

VINKKIPAKKA 1

VIESTINTÄ JA
VUOROVAIKUTUS

YHTEISÖLLISYYTTÄ HAJAUTETTUUN TYÖHÖN

LUE **V**INKIT YHTEISÖLLISYYTTÄ TUKEVAAN TYÖHÖN

Virtual Leaders



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa

EU:lta
2014–2020

jamk

VIESTINTÄ JA VUOROVAIKUTUS

Hajautetun työyhteisön yhteisöllisyyttä tulee vaalia varmistamalla ihmisten välisen tiedonkulun sujuvuus sekä huolehtimalla vuorovaikutuksen riittävästä määrästä ja laadusta.

SUUNNITELLUT VIESTINTÄKANAVAT

Sopikaa yhdessä, mitä kanavaa käytetään viralliseen viestintään ja mitä epäviralliseen. Jos kaikki viestintä tapahtuu ison ihmisjoukon kesken samassa kanavassa, tärkeä tieto saattaa hukkaa viestitulvaan.

VIRTUAALINEN SOSIAALITILA

Huolehtikaa, että teillä on ainakin yksi kaikkien työntekijöiden käyttämä yhteinen vuorovaikutteinen viestintäkanava.

Pelkkä sähköposti ei ole välttämättä kovin ketterä päivittäisessä vuorovaikutuksessa.

Virtuaaliseksi sosiaalilaksi sopivat esimerkiksi WhatsApp, Slack tai Facebook Workplace. Tärkeää on, että jokainen osaa ja haluaa käyttää valittua kanavaa.

TIEDONKULKU

Huolehtikaa, että viestintä saavuttaa jokaisen työyhteisön jäsenen – mikään ei ole niin tehokas keino tuhota yhteisöllisyyttä, kuin jättää osa porukasta yhteisen tiedonkulun ulkopuolelle.

TEHKÄÄ TÖITÄ YHDESSÄ

Jos työskentely tapahtuu kotoa käsin koneella, pitäkää välillä etäyhteys auki, vaikka tekisittekin yksilötyötä. Näin ajatuksia ja kysymyksiä voi esittää työn lomassa.

Pitäkää liikkuvan työn lomassa jutusteluhetkiä handsfree-puheluiden avulla.

VAPAAMUOTOINEN VUOROVAIKUTUS

Huolehtikaa, että ihmisillä on säännöllisesti aikaa vapaamuotoiseen vuorovaikutukseen päivittäisen työn lomassa.

TYÖKAVERIT TUTUIKSI

Rakentakaa aktiivisesti kulttuuria, jossa on lupa käyttää aikaa myös jutusteluun ja tutustumiseen: Esimies näyttää omalla esimerkillään, että työajalla on sallittua – ja jopa kannustettavaa – jutella ja viestiä myös työhön liittymättömistä asioista.

VUOROVAIKUTUKSEN LAATU

Panostakaa työyhteisön ilmapiiriin kehittämällä jokaisen itsetuntemusta ja vuorovaikutuksen laatua:

Testatkaa omia työyhteisötaitojanne Työturvallisuuskeskuksen pikatestillä.

Tarkastelkaa työyhteisönne psykologista turvallisuutta tämän sivun kysymysten avulla.

VUOROVAIKUTUKSEN LAATU

Tutustukaa omiin ja toistenne käyttäytymismalleihin:

Peili-käyttäytymisprofiili on työkalu, jonka avulla on mahdollista kehittää vuorovaikutusta ja yhteistyötä työpaikoilla. Menetelmä lisää osallistujien itsetuntemusta, sekä auttaa ymmärtämään ihmisten luontaista erilaisuutta ja hyödyntämään sitä työssä.

VUOROVAIKUTUKSEN LAATU

Luokaa keskustelua tärkeiden asioiden ympärille:

Topaasia-kortit ovat tehokas ja toimiva keino herättää rakentavia keskusteluja ja löytää niiden avulla yhteisiä ratkaisuja. Virtuaalinen työyhteisöpeli on viihdyttävä tapa lisätä yhteistä ymmärrystä, kehittää työskentelyä tai ratkaista ongelmia.

