menestyville tiimeille

TEHOKAS
KOMMUNIKOINTI

COACHING-
KESKUSTELUT

VAIKUTTAVA
VUOROVAIKUTUS

KUUNTELEMINEN

KOKOUKSET

KONFLIKTIEN HALLINTA

MERKITYKSELLINEN
PALAUTE



Nopea Google-haku sanoilla “kaikkien aikojen paras joukkue” antaa monenlaisia osumia aina tunnetuista jalkapallojoukkueista koripallojoukkueisiin. Jokaisella meillä on oma mielipiteemme siitä, mikä on kaikkien aikojen paras joukkue tai tiimi – englannin kielessä molempiin viitataan yhdellä sanalla: *team*. Riippumatta siitä, mikä sinun mielestäsi on kaikkien aikojen paras tiimi, hyvissä tiimeissä voidaan nähdä toistuvia tekijöitä. Tiimi voitti vastoinkäymiset. Tiimin keskinäinen viestintä on saumatonta. Tiimin jäsenten väliset ihmissuhteet olivat tiiviit ja tiimit rakensivat keskinäistä luottamustaan myös vaikeuksien ja haasteiden aikana. Jopa sisäisten ristiriitojen ilmaantuessa menestyvät tiimit valitsivat hyödyllisen ja tuloksellisen tien eteenpäin sen sijaan, että olisivat jääneet paikoilleen.

Kun nyt muotoilemme uuden normaalimme yhdessä, menestyjätiimeillä on edelleen yksi yhdistävä tekijä. Menestyvän tiimin perustana ovat luottamus ja erinomaiset yhteistyösuhteet.

Tämä opas on lyhyt näyte *Core Strengths* -työkalusta, joka on suunniteltu auttamaan tiimejasi kasvattamaan jäsentensä sitoutuneisuutta, vahvistamaan heidän keskinäistä luottamustaan ja kehittämään positiivista lähestymistapaa sekä myönteistä näkemystä toisistaan. Sillä jos he aikovat menestyä, **heidän on menestyttävä yhdessä.**



Tehokas vuorovaikutus

Menestyvät tiimit osaavat kommunikoida. He ymmärtävät ja kunnioittavat toistensa näkökulmia sekä jäsentensä välisiä eroja. He ymmärtävät, että kukin heistä katsoo tätä maailmaa omien ainutlaatuisten linssiensä läpi ja sen vuoksi he tuottavat ja vastaanottavat viestejä hyvin eri tavoin. He osaavat kuunnella aktiivisesti eivätkä vain odota omaa puheenvuoroaan. He näkevät puhujan kommunikointityyliä pidemmälle ja löytävät viestin takana olevat aidot tarpeet, tarkoitukset ja motivaatiot. He myös mukauttavat viestintätyyliänsä vastaanottajalle sopivaksi.

Tehokas vuorovaikutus alkaa aiempaa laajemmasta tietoisuudesta omista arvoistasi, motiiveistasi, luontaisista vahvuuksistasi sekä asioista, jotka joko lisäävät tai kuluttavat energiaasi tai jotka jopa aiheuttavat sinulle konflikteja.

Seuraava askel on pohtia, kuinka hyvin ymmärrät muita tiimisi jäseniä – heidän arvojaan, motiivejaan, luontaisia vahvuuksiaan sekä asioita, jotka joko lisäävät tai kuluttavat heidän energiaansa tai jotka jopa aiheuttavat heille konflikteja. Se, miten kommunikoimme keskenämme, on tiiviisti yhteydessä ydinarvoihimme.

SDI 2.0:n kartoituksen tehneille tiimeille digitaalinen työkalumme antaa tarkat ja räätälöidyt vinkit tehokkaaseen viestintään jokaisen tiimin yksilön kanssa. Jos tiimisi ei vielä ole tehnyt SDI 2.0 -kartoitusta, tässä muutama tehokas vinkki kommunikointinne ja vuorovaikutuksenne kehittämiseksi.



Kun **kommunikoit** henkilön kanssa, jolle on tärkeää...



...laittaa toiset itsensä edelle (Siniset)

Älä luule, että kiltteys on heikkous; he yrittävät aidosti auttaa.



...saada asiat tehdyksi nopeasti (Punaiset)

Ole energinen, suora ja keskity tuloksiin.



