



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Luottamus on päätös ja sitä tarvitaan erityisesti etä- ja hybridityössä

Etevä etäjohtaminen -podcastit

liittyvät **Virtual Leaders** - Virtuaalijohtamisella tuottavuutta ja työhyvinvointia -projektiin, jota Jamk hallinnoi ja joka toimii Keski-Suomessa 1.9.2020 – 31.8.2023. www.jamk.fi/virtualleaders

Rahoittaja: Keski-Suomen ELY-keskus, Suomen rakennerahasto-ohjelma, Euroopan sosiaalirahasto, Kestävää kasvua ja työtä 2014–2020.

Mukana tässä podcastissa

Esittäjä 2 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Hilikka Heikkilä

Esittäjä 3 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Mirva Leppälä

Esittäjä 4 Etäjohtamisen ja etätöiden asiantuntija, toimitusjohtaja, perustajaosakas Ulla Vilkmán,
Timanttia Consulting

[Musiikkia]

[Podcast-esittely]

Pitäisikö johtamisen muuttua etänä tai hybridinä johtaessa? Hyödynnätkö tehokkaasti digityökaluja? Sujuuko työt ja miten löytää yhteisöllisyys ja työnilo? Pohdintoja johtamisesta nyt ja tulevaisuudessa.

Esittäjä 2

Noniin tuon mirva loman jälkeistä aikaa eletään ja päästään taas että johtamista miettimään niin.

Esittäjä 3

Mustakin näin niinku loma jälkeen niin sitähän vähän joutuu ehkä taas kun täällä etänä töitä tekee niin miettimään, että miten tämä homma menikään. Kyllä se siitä aina käynnistyy, mutta en tiedä. Kyllä se voisi käynnistyä. Ehkä kuitenkin paremmin jos voisi siellä toimistolla niinku ainakin joiakin viikkoina tuntuu sille.

Esittäjä 2

Se on ihan totta. Joo, ehkä se käynnistys vaikeudet on semmoiset, että miten siihen saisi sitten niin kuin apuja, että pääsisi liikkeelle ja toimimaan.

Esittäjä 2

Vai miten sitä johtaisi sitä omaa tiimiään sä? Mullakin projektitiimi, että miten me lähdetään liikkeelle, että saadaan taas vauhti päälle täysillä niin niin.

Esittäjä 3

Ei varmaan ainakaan ihan ensimmäisenä kannalta.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Esittäjä 3

Maanantai aamuna virtuaalisesti lävayttää excel taulukkoa, että tästä nyt lähdetään tätä sitten tekemään niinkuin minä tein tänään siis.

Esittäjä 2

Huh huh.

Esittäjä 2

No toisaalta se herättää kyllä heti huomaamaan asiat, että miten se meni.

Esittäjä 2

Kyllä, mutta tänään meillä on vieraana semmoinen, joka on tutkinut ja ollut mukana yritysten kanssa, että johtamisesta jo tosi pitkän aikaa.

Esittäjä 2

Hienoa ulla, että olemme saaneet sinut vieraaksi. Kerrotko vähän, että miten sä oot päätynyt tänne, että johtamisen alalle ja mistä tulet?

Esittäjä 4

Kiitos, että saan olla mukana teidän kanssa täällä hilka ja mirva tuota miten mä oon päätynyt tämän aihepiiriin pariin.

Esittäjä 4

Siitä on paljon paljon aikaa kun oli muutama semmoinen organisaatio perätysten, jossa esihenkilöt oli etäällä johdettavissa ja näki heitä ehkä kerran vuodessa jos sitäkään ja ja silloin sitten tietysti ryhdyin pohtimaan erilaisia asioita. Mä tein silloin aika paljon töitä erilaisten motivaatioon liittyvien valmennusten parissa ja pohdin, että no mistä tietää, että ihmiset on motivoituneita ja miten sitä motivaatiota tai voi ylläpitää vahvistaa miten ihmisiä ylipäätään johdetaan ja näihin sitten selvittelemään sitä kyselemällä tuolla sosiaalisessa mediassa, että mimmoisia haasteita tässä tilanteessa tulee vastaan ja ja miten tätä niin kuin miten johdetaan ja ja ehkä nyt ennen kaikkea niitä niinku ongelmia ja haasteita.

