

Luottamusta lisäävä esimiestyö – Luottamuksen TOP5

1. Käyttäydy luotettavasti. Mieti mitä lupaat, sillä työntekijät olettavat sinun pitävän sanasi. Ole rehellinen. Muista, että mitä teetkin, annat työntekijöillesi esimerkin kuinka meillä kuuluu käyttäytyä!

- Miten olet onnistunut pitämään lupauksesi koko tiimille?
- Miten olet pitänyt jokaisen työntekijän kanssa kehityskeskusteluissa ja muulloin sovitut asiat?
- Miten oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus toteutuvat työyhteisössä: ovatko säännöt kaikkien tiedossa ja kaikille samat?
- Tietävätkö työntekijäsi missä ja milloin liikut? Onko teillä esimerkiksi jaettu sähköinen kalenteri käytössä?
- Millaista esimerkkiä annat tervehtimisessä, hyväntuulisuudessa, ystävällisyydessä, muiden auttamisessa, työaikojen noudattamisessa, taukojen pidossa...?

2. Kunnioita toisten tunteita. Luottamus on tunnetta ja kokemusperäistä tietoa. Toisen tunnetta ei voi käskää eikä luottamaan voi komentaa. Jos koet, että sinuun ei luoteta, niin kysy mitä voisit tehdä yhteistyön parantamiseksi. Kysy myönteisesti toimintatavoista, joita voitaisiin parantaa. Epäluottamuksella osoittelu saa ihmiset vain puolustuskannalle.

- Miten viestit työntekijöillesi, että otat päätöksiä tehdessäsi myös heidän näkökulmansa huomioon?
- Mitä viestintäkanavia käytät? Kerrotko tärkeät asiat tai muutokset kasvokkain?
- Tunnetko tiimisi jäsenten työhön liittyvät huolet ja ilonaiheet?
- Millaisia sanattomia viestejä itse lähetät? Millaisia tunteita sinusta tarttuu muihin?
- Miten otat vastaan muiden tunteita? Saako kanssasi keskustella myös kielteisistä tunteista?

(Laine Nina 2009; Keva 2009)



Luottamuksen TOP5

3. Anna työntekijöillesi tukea kun he sitä kaipaavat. Anna myönteistä palautetta kun työt hoituvat. Jos työntekijä ei selviä tehtävistään, niin tee kaikkiesi jakaaksesi taakkaa muille tai auta itse. Kun tiukassa tilanteessa osoitat olevasi työntekijäsi luotettava tuki, niin sinua arvostetaan todellisena johtajana.

- Miten pidät huolta siitä, että tiimisi työtaakka on mahdollisimman tasaisesti jakautunut?
- Miten toimit kun tiimissä on väliaikaisesti kasautunut työkuormitus eli töitä on enemmän kuin mistä henkilökunta pystyy suoriutumaan?
- Mitä sanoisit, jos joku työntekijäsi kertoisi saaneensa kolmen viikon sairausloman työuupumuksen tähden?
- Osallistutko talkoisiin ja kiirepurkuihin?
- Kuka teillä ottaa vastaan kriittisimmät asiakaspalautteet?

4. Keskustele työntekijöidesi kanssa. Suuri osa työntekijöistä kaipaa mahdollisuutta keskustella ammatillisista asioista esimiehen kanssa muulloinkin kuin kehityskeskustelussa. Keskusteleminen ja ajatusten sparraaminen motivoi ja luo luottamusta.

- Miten paljon käytät aikaa keskusteluun työntekijöidesi kanssa työpäivän aikana?
- Käytkö kehityskeskustelut säännöllisesti kaikkien kanssa? Miten ne ovat onnistuneet?
- Millainen palautekulttuuri tiimissäsi vallitsee? Koska viimeksi annoit positiivista palautetta?
- Miten annat korjaavaa palautetta?
- Käytkö työntekijöidesi kanssa joskus kahvilla tai lounaalla?

5. Järjestä aikaa työntekijöillesi. Ilman aikaa ei synny luottamusta. Jos sinulla on tehtäviä, joita joku muu tiimissäsi voi tehdä, niin jaa ne ja käytä säästynyt aika ihmisten johtamiseen. Kun kymmenen tiimiin jäsentä saa työt sujumaan ja parantaa työtehoa 5 %, niin se on jo enemmän kuin mitä esimies saa aikaan tuplaamalla oman työaikansa ja uuvuttamalla itsensä.

- Ehditkö panostaa ihmisten johtamiseen?
- Mitä töitä voisit delegoida muille? Onko joitain rutiini- tai seurantatehtäviä,
- joita joku muukin voisi hoitaa?
- Joudutko usein antamaan lisäohjeistusta tai palautuvatko delegeimasi työt takaisin sinulle?
- Onko työntekijöilläsi epäselvyyttä siitä mikä tehtävä kuuluu kenenkin hoidettavaksi?
- Onko työyhteisösi työt organisoitu ajankäytön kannalta tehokkaasti? Onko kaikilla joskus hetki keskeytymätöntä aikaa hoitaa keskittymistä vaativat työt kerralla kuntoon?

(Laine Nina 2009; Keva 2009)