...varmistaa, että oikeaa prosessia noudatetaan (Vihreät)

Anna paljon aikaa pohdinnalle. Tunne olosi mukavaksi hiljaisissa hetkissä.



...kannustaa muita menestymään (Puna-Siniset)

Kun muut tarvitsevat apua, näytä, että asialla on kiire. Toimi nopeasti parhaaksi näkemälläsi tavalla.



...auttaa muita olemaan itsenäisiä ja omavaraisia (Sini-Vihreät)

Älä sekoita varovaisuutta vastahakoisuuteen; he haluavat tunnistaa riskejä, jotta he voivat varoittaa sinua oikealla tavalla.



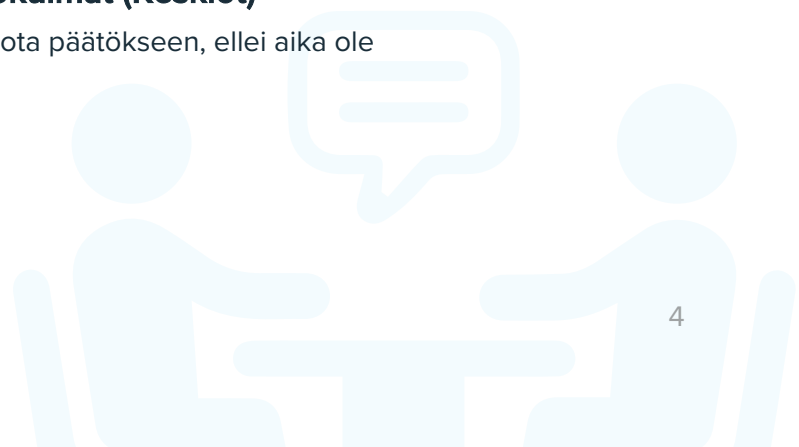
...voittajastrategioiden laatiminen (Puna-Vihreät)

Ole suora, looginen, vakuuttava ja objektiivinen.



...yhdistää kaikki tiimin näkökulmat (Keskiöt)

Vertaile eri näkökulmia äläkä pakota päätökseen, ellei aika ole loppumassa.





Coaching-keskustelut

Kommunikoinnin ensimmäinen sääntö kuuluu: **tunne yleisösi**.

Jokainen coachaamasi henkilö on erilainen ja sen tulisi näkyä lähestymistavassasi coaching-keskusteluissa. Coachina ehkä tiedät, mitä haluat sanoa, mutta tiedätkö, miten sen sanot, ottaen erilaiset kuuntelijat huomioon?

Tiedätkö, miten kuunnella, jotta coaching-suhteestasi tulisi entistä tuloksellisempi?

On tärkeää luoda syvä yhteys ihmisiin, ja heidän motiivinsa ja arvojensa ymmärtäminen on erinomainen alku. Jos voit yhdistää coachingin siihen, mikä **heille** (eikä vain sinulle) on tärkeää, luot perustan upeille tuloksille.

Tässä muutama toimiva vinkki, joilla teet coachingistasi entistä vaikuttavampaa.



Kun **coachaat** henkilöä, jolle on tärkeää...



...laittaa toiset itsensä edelle (Siniset)

Ota aikaa kysyäksesi heiltä, miltä asiat heistä tuntuvat.



...saada asiat tehdyksi nopeasti (Punaiset)

Pidä tahti reippaana. Pidä aina katseesi tulevassa, jotta näet, mitä saattaa olla edellä.



...varmistaa, että oikeaa prosessia noudatetaan (Vihreät)

Älä oleta, että hiljaisuus on välinpitämättömyyttä; he odottavat, että ymmärtävät asian täysin, ennen kuin esittävät mielipiteensä.



...kannustaa muita menestymään (Puna-Siniset)

Ole innokas, ota muut huomioon ja keskity toimimaan.



...auttaa muita olemaan itsenäisiä ja omavaraisia (Sini-Vihreät)

Käytä aikaa päätösten seurausten pohtimiseen ja mieti, miten päätökset tulevat vaikuttamaan muihin.