Esittäjä 4

Mutta sitä kautta sitten päätyi mun käsiin jo muutama ensimmäinen tutkimus ja ja ja sieltä se niinku lähti.

Esittäjä 4

Ne ihan ensiaskeleet, että johtamisen pariin joo.

Esittäjä 2

Ja kerrotko vielä, että mistä päin tulet? Mikä se yritys on? Ja joo, mitä te teette?

Esittäjä 4

Mä itse tänään olen linjoilla riihimäeltä ja timanttia consulting on meidän yrityksen nimi ja ja meidän tiimi. Meillä on tiimillä niinku virallinen osoite kyllä tuolla helsingissä, mutta meidän tiimi istuu



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

ympäri etelä suomeen, että meillä on Riihimäki Lahti, Helsinki, Espoo ja pori. Tällä hetkellä meidän paikkakunnat.

Esittäjä 2

Ja, että johtamisen parissa hybridin johtaminen on varmaan nyt listoilla kanssa tällä hetkellä.

Esittäjä 4

No siitä tällä hetkellä puhutaan aika paljon.

Esittäjä 2

Joo joo.

Esittäjä 3

Sanoitkin tossa että sä lähdit tavallaan niinku se lähdetäänkin. Tietysti ongelmia ja haasteiden kautta.

Esittäjä 3

Tämä teema, onko teemaan?

Esittäjä 3

Mitäs erityisesti minkälaisia ongelmia ja haasteita. Jos ajatellaan sitä niinku että johtamista ja mitkä teillä on sitten yleisimmät jos näin nyt voi sanoa vaikka johtajilla mitkään, mikä on niinku haasteellisinta.

Esittäjä 4

En mä tiedä voiko sanoa yleisimmät, koska se riippuu hirvittävän paljon siitä johtajan tilanteesta, että onko se tilanne hänelle uudempi vai onko se jo kovinkin tuttu, että tyypillisesti tyypillisestihän niitä sellaisia ensimmäisiä haasteita monelle on. Se, että voinko mä luottaa, että ihmiset tekee töitä siellä etänä ja ja.

Esittäjä 4

Ja ehkä se luottamuskysymys ja ja ja mitä siellä tehdään ja mitä siellä tapahtuu ja se työn seuraaminen ja ja se työsuorituksen että voidaan olla varmoja siitä, että työsuoritus tapahtuu niin ne on sellaisia ja jossain määrin ne näkyy aika paljon nytkin vaikka tässä tätä etätyötä monessa organisaatiossa on harjoiteltu puolitoista vuotta, että kyllä se silti he vielä niinku mietityttää osaa, mutta sitten jos on niinku hyvin kokenut tämmöisessä että johtamisessa on.

Esittäjä 4

Se on tottunut toimimaan tilanteessa, jossa tiimi on.

Esittäjä 4

Hajallaan eri paikkakunnilla tai jopa eri maissa, niin silloin ne haasteet on tyypillisesti vähän tai koetaan niin ne haasteet olevan vähän muualla, että että silloin se on aika usein.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Ehkä sitä tiimin toiminnan organisointia, että miten sitä organisoidaan. Miten me saadaan? Se tiimi toimii mahdollisimman hyvin. Yksi sitten voi olla tämmöisiä, että että yleensä ihmiset hoitaa sen työnsä hyvin monessa tilanteessa, niin isompi ongelma onkin se, että et et miten mä seuraan sitä.

Esittäjä 4

Ihmisten kuormittumista ja stressin määrää.

Esittäjä 4

Ja ne on niinku hirveän moninaisia. Ehkä ne ongelmat ja haasteet että en en tiedä voiko sanoa tyypillisimpiä toki jossain vaiheessa mullakin oli lista niistä yleisistä haasteista ja monethan sieltä niinku monia ihmiset pysty allekirjoittamaan että on ehkä semmoisia tyypillisiä tunnistettuja haasteita niinku vuorovaikutuksen hankaloittaminen sitten on semmoisia ei niin helposti ehkä tunnistettuja haasteita, mutta sitten kun niistä puhuu niin ihmiset sanoo, että niin tosiaan näkyyhän tuo meilläkin.