LAIVANUPOTUS

Pelatkaa toimipisteiden välillä tiimeittäin laivanupotusta. Joka vuorosta lähetetään yksi ammus.

Tehkää jokaisesta osumasta "numero" ja iloitkaa lapsenmielisesti. Juhlikaa voittoa yhdessä.

VIRTUAALIBINGO

Pelatkaa virtuaalibingoa. Pelata voi perinteiseen tapaan, verkon välityksellä, tai niin, että peli jatkuu esimerkiksi muutaman päivän ajan yhteisessä viestintäkanavassa niin, että arvottu numero tai muu vastaava julkistetaan aina tiettyyn aikaan päivästä.

TIIMIEN VÄLISTÄ KISAILUA

Järjestäkää virtuaalipilkkikilpailut. Verkossa pelattava kalastussimulaattori mahdollistaa tiimien välisen leikkimielisen tapahtuman missä ja milloin vain.

KICK OFF

Pitäkää kerran vuodessa
kauden kick off -tilaisuus,
johon koko henkilöstö
on kutsuttu



KICK OFF

Kick off voi koostua useamman päivän ohjelmasta, jonka yksi osa on yhteinen tilaisuus. Näin kaikki pääsevät ainakin osittain mukaan, vaikka työtä tehtäisiin vuoroissa. Tilaisuuden voi järjestää livenä, verkossa tai hybridinä.

Palkitkaa kick off -tilaisuudessa tiimejä, työpareja ja yksittäisiä työntekijöitä hyvin tehdystä työstä ja viettäkää rennoissa tunnelmissa yhteistä aikaa.

Palkita voidaan:

Tehtävän mukaan esimerkiksi vuoden myyjä/kuljettaja/hoitaja tms.

Tavoitteen mukaan vuoden tsemppari, kehittäjä, kehittyjä.

Useampi henkilö yhteisesti, esimerkiksi vuoden tehotiimi.

Määritellä kick off -
tapahtumassa yrityksen yhteiset
arvot. Seuraavina vuosina
käykää arvoja ja niiden
merkitystä yhdessä läpi ja
päivittäkää niitä tarvittaessa.
Kun jokainen sisäistää arvot
lähestulkoon samalla tavoin,
työskentely yhteisillä
periaatteilla on luontevaa.

Mitatkaa arvojen toteutumista
jollain mittarilla (esim.
asiakaspalaute). Seuratkaa
toteumaa ja juhlikaa
onnistumista yhdessä.

Järjestäkää ennen tapahtumaa
äänestys, jossa ilmiannetaan
työkavereita työpaikan arvojen
mukaisesta toiminnasta.

Äänestyksessä voi olla kategoriat
eri arvoille: Esim. kuka
työkaverisi on toiminut
mielestäsi parhaiten jonkun
nimetyn arvon mukaisesti?

Kirjatkaa äänen yhteyteen
perustelut, miksi juuri kyseisen
henkilön kuuluisi voittaa.

Jokaisen arvon kohdalla
äänestetään eri työkaveria, jotta
palkinnot jakautuvat eri
ihmisille. Kick off -tilaisuudessa
voittajat julkistetaan ja jokainen
saa itseään koskevat perustelut
ja kehut itselleen kirjallisena.

Kaikki vinkit on koottu etäjohtamisen edelläkävijöitä haastatteleamalla, ihmisten etätyökokemuksia kartoittamalla, sekä aiheen kirjallisuuteen, tutkimuksiin ja verkkolähteisiin perehtymällä.

Lämmin kiitos yhteistyöstä:



MEIKO



jamk

Lähteet:

Aittola, J. Koukuta osallistujat mukaan digitapahtumaan. Artikkelit Woltti Groupin verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://wolttigroup.fi/koukuta-osallistujat-mukaan-digitapahtumaan/>.

Aura, V. 2020. Henkilöstötapahtumien uusi aika – näin järjestät mahtavat etäpikkujoulut! Artikkelit Teoston verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://www.teosto.fi/teostory/henkilostotapahtumien-uusi-aika-nain-jarjestat-mahtavat-etapikkujoulu/>.