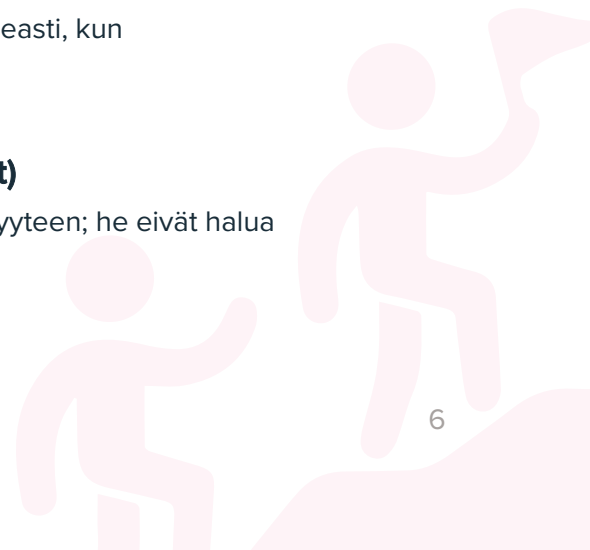
...voittajastrategioiden laatiminen (Puna-Vihreät)

Käytä aikaa tavoitteiden selkeyttämiseen. Toimi nopeasti, kun suunnitelmat ovat selkeitä.



...yhdistää kaikki tiimin näkökulmat (Keskiöt)

Älä sekoita näkökulmien puntarointia päättämättömyyteen; he eivät halua lukittautua tiettyyn toimintatapaan.





Vaikuttava vuorovaikutus

Linkkejä täynnä olevassa maailmassa ei pitäisi olla hankalaa luoda yhteyksiä. Kuitenkin monesti käy niin, että se mitä sanomme, on eri asia, kuin se mitä muut kuulevat.

Väärinymmärrykset ja kommunikaatiokatkokset johtavat turhautumiseen ja hankaloittavat, jopa estävät tiimiprojekteja. Se mitä sanot, on aivan yhtä tärkeää kuin se, miten sen sanot.

Sama kommunikointityyli ei toimi kaikille. Katsomme maailmaa värillisten linssiemme läpi ja jokaisen linssi on erilainen, näemme maailmamme eri tavoin ja tulkitsemme sitä erilaisilla tavoilla. Jotkut näkevät elämän punaisen linssin läpi ja elämä näyttää tällöin erilaiselta kuin jos sitä katsoo sinisen tai vihreän linssin läpi. Siksi on tärkeää oppia havainnoimaan, miten muut tiimisi jäsenet näkevät maailman ja sopeuttaa oman kommunikaatiosi sen mukaisesti. Kun ymmärrät, mitkä asiat lisäävät tai kuluttavat heidän energiaansa, olet entistä tehokkaampi ja kommunikaatiosi on vaikuttavampaa kuin koskaan aiemmin.

Tässä muutama tehokas vinkki kommunikointiin tiimisi kanssa.



Kun **työskentelet** henkilön kanssa, jolle on tärkeää...



...laittaa toiset itsensä edelle (Siniset)

Ole avoin, rehellinen, vilpitön, luottavainen, mukaan ottava ja keskity vain häneen henkilökohtaisesti.



...saada asiat tehdyksi nopeasti (Punaiset)

Ole selkeä, suora, positiivinen ja esitä asia tiiviisti.



...varmistaa, että oikeaa prosessia noudatetaan (Vihreät)

Pysy puolueettomana, objektiivisena, loogisena, oikeudenmukaisena ja hallitse tunteesi.



...kannustaa muita menestymään (Puna-Siniset)

Ole positiivinen, innokas ja pidä ajatuksesi tulevassa.



...auttaa muita olemaan itsenäisiä ja omavaraisia (Sini-Vihreät)

Ole rauhallinen, kärsivällinen, avoin ja aito.