Esittäjä 4

Esimerkiksi sitten tämmöinen sitoutuminen organisaatioon, että jos.

Esittäjä 4

Head hunter, että soittale, niin ehkä herkemmin lähdetään, jos ei ole sitä sitoutumista siihen ihmisiin ja niihin niihin niinku työkavereihin ja siihen organisaatioon tai sitten tämmöinen.

Esittäjä 4

Niinku tiimin monimuotoisuus eli erilaiset ihmiset, erilaiset käyttäytymis ja vuorovaikutus tyylit aiheuttaa herkemmin ongelmia.

Esittäjä 4

Tämmöisessä toisistaan etäällä olevassa tiimissä, koska silloin aika usein se luottamus ja semmoinen läheisyyden tunne ei ole ihan sama kuin sama paikkaisessa tiimissä.

Esittäjä 4

Että tää oli tämmöinen pitkä ja rönsyilevä eikä kovin täsmällinen vastaus sun kysymykseen.

Esittäjä 3

Oi oikein hyvä ja tarttuikin itse asiassa siihen, että miten sitten näitä ratkaisuja jos ajatellaan nyt sitten vaikka 2 asiaa erityisesti.

Esittäjä 3

Eli varmaan juuri se se luottamuksen varmistaminen ja se että no, että tuleeko ne työt tehtyä ja sitten toisaalta varmasti linkittyy vahvasti juuri siihen sitoutumiseen.

Esittäjä 3

Eli eli miten näitä?

Esittäjä 3

2 asiaa voi sitten niinku johtaja oikeasti varmistaa.

Esittäjä 3

Että johtamisessa tai miten niitä kannattaisi varmistella.

Esittäjä 4

No tämä luottamus. Tämä on aika monitahoinen juttu, mutta jos me mietitään just sen, niin kun johtaa johtajan näkökulmasta sitä niin niin tota ehkä nyt semmoinen.

Esittäjä 4

Ensinnäkin niinku tiedostaa, että luottamus on päätös.

Esittäjä 4

Me voidaan päättää luottaa ihmisiin ja siihen, että he tekee sen työnsä hyvin.

Esittäjä 4

Ja mielenkiintoistahan on se tyypillisesti tämmöisessä tilanteessa. Missä?

Esittäjä 4

Etätyötä lisätään. Ihmiset kokee, että vau meihin luotetaan ja sitten halutaan olla sen luottamuksen arvoisia. Eli tavallaan se vastuunotto vielä kasvaa.

Esittäjä 4

Ja ja nyt mä sanoisin, että ehkä tässä hybridi mallissa, että jos lähetään hyvin joustavaan työ malliin nyt, niin siinä tarvitaan niinku jotenkin semmoista tosi vahvaa luottamusta siihen, että ihmiset ottaa vastuuta omasta työstään ja ne on riittävän kypsiä päättämään, koska tarvii tulla toimistolle, koska voi olla etänä miten sitä työtä organisoidaan ja nyt mun mielestä.

Esittäjä 4

En tiedä näkykö tää korostuneesti meillä, mutta mun mielestä on nähtävillä, että aika monet organisaatiot eivät ole halunneet ottaa sitä semmoista rohkeaa luottamusta vaan on aika paljon rajattu sitten sitä, että miten. Miten sitä etätyötä, miten paljon sitä saa tehdä.

Esittäjä 4

Mutta mä aika usein sanon myös esihenkilöille, että et ei tarvii olla niinku rajatonta luottamusta, että sen luottamuksen pariaksi tarvitaan. Hyvää johtamista, että jos meillä on selkeät tavoitteet, me pystytään kommunikoimaan ihmisille, että mitä heiltä odotetaan millä.

Esittäjä 4

Perusteella työsuoritusta arvioidaan ja sitten me palataan näiden asioiden äärelle, että se ei ole silleen, että kerran vuodessa katsotaan, että no, sun työn tavoitteet on nää ja sit vuoden päästä katsotaan kehityskeskustelussa että no mites meillä nyt on mennyt vaan vaan että et siel on semmonen.

