

# Videointi johtamisen kehittämisessä

## SISÄLTÖ

- Työkalu arkijohtamiseen
- Jatkuva oppiminen työssä
- Oppiva johtaja reflektoi
- Video on palautetta
- Videointitreeni
- Reflektointitreeni
- Askeleet videon hyödyntämiseen
- Lisätietoa

**Tekijät** (JAMK)

Hilkka Heikkilä, Anita Hukkanen



# Työkalu arkijohtamiseen



Tämä työkalu perustuu todellisuuteen!

Tähän työkaluun olemme koonneet YZ-hankkeessa mukana olevien yritysten edustajien oivalluksia ja käytänteitä johtamiseen liittyen. Lisäksi olemme hyödyntäneet muita hankkeessa tuotettuja aineistoja. Työkaluja on useampia. Muut työkalut ja lisämateriaalit löydät:

[www.jamk.fi/yzsukupolvi](http://www.jamk.fi/yzsukupolvi).

Työkalu on myös testattu kohderyhmällä eli lähijohtamistyötä tekevillä sekä YZ-sukupolvilla. Heidän avullaan myös muokattu paremmaksi. Siksi ylpeänä käytämmekin työkalussa alla olevaa leimaa.



# Jatkuva oppiminen työssä



Työelämä muuttuu jatkuvasti ja yhä nopeammin. Menestyminen jatkuvassa muutoksessa edellyttää muutoskyvykkyyttä, kykyä ketterästi oppia ja uudistua koko ajan työssä ja työpaikalla.

**Oppiminen tulisikin pystyä kytkemään osaksi organisaation ja oman työn arkea.** Yrityksissä on rajalliset resurssit ja johtamisen kehittäminen on haasteellista arjen haasteiden rinnalla.

Videopohjainen oppiminen on tehokas ja joustava, aikaa ja rahaa säästävä oppimisen ja johtamisen kehittämisen työkalu.



# Oppiva johtaja reflektio



Reflektioiva työote on **kykyä keskustella omista työtavoista ja käytännöistä sekä arvioida oman toiminnan perusteita ja vaikutuksia.**

Reflektointitaitoja kehittämällä tulee tietoisemmaksi itsestään lähijohtajan eri rooleissa, ja on helpompi johtaa muita ihmisiä, kun tuntee omat vahvuutensa ja voimavaransa.

Itsekseen oman johtamisen miettiminen ei välttämättä vie kehittymistä eteenpäin vaan tarvitaan palautetta ja keskustelua erilaisista näkökulmista ja tietoa sekä malleja hyvästä johtajuudesta.

Koska työn tekeminen ja oman toiminnan tietoinen havainnointi samanaikaisesti on vaativaa, omaa työtä voi tutkailla ja siitä **oppia jälkikäteen videolta.**



# Video on palautetta

- Video antaa lähijohtajalle **peilin** tarkastella omaa työtä ja toimintaa sekä auttaa parantamaan tai muuttamaan omia työtapoja.
- Videointi kehittää itsearviointi- ja reflektiotaitoja.
- Video auttaa **tunnistamaan eron** oman käsityksen ja oman toiminnan välillä.
- Video kannustaa havaitsemaan vahvuuksia ja kehittämiskohteita.
- Video auttaa lähijohtajaa näkemään työntekijän ja **muiden näkökulman**.
- Videon kautta voi sanoittaa omia reaktioita ja tunteita.
- Yhteiset keskustelut kollegojen kanssa videoista tarjoavat uusia näkökulmia ja käytäntöjä omaan työhön sekä työpaikalle.