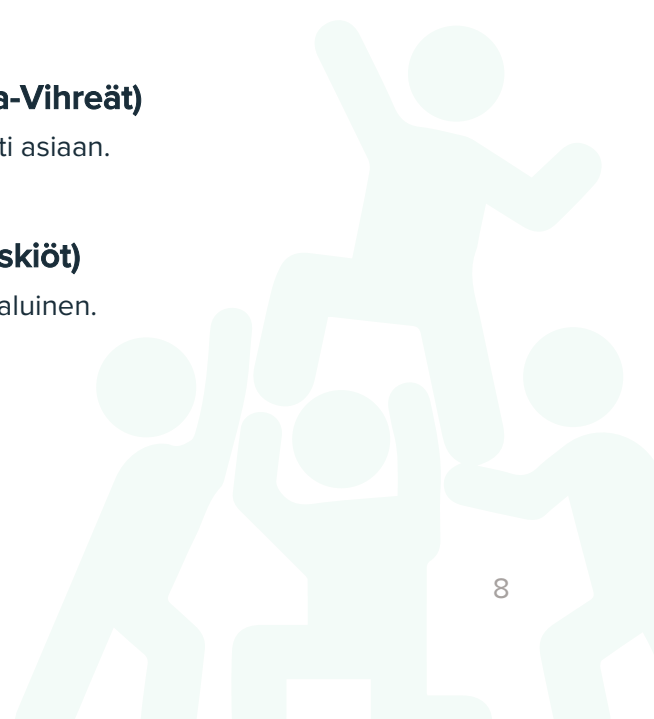
...voittajastrategioiden laatiminen (Puna-Vihreät)

Näytä, että ymmärrät tilanteen ja mene nopeasti asiaan.



...yhdistää kaikki tiimin näkökulmat (Keskiöt)

Ole joustava, sosiaalinen, leikkisä ja yhteistyöhaluinen.





Kuunteleminen

EJokainen on samaa mieltä siitä, että kuunteleminen on tärkeä taito – se, kuuntelevatko he itse vai eivät, on sitten täysin oma lukunsa. Kuuntelemisen taito parantaa ihmissuhteita, vahvistaa luottamusta ja muuttaa tiimejä aiempaa menestyvämmiksi. Jos kuitenkin olemme täysin rehellisiä, useimmat meistä emme ole kuuntelijoina niin hyviä, kuin haluaisimme. Jos mietit tuoreinta tilannetta, jossa olit kuuntelijana: Näytitkö antavasi puhujalle kaiken huomiosi? Pohditko puhujan motivaatiota keskustelua syvemmältä? Kerroitko oman näkökulmasi vain, kun se tuntui sopivalta? Jos vastasit ei, voi olla hyvä arvioida kuuntelemisen taitoasi uudestaan.

Kun todella näytämme, että kuuntelemme, on keskustelu paljon antoisampaa vuorovaikutustilanteessa olevalle henkilölle ja saat siitä myös itse enemmän irti. Aktiivinen kuuntelu – henkilön motiivien ja arvojen kuunteleminen – nämä auttavat välttämään väärinymmärrykset ja vähentämään konfliktien mahdollisuutta.

Jotta tiedät, mihin sinun kannattaa kuunnellesasi kiinnittää huomiota, tässä muutama tehokas vinkki.



Kun **kuuntelet** henkilöä, jolle on tärkeää...



...laittaa toiset itsensä edelle (Siniset)

Tulkitse heitä sen henkilön linssin kautta, jota Sininen yrittää tukea.



...saada asiat tehdyksi nopeasti (Punaiset)

Tulkitse heitä heidän perimmäisen tavoitteensa kautta.



...varmistaa, että oikeaa prosessia noudatetaan (Vihreät)

Tulkitse heitä heidän viestintänsä perustana olevien periaatteiden ja logiikan kautta.



...kannustaa muita menestymään (Puna-Siniset)

Tulkitse heitä linssin kautta, joka osoittaa, miten he yrittävät auttaa muita kehittymään.



...auttaa muita olemaan itsenäisiä ja omavaraisia (Sini-Vihreät)

Tulkitse heitä turvallisuuden ja ennakoitavuuden linssin kautta.



...voittajastrategioiden laatiminen (Puna-Vihreät)

Tulkitse heitä linssin kautta, joka osoittaa, miten asiat liittyvät kokonaiskuvan kattavaan strategiaan.



...yhdistää kaikki tiimin näkökulmat (Keskiöt)

Tulkitse heitä linssin kautta, joka osoittaa, miten he yrittävät säilyttää tulevaisuuden joustavuuden.





Kokoukset

Jokainen vuorovaikutustilanne on merkityksellinen. Monesti olemme tavanneet ihmisiä ainoastaan etäkokouksissa ruudun välityksellä. Emme tiedä toistemme taustatarinaa. Emme tiedä, miten tulkita toisen henkilön kehonkieltä. Meillä ei usein ole mahdollisuutta nähdä, kokeeko joku olevansa konfliktissa tai onko jollakulla hankaluuksia. Riippumatta siitä, työskenteleekö tiimisi läsnä, etänä vai hybridinä, jokainen vuorovaikutustilanne joko vahvistaa yhteyttänne tai koettelee sitä.