Esittäjä 4

Niin kuin säännöllinen yhteydenpito ja tämmöinen välittävä seuranta sana seurantaan semmoinen, mikä usein ajatellaan kontrolli ksi, mutta siinä ei ole kyse kontrollista, vaan siinä on kyse siitä, että.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Että yksi katsotaan, että hei missäs me nyt mennään ja mirva, onko sinulla ollut jotain työhön liittyviä kysymyksiä? Ongelmia viime aikoina? Onko se tai missä mä voin olla avuksi ja Haluatko sä puhua jostain erityisestä työhön liittyvästä asiasta?

Esittäjä 3

No tuohan itseasiassa tuommainen keskustelu juuri ainakin näin. Nyt jos ajattelee niin niin sehän myös sitouttaa juuri.

Esittäjä 4

Tuo no se sitoutuu niin se sitouttaa omalta osaltaan, että sitten siinä sitoutumisessa on tietysti niinku yks näkökulma on se, että kykenenkö mä luomaan niihin johdettavien sellaisen luottamuksellisen suhteen ja ja vahvistaa sitä sitoutumista sen kautta, mutta sitten siihen liittyy mun mielestä aika olennaisena myös se tiimi tai se työyhteisö, että mimmainen yhteishenki on. Onko meillä yhteenkuuluvuutta ja se yhteenkuuluvuus heijastuu toki tuohon sitoutumiseen, mutta se on myös ihan hirveän tärkeä voimavara.

Esittäjä 4

Ja työssä.

Esittäjä 2

Ja siinä on varmaan niin kun näen, että siinä yhteenkuuluvuuden luomisessa tarvitaan sitä johtajaa myöskin.

Esittäjä 4

No, tämä on hyvä kysymys enkä mä mä mulla ei ehkä ole siihen tavallaan semmoista absoluuttista tietoa, että että se olisi joko tai.

Esittäjä 4

Se ehdottomasti on niinku sen johtajan vastuulla, mutta.

Esittäjä 4

Mä uskon, että se yhteenkuuluvuus voi itseasiassa syntyä siitä johtajasta huolimatta.

Esittäjä 3

Niin kyllähän sitä joskus todetaan myös myös niinkin päin, että että vaikeudet yhdistää. Elikkä jos ajatellaan, että syystä tai toisesta johtajuus olisi niin kuin ei sillä tasolla millä sen niinku pitäisi olla, niin ehkä sitten se voima haetaan siitä siitä tiimistä muut.

Esittäjä 4

On toki. Se ei välttämättä ole kovin toivottava tilanne.

Esittäjä 3

Ei ei varmasti ole, mutta että jostain se on haettava, niin tuota kyllä. Joo mielenkiintoista tosiaan.

Esittäjä 2

Niin kyllä.

Esittäjä 2

Oli ihana sana toi välittävä seuranta.

Esittäjä 4

Joo se ei ole mun oma mä mä oon olen lainannut sen eräältä asiakkaalta joka että kun mä puhuin että että tarvitaan niinku tavoitteista käytävän keskustelun lisäksi seurantaa niin hän toi siihen sinne tarvitaan sitä välittävää seurantaa ja musta se on hirveän hyvä, koska se tavallaan alleviivaa sen että se sen seurannan.

Esittäjä 2

No hei tuota se niinku.

Esittäjä 4

Tarkoitus ei ole se kontrolli vaan vaan seurannan tarkoitus on niinku välittäen huolehtia siitä, että henkilöllä on mahdollisuus onnistua siinä työssään on mahdollisuus välittäen huolehtia siitä, että se työhyvinvointi toteutuu.

Esittäjä 4

Työmäärä on sopiva, mitä ne onkaan ne asiat mitä mitä niinku kussakin työssä tai tai kunkin yksilön kohdalla on tärkeitä seurata.

Esittäjä 4

Toinen termi tässä voisi olla se esi henkilön tuki.

Esittäjä 4

Että miten ollaan tukena?

Esittäjä 4

Tiimille ja ja tää tukena oleminen ja niin sanottu läsnäolo etänä on on sellaisia mitkä niinkun monet esi henkilöt on tässä vuosien aikana kokeneet haasteeksi.

Esittäjä 2

Onko siihen mitään konkreettisia neuvoja tai mitä on koettu hyväksi tapoja tehdä olla ehkä läsnä olla hyvässä vuorovaikutuksessa, että.