# Videointitreeni

1. Valitse videoitavaksi **johtamistyön tilanne** omien oppimis- ja kehittymistavoitteiden pohjalta. Tilanne voi olla sellainen, jonka koet mukavana tai joka on tyypillinen omassa arjessasi tai täysin uusi, jota haluat harjoitella, kokeilla.
2. Ennen videointia **suunnittele**, mitä aiot tehdä, miksi ja miten ja kuinka kauan on tarkoituksenmukaista videoida.
3. Muista kuvata video **vaakatasossa** ja siten, että äänesi kuuluu ja sinä näyt videolla. Videoksi käy tavallinen puhelimen kamera.
4. Kun videoit tilannetta, jossa on muita ihmisiä, pyydä suostumus videointiin ja **kerro, miksi videoit** eli haluat oppia, kehittyä lähijohtajana.
5. **Tarkastele ja kirjaa muistiin** videolta, kuinka toimit, kuinka vuorovaikutustilanne rakentuu ja etenee.
6. Jaa videosi ja pyydä palautetta siitä kollegalta.



# Reflektointitreeni

Tarkastele toimintaasi ja vuorovaikutustasi videolta erilaisista näkökulmista, esim.:

- **Miten tilanteen aloitus, alku sujuu?**
- Miten paljon puhut vs. kuuntelet?
- Milloin **kuuntelet** aktiivisesti toista osapuolta?
- Miten aktiivisesti kysyt? Millaisia kysymyksiä teet?
- Miten **arvostavasti** kommunikoit?
- Miten sanaton vuorovaikutus tilanteessa toimii?
- Miten tunteet näkyvät tilanteessa?
- Miten tilanne päättyy? Mitä sovitaan jatkosta?
- **Millainen tunnelma tilanteesta jää?**
- **Mitä voisit tehdä jatkossa toisin?**



# Askeleet videon hyödyntämiseen

## ASKEL I tiedosta ja toimi

- Anna videolle mahdollisuus. Aloita pienestä kokeilusta tai kuvaa vaikka kaikkea mahdollista.
- Totuttaudu, harjoittele ja harjaannu. Aina ei suju, mutta aina voi parantaa.

## ASKEL II tunnista

- Ole armollinen. Hyväksy jännitys ja epävarmuus.
- Katso itse, reflektoi ja pyydä työkaveria myös katsomaan.
- Video on palautetta itsellesi, omaksi hyväksesi.

## ASKEL III laajenna

- Pienillä muutoksilla voi olla suuri vaikutus.
- Mieti muita videon käytön mahdollisuuksia: esim. sisäinen viestintä, ohjeet ja opastukset, positiiviset palautteet.





# Lisätietoa



[YZ-hankkeen verkkosivuilta](#) löydät lisää hankkeeseen osallistuneiden lähijohtajien käytännön vinkkejä ja havaintoja johtamisarkeen.

## Työkalun lähteet:

- Anita Hukkanen & Hilikka Heikkilä: Jatkuva oppiminen yrityksissä – videon käyttö toiminnan kehittämisessä. [Koulutuksen kehittämisen katsaus 2020: ELO JAMKissa](#)
- Anita Hukkanen, Hilikka Heikkilä & Mirva Leppälä: Esimies oppii videolta - jos uskaltaa. [Koulutuksen kehittämisen katsaus 2019: ELO JAMKissa](#)
- Anita Hukkanen, Hilikka Heikkilä, Mirva Leppälä: [Video esimiehen personal trainerina](#). Tuottava ja tuloksellinen työelämä - koordinaatiohankkeen II blogi 13.8.2020
- Anita Hukkanen & Elina Vaara: Management and Leadership Practices within YZ-generation Employees in Tourism and Hospitality. Teoksessa Eila Burns & Minna Koskinen (eds.): [Video-supported collaborative learning: Teacher's Manual](#) (s. 59 - 62). Publications of JAMK University of Applied Sciences 286, 2020



# YZ-sukupolvi vie työyhteisön uudelle tasolle

## LISÄTIETOA

[www.jamk.fi/yzsukupolvi](http://www.jamk.fi/yzsukupolvi)

twitter: @yzsukupolvi

## SUUNNITTELU & TAITTO:

Mirva Leppälä