On haastavaa pitää jokainen samalla sivulla, joten on erittäin tärkeää, että kokoukset onnistuvat. Jos tiimisi on tehnyt SDI 2.0 -kartoituksen, saat jokaiselle tiimisi jäsenelle yksilölliset vinkit tehokkaiisiin kokouksiin. Jos ette vielä ole tehneet SDI 2.0 -kartoitusta, esitä itsellesi tämä kysymys: ”Miten voin räätälöidä tämän kokouksen sopivaksi jokaiselle osallistujalle?”

Jotta pääset alkuun, tässä tehokkaita vinkkejä kokouksiin.



Kun **kokoustat** henkilön kanssa, jolle on tärkeää...



...laittaa toiset itsensä edelle (Siniset)

Varaa kokouksen alkuun aikaa vapaaseen keskusteluun, jotta osallistujat voivat vahvistaa henkilökohtaisia yhteyksiä ja jutella.



...saada asiat tehdyksi nopeasti (Punaiset)

Dokumentoi tehdyt päätökset. Jos päätöstä ei voida tehdä nyt, sopikaa, missä ja milloin päätös tullaan tekemään.



...varmistaa, että oikeaa prosessia noudatetaan (Vihreät)

Kerro selkeästi prosessista, jota noudatat kokouksen agendassa sekä kokouksen päätöksenteossa.



...kannustaa muita menestymään (Puna-Siniset)

Vahvista huomioivasi muiden ideat ja kommentit; kehu hyvää työtä ja aitoa työpanosta.



...auttaa muita olemaan itsenäisiä ja omavaraisia (Sini-Vihreät)

Älä painosta nopeisiin päätöksiin. Anna ihmisille aikaa ajatella.



...voittajastrategioiden laatiminen (Puna-Vihreät)

Ajattele järjestelmällisesti, keskity siihen, miten kokouksen aihe liittyy muihin priorisoiimiinne asioihin sekä tavoitteisiinne.



...yhdistää kaikki tiimin näkökulmat (Keskiöt)

Jätä kokouksen loppuun aikaa hyväntuuliselle hauskanpidolle ja leikkisyydelle.





Konfliktien hallinta

Työpaikan konflikteilla on pöyristyttävä hinta. Vuositasolla konflikteista aiheutuu kuluja \$359,432,645,000. Tämä luku on peräisin ajalta ennen pandemiaa, joten se ei sisällä viime vuosien loppuun palamisia, stressiä ja suurta irtisanomisaaltoa. Asian ei kuitenkaan tarvitse olla näin; on mahdollista paitsi estää konflikteja syntymästä, myös hyödyntää konfliktit tuloksellisesti.

Monet konfliktit voidaan ratkaista ja jopa ennaltaehkäistä, kun samassa vuorovaikutustilanteessa olevasta henkilöstä ymmärretään muutama olennainen asia.

1. Mikä on heille tärkeää tässä tilanteessa? Mitä he arvostavat eniten?
2. Mitä he odottivat, jota eivät saaneet?

Toisten ihmisten motiivien ja arvojen ymmärtäminen on erittäin tärkeää. Jos voit näyttää, että heidän arvonsa ovat myös sinulle tärkeitä, olet jo askeleen edellä. Kun saat kaikkien odotukset yhdistettyä, vahvistat keskinäistä luottamustanne ja kasvatat sitoutuneisuutta tekemiinne tehtäviin ja ratkaisuihin.

Tässä muutama tehokas vinkki, joiden avulla hallitset konflikteja.



Kun **navigoit konfliktissa** ja henkilölle on tärkeää...



...laittaa toiset itsensä edelle (Siniset)

Ole vilpitön, aito ja rehellinen.



...saada asiat tehdyksi nopeasti (Punaiset)

Ole vakuuttava ja anna energian ja palon näkyä vuorovaikutuksessasi.



...varmistaa, että oikeaa prosessia noudatetaan (Vihreät)

Ole looginen ja keskity olennaiseen perustellessasi mielipiteitäsi.