Esittäjä 4

Siihen on hyviä tapoja. Nyt tietysti täytyy muistaa aina, että kun käydään konkreettisia keinoja tai tällaisia esimerkkejä läpi, niin aina jokainen ei ei välttämättä toimi siihen omaan tilanteeseen että se mitä ottaa käyttöön omassa johtamisessa, niin pitää aina miettiä sen kautta, että mimmoinen se on se meidän tilanne millaista työtä meillä tehdään, että.

Esittäjä 4

Että osa tiimeistä hän aloittaa päivät tällaisilla. Nää käytetään esimerkiksi nimeä daily, mutta tällaiset päivittäiset startti palaverit 15 minuuttia, missä katsotaan, että mitäs me eilen saatiin tehtyä.

Esittäjä 4



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Mitä me tehdään tänään, mutta sehän ei toimi ollenkaan niinku kaikenlaisiin tilanteisiin. Ja ehkä jos mietitään asiantuntijatyön johtamista niin aika usein niinku hyväksi tässä, että johtamisessa hyväksi havaittuja keinoja on tällaiset säännölliset kahdenkeskiset keskus.

Esittäjä 1

Mutta että.

Esittäjä 4

Et et niinku pysähdytään asioiden äärelle ja se on etukäteen sovittu ja kalenteri on hetki. On se sitten valmennus vartti tai esi henkilö vartin tai puolen tunnin keskustelu tai tunnin keskustelun, mutta säännöllisin väliajoin pysähdytään.

Esittäjä 4

Sisältö voi vaihdella eri kerroilla tai sillä voi olla joka kerta sama sapluuna. Toiset käy niitä myös ihan täysin ilman agendaa, mutta tuota. Mutta ehkä se agenda tuo sinne tietynlaista struktuuria kuitenkin, että se ei ole ihan vaan sitä semmoista.

Esittäjä 4

Vapaamuotoista kuulumisten vaihtoa, vaikka sitäkin sinne tarvitaan. Sitten sellaisia ehkä niin kuin.

Esittäjä 4

Esi henkilö työhön, varsinkin kun puhutaan niinku keski johdosta, niin sinne aika usein kuuluu sen ajatus siitä, että minun pitää olla tavoitettavissa ja läsnä, että se esi henkilö työ on hyvin paljon sitä ja se on se esi.

Esittäjä 4

Henkilön tuki on hyvin paljon sitä, että et mä nyt koko ajan tässä päivystän ja ja mä jouduin nyt palaverissa laittamaan kaikki mutelle hetkeksi kuva vastaan jonkun puhelimen puheluun kun se tarvitsee minua ja.

Esittäjä 4

Se on aika kuormittavaa ja nythän me nähtiin tossa pandemian aikana että esi henkilöt uupui tosi paljon koska se yhteydenpito ja tukena oleminen ja kaikki se vei jotenkin tosi paljon enemmän aikaa kun tuolla spontaanisti lähi työssä ja ja tota mä oon ehkä nyt sitten viime aikoina alkanut aika paljon tuoda esille sitä, että ei se määrä vaan se laatu.

Esittäjä 4

Että, että ne kahdenkeskiset keskustelut niin niin että siinä panostettaisiin nimenomaan siihen itseohjautuvuuden ja itsensä johtamisen vahvistumiseen käydään asioita ennakoiden läpi. Ollaan läsnä, kuunnellaan se hetki ja ja sitten jos jos he niinku porukalla tulee paljon tällaista.

Esittäjä 4

Kysymystä ja että no mitä hei nyt tuli tällainen mitä mä nyt teen ja ja nyt mulla on tällainen ongelma miten tämä ratkaistaan niin sitten valmentavan johtamisen keinoin opetetaan niitä ihmisiä, tekee niitä ratkaisuja itse ja ja se että mun ei tarvi olla ja olla koko ajan tavoitettavissa ja päivystää kaikkia kanavia vaan et sit ku mä oon et nyt vaikka tällaisen keskustelun aikana mitä me tässä



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

käydään niin meistä ei varmaan kukaan pysty reagoimaan mihinkään muihin yhteydenottoihin eli me palataan niihin tämän jälkeen.

Esittäjä 4

Ja ja ja sitten ollaan sitten siinä hetkessä läsnä.