Alajoki, S. 2014. Esimiehen kolmen suora: Arvostus, luottamus ja oikeudenmukaisuus. Artikkelit Työ Terveys Turvallisuus – verkkolehdestä. Viitattu 10.6.2021. <https://tttlehti.fi/esimiehen-kolmen-suora-arvostus-luottamus-ja-oikeudenmukaisuus/>.

Erikson, T. 2019. Kehnot pomot ympärilläni: Miksi hyvä johtaminen on niin vaikeaa. Äänikirja. Jyväskylä: Atena.

Glad, L. 2020. Johtaja, näin tunnista tiimiläisten vahvuudet – esitä muutama ratkaiseva kysymys. Artikkelit Duunitorin verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://duunitori.fi/tyoelama/vahvuuksien-tunnistaminen>.

Hornstrup, C., Berg, M., Kojo, H. & Hedman, E. 2013. Vuorovaikutussuhteiden johtaminen: Systemisen ajattelun työkaluja. Jyväskylä: Humap.

Huhtala, M. & Puhakka, S. Erilaisuuden vai moninaisuuden johtaminen – Mitä eroa? Blogi HR-viestissä. Viitattu 10.6.2021. <https://www.hrviesti.fi/natiivi/2861/erilaisuuden-vai-moninaisuuden-johtaminen-mita-eroa>.

Hyvän johtamisen kriteerit. N.d. Työterveyslaitoksen verkkojulkaisu. Viitattu 10.6.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/hyvan-johtamisen-kriteerit/>.

Kalliokoski, T. 2020. Yhteisöllisyyden rajat yhteistoiminnan ja ihmisen perushyvien näkökulmasta. Väitöskirja. Helsingin yliopiston teologinen tiedekunta. Viitattu 10.6.2021. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-6077-5>.

Leppilampi, A. & Piekkari, U. 1999. Opitaan yhdessä – Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. 2. p. Lahti: Asko Leppilampi.

Mikä Erätauko? N.d. Erätaukosäätiön verkkosivut. Viitattu 10.6.2021. <https://www.eratauko.fi/mika-eratauko/>.

Pensar, H. & Palmu, I-M. Etäpikkujoulut – järjestäjän muistilista. Asiantuntijateksti Vaasan yliopiston Etätyökompassi-verkkosivuilla. Viitattu 10.6.2021. <https://sites.uwasa.fi/etatyokompassi/2020/11/10/etapikkujoulu-jarjestajan-muistilista/>.

Ristikangas, M. & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. Helsinki: WSOYpro.

Romana, A., Keskinen, S. & Keskinen, E. 2004. Oikeudenmukainen johtaminen – Arjen kokemuksia ja menetelmiä. Helsinki: Kuntien eläkevakuutus. Viitattu 10.6.2021. https://ttk.fi/files/1984/Oikeudenmukainen_johtaminen_tutkimusraportti.pdf.

Ruuskanen, O. 2018. Yhteisöllisyyden rakentuminen virtuaalisesti. Pro gradu – tutkielma. Tampereen yliopisto. Viitattu 10.6.2021. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103627/1527761473.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Työyhteisötaitojen pikatesti. 2015. Työturvallisuuskeskuksen verkkojulkaisu. Viitattu 10.6.2021. https://ttk.fi/files/7182/Tyoyhteisotaitojen_pikatesti.pdf.

Udd, T. 2021. Psykologinen turvallisuus kannustaa ottamaan sosiaalisia riskejä. Blogikirjoitus Savonian blogisivustolla. Viitattu 10.6.2021. <https://blogi.savonia.fi/tanjaudd/2021/01/26/psykologinen-turvallisuus-kannustaa-ottamaan-sosiaalisia-riskeja/>.

Voita Minuutti – Etänä. N.d. Catalyst Suomen verkkosivuillaan markkinoimia tiimiaktiviteetteja. Viitattu 10.6.2021. <https://www.catalystteambuilding.fi/karkituotteet/teambuilding-aktiviteetit/win-minute-remote>.

Lue lisää etäjohtamisesta Virtual Leadersin verkkosivuilta osoitteesta jamk.fi/virtualleaders tai hae mukaan projektiin!

Seuraa myös somessa:

[#VirtualLeaders](#) [#etäjohtaminen](#) [#työnilo](#)

Virtual Leaders



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa

EU:lta
2014–2020

jamk