...kannustaa muita menestymään (Puna-Siniset)

Painota, että ymmärrät asian tärkeyden heille ja että olet sitoutunut ratkaisemaan ongelman.



...auttaa muita olemaan itsenäisiä ja omavaraisia (Sini-Vihreät)

Vältä korottamasta ääntäsi ja näyttäytymästä aggressiivisena tai riidanhakuisena.



...voittajastrategioiden laatiminen (Puna-Vihreät)

Pidä tunteesi kurissa ja ole suora.



...yhdistää kaikki tiimin näkökulmat (Keskiöt)

Säilytä huumorintajusi.





Merkityksellinen palaute

Nykyään johtajien yksi merkittävimmistä haasteista on kaikkien tiimin jäsentensä auttaminen, jotta jokainen tulee nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi, erityisesti etänä ja hybriditiimeissä.

USA:n psykologien yhdistyksen (*The American Psychological Association*) tutkimuksen mukaan 93 % työntekijöistä, jotka tuntevat olevansa arvostettuja, ovat myös motivoituneita tekemään parhaansa työssään. Kuitenkin valitettavasti vain 33 % tutkimuskyselyyn osallistuneista työntekijöistä tuntee työssään itsensä arvostetuksi, motivoituneeksi ja sitoutuneeksi. Se tarkoittaa, että kaksi kolmasosaa työntekijöistä kokevat hankalaksi tehdä parhaansa työssään, koska he eivät tunne, että heidän työtään pidetään tärkeänä tai he eivät koe, että heidän työpanostaan arvostetaan. Tässä on siis SUURI ongelma.

OYksi tapa näyttää työntekijälle, että häntä arvostetaan, on antaa hänelle palautetta ja tunnustusta. Ennen kuin kuitenkaan annat positiivista palautetta ja kiitot omalla tyylilläsi, pohdi ensin hänen tyylään. Jotkut pitävät saamastaan huomiosta etäpalaverissa. Toiset pitävät enemmän kahden kesken annetusta kiitoksesta. Jos tiimisi on tehnyt SDI 2.0 -kartoituksen, saat yksilöllisiä palautteenantovinkkejä jokaiselle tiimisi jäsenelle. Jos ette vielä ole tehneet SDI 2.0 -kartoitusta, esitä itsellesi tämä kysymys: ”Miten he mieluiten ottavat palautetta vastaan, jotta kiitokseni olisi heille mahdollisimman merkityksellinen?”

Jotta pääset alkuun, tässä tehokkaat vinkit merkityksellisen kiitoksen antamiseen.



Kun kiität ja annat **palautetta** henkilölle, jolle on tärkeää...



...laittaa toiset itsensä edelle (Siniset)

”Teit todella hyvää työtä ja työpanoksestasi oli hyötyä kaikille.”



...saada asiat tehdyksi nopeasti (Punaiset)

”Tämä projekti ei olisi ikinä toteutunut ilman määrätietoisuuttasi, energiaasi ja kykyäsi saada asioita valmiiksi.”



...varmistaa, että oikeaa prosessia noudatetaan (Vihreät)

”Rauhallinen ja vakaa otteesi palautti meidät järkevään toimintaan ja säästi meiltä tunteja, jotka olisivat muutoin kuluneet hämmennykseen.”



...kannustaa muita menestymään (Puna-Siniset)

”Oli hienoa nähdä, miten ihmiset työskentelivät yhdessä niin upeasti sinun ohjauksessasi.”



...auttaa muita olemaan itsenäisiä ja omavaraisia (Sini-Vihreät)

”Varovainen ja hyvin harkittu suunnitelmasi vaikutti mukana olleisiin ihmisiin erittäin positiivisesti.”



...voittajastrategioiden laatiminen (Puna-Vihreät)

”Se oli todella tyylikkäästi suunniteltu ja mestarisellisesti suoritettu.”



...yhdistää kaikki tiimin näkökulmat (Keskiöt)

”Kiitos, että tulit apuun. Tiedämme voivamme aina luottaa siihen, että olet paikalla ja teet sen, mitä tiimi tarvitsee.”



Kaikki on mahdollista, kun tiimit työskentelevät yhdessä.

Kokeile SDI 2.0:ta, varaa veloitukseton demo osoitteessa corestrengths.fi tai ota yhteyttä!

corestrengths.fi
info@positivesolutions.fi
+358 50 381 4737