Esittäjä 4

Ja ja vaikka mä tiedän että esi henkilöillä on hirveän kiire ja ja ja paljon tekemistä, niin aina niinku puhun sen puolesta että hei että laita laita niinku kaikki muu siksi aikaa syrjään vaikka olisi kiire niin yritän rauhoittua siihen muutamaksi minuutiksi ole oikeasti läsnä, että se semmoinen niinku kohtaaminen ja kuulluksi ja nähdyksi tulemisen kokemuksen vahvistaminen että ne on ne on aika avaimia tässä tässä niinku tukena olemisessa ja siinä virtuaalisessa läsnäolossa.

Esittäjä 3

Joo, siinä varmasti voi mennä jotain ohikin jos ei olla siinä ja Kuuntele joka tulee sitten eteen myöhemmin. Kyllä kyllä.

Esittäjä 1

Joo kyllä.

Esittäjä 2

Joo tuota meinasin kompata tuota että lähi johtajien kanssa juuri puhuttiin pari viikonloppua sitten juuri tuosta samasta asiasta. Voinko mä että kun pitää olla koko ajan siinä ja olla keskeytyy kaikki työt niin kyseenalaiset, että voisiko se joskus laittaa niin selittää että nyt mulla on näitä töitä että sitten vasta palaan tällöin niin.

Esittäjä 2

Että haastava ajatus rakenne. Kyllä se tuntuu olevan varmaan vähän laajemmaltikin. Meillä meillä niinku toiminnassa.

Esittäjä 4

On se ja tää on jännä mun mielestä että tuolla valmennuksissa näkee että mä en tiedä onko se niinku persoona kysymys vai onko se jotenkin tämmöinen uskomus johon me ollaan kasvettu, mutta että samassa organisaatiossa joku voi olla sitä mieltä.

Esittäjä 4

Että kun käytän esimerkkiä, että kun puhuttiin multitasking saamisesta palaverien aikana ja ja sehän on nyt niinku lisääntynyt, että palaverien aikana ihan hirvittävästi että sinä puhuttelet ihmistä ja ei kukaan vastaa mitään ja se onkin ehkä puhelimesta sillä aikaa tai se toisessa palaverissa sillä aikaa, että että tää on niinku.

Esittäjä 4

Ryöstäytynyt vähän käsistä, mutta että tokihan niitä tilanteita on ollut ennenkin etätyötä että neukkarista on lähdetty puhelin kourassa hetkeksi ulkopuolelle hoitaa puhelua ja ja sitten kun niin kun puhutaan tästä että onko tämä ok ja toiset ovat sitä mieltä, että totta kai se on ok, että jos asiakas soittaa niin kyllä asiakkaalle vastataan ja ja sitten samaan aikaan saattaa olla että yrityksen toimitusjohtaja sanoo että ei kyllä sille asiakkaalle voi soittaa sen palaverin jälkeen että.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Esittäjä 4

Öö nämä on niin kuin.

Esittäjä 4

Nää on jänniä. Ehkä ne on niitä uskomuksia ja ja ja ja tuota näistä on niinku ristikkäisiä näkemyksiä. Miten me näitä sitten linjataan?

Esittäjä 4

Linjataan samoin, mutta mutta jos me katsotaan aivotutkimusta ja ja sitä niin kun tietoa mitä sieltä puolelta tulee niin kyllähän meillä pitäisi olla mahdollisuus tehdä asioita keskittyneesti. Se parantaa työn laatua, mutta se myös tekee hyvää sille meidän hyvinvoinnille ja ja.

Esittäjä 4

Siitä näkökulmasta niin niin olisi. Olisi hirvittävän hyvä, että myös siinä esi henkilö työssä voi.

Esittäjä 4

Keskittyä ja laittaa. Välillä on laitteet kiinni ja tehdä asioita rauhassa välillä ja ja sitten ottaa niitä hetkiä kun on tavoitettavissa ja pitää yhteyttä.

Esittäjä 3

Joo ja kyllä se varmasti myös vähentää sähläystä niin kuin se jos ajatellaan että SI henkilöille monesti kuuluu toiminnan suunnittelu, joka tarkoittaa pidemmän aikavälin suunnittelua myös niin niin kyllä.

Esittäjä 3

Tolla tolla metodilla, että että olet koko ajan saavutettavissa ja aina hoidat niinku yksi asian kerrallaan sen sijaan että keräät niitä asioita ja mietin niitä ehkä kokonaisuutenakin niin niin kuulostaa kyllä aika kestävämmälle.

Esittäjä 4

Kyllä yksi vinkki vielä, mikä itse asiassa nyt on aikaisemminkin tullut, mutta taas viime viikolla joku osallistuja sanoi, että tuo on hyvä vinkki niin.

Esittäjä 4

Tähän tavoitettavuuteen tai tai läsnäoloon?

Esittäjä 4

Niin sitten jos se oma oma kalenteri ihan on monella eri henkilölle myös hyvin täynnä, niin niin se, että sinne varaakin ajoissa sellaisia.

Esittäjä 4

Millä nimellä niitä nyt sitten varaa aikaa tiimille tai tai aikaa esi henkilö työlle tai tai jotain muuta että se voi olla tunti tai tunti viikossa tai pari tuntia joka toinen viikko tai mikä sopii siihen omaan rytmiin. Mutta mutta varaa siihen sellaista aikaa jo valmiiksi.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Johon ei sitten ota enää palavereita päälle ja ja viestii ihmisille, että hei että tässä on tämmöinen aika mihin tosi matalalla kynnyksellä voi millä tahansa asialla ottaa yhteyttä, että kun herkästi hänen sitten esiin, että työssä tulee myös se tilanne, että että se kynnys ottaa yhteyttä pikkuasioissa, nousee paljon suuremmaksi, että aika usein ajatellaan, että minä puhun tämän sitten.

Esittäjä 4

Nähdään tai mä puhun tämän sitten kun ollaan muutenkin yhteydessä.

Esittäjä 2

Kun enää ei ole niitä, että kun ohitetaan käytävällä niin silloin hei, kuule tämä juttu niin.

Esittäjä 2

Niitä ei pysty toimittamaan sillä lailla samalla lailla täällä täällä verkossa ei ohiteta toisiamme silleen nopeasti, että.

Esittäjä 4

Kyllä kyllä tai siihen pitää niin kun toi nousi itse asiassa viime viikon lehdessä valmennuksessa esille, että tämmöiset nopeat selkkaukset ja huomioineet ja muut että kun nää ei onnistu etänä.

Esittäjä 4

Mutta mä olen sitä mieltä, että ne tavallaan onnistuu, mutta meidän pitää luoda niihin niinku uusia käytäntöjä, että mä otankin sitten sen puhelimen käteen, että hei että miten tämä hoito tai mä laitan sen nopean whats app viestin tai tai teams viestin ja ja huikka sen sen asian sinne, jonka mä olisin aikaisemmin huikannut siinä ohi kävellessäni.

Esittäjä 2

Kiinnostaa tuo itseohjautuvuudesta. Puhuit kanssa kun sitähän on sitten kansallisten on. Tarvitaanko johtajia ja mitä sä nyt oikeasti itseohjautuvuus tarkoittaa ja mikä se?

Esittäjä 2

Lähi SI henkilön rooli. Siinä on sitten siinä.

Esittäjä 4

Tilanteessa no minä ajattelen kyllä niin, että kyllä johtajia edelleenkin tarvitaan ja esi henkilöitäkin tarvitse.

Esittäjä 4

Tämä on.

Esittäjä 4

Ja mä ajattelen, että itseohjautuvuus ratkaisee nyt aika paljon sitä niinku valtaisaa kuormitusta, mikä siellä esi henkilöillä aika usein on, että kun heille tulee niitä odotuksia sieltä tiimiltä ja sitten tulee niitä odotuksia sieltä ylempää ja ja usein rooliin kuuluu omaa tulosvastuuta tai omaa asiantuntija vastuuta sen johtamista tehtävän lisäksi niin vahvistamalla itseohjautuvuutta.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Me ikään kuin kehitetään ja kasvatetaan niitä tiimin jäseniä itsenäisemmäksi ja omatoimisen. Miksi siinä omassa tehtävässä ja annetaan sitä vastuuta ja vapautta toimia niitten tiettyjen raamien puitteissa.

Esittäjä 4

Mutta, mutta siinä on just oleellista se, että ne raamit on olemassa ja se suunta on olemassa, koska jos se ei me kerrota ihmisille, että me ollaan tähän suuntaan menossa, niin silloinhan ne ihmiset voi itse ohjautua ihan mihin ne itse haluavat.

Esittäjä 4

Ja se ei ole välttämättä sen yrityksen niinku tulosten ja tavoitteiden näkökulmasta sitten enää ollenkaan. Hyvä juttu.

Esittäjä 3

Kyllä ja siinä sitten tietenkin juuri se, että kun luodaan niitä tuetaan siihen itseohjautuvuuteen nimenomaan esiin henkilön toimesta lähi esiin henkilön toimesta, niin sitten täytyy niinku olla tarkkana siinä, että että muistetaan mitä on sovittu.

Esittäjä 3

Elikkä tarkoittaa nyt myös sitä niinku esiin henkilön suuntaan. Se, että jos sovitaan että nyt on tossa sä voit noi ja noi.

Esittäjä 3

Noin ja henkilö toimii noin ja noin ja sitten onkin vaikkapa palaveri ja siellä kaikki meneekin ihan vinksin vonksin, koska siinä kohtaa esiin henkilö linjaan eri tavalla, koska hän ei ehkä vaikkapa muista, koska on niin paljon kaikkea koko ajan, niin ei sitten tavallaan muista enää, että miten mikäkin polku on niinku tietyllä tapaa sovittu ja saattaa niinku sekoittaa koko pakan.

Esittäjä 3

Niin niin tavallaan se että.

Esittäjä 3

Eli eli niinku itseohjautuvuuteen kannustaminen ja sen mahdollistaminen ja se on on niinku pitää antaa sekä se vastuu että se valta sitten siihen ja varmistaa että se on on myös niinku mahdollista tehdä.

Esittäjä 3

Että varsinkin tämmöisessä että ajassa varmasti tärkeä niinku katsoa, että mitä se oikeasti siis tarkoittaa. Mihin kyllä.

Esittäjä 3

Mihin miten pitkälle voi vaikka mennä tai muuta? Joo kyllä.

Esittäjä 4

Tämä on itse asiassa mielenkiintoinen, mielenkiintoinen kysymys siinä mielessä.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Että itse en ole tehnyt tätä, mutta yksi kollega kerran kertoi tehneensä tällaisen tällaisen harjoitukseen, kun yrityksen johto halusi, että työntekijät ottavat enemmän vastuuta ja ja sitten työntekijöille työntekijät pistettiin.

Esittäjä 4

Yksi pohtimaan että no mitä he tarvitsevat, jotta he voivat ottaa vastuuta siitä omasta työstään ja sitten ne listassa niitä asioita ja sitten tuota niin.

Esittäjä 4

Näytettiin johdolle, että että jotta he ottaa vastuuta, niin tarvitaan näitä asioita ja johto ei ollutkaan valmis niihin kaikkiin, että nämä vastuunotto, vastuu ja vapaus menee aina niinku käsi kädessä, mutta aina hirveän helppo olisi aina olla ojentamassa sitä vastuuta, mutta ei annetakaan sitä vapautta päättää niistä asioista, että se täytyy kyllä tietysti itse miettiä.

Esittäjä 4

Aika aika tarkkaan ensin että että tota no no et jos mä annan niinku vastuuta näistä niin mitä se tarkoittaa?

Esittäjä 4

Yksi yrityksessä oli tehty ihan hyvä harjoitus siellä.

Esittäjä 4

Olin niinku useita tiimejä, jotka teki samankaltaista työtä ja ja siellä haluttiin lisätä tätä että että ihmiset ottaa itse enemmän vastuuta eikä joka asiassa tule kyselymään ja tarkistelemaan ja varmistelemaan.

Esittäjä 4

Ja tiimin vetäjät yksi pohtii että mitkä on niitä niitä asioita, joissa joissa täytyy niinku tulla kysymään heiltä ja sitten siitä muodostui lista jonka he pysty kommunikoidaan sinne tiimeille, että hei että jos sun asia koskee näitä kysymyksiä.

Esittäjä 4

Niin sitten tuu kysyy. Jos se ei koske näitä niin päätä itse.

Esittäjä 4

Musta se on aika niinku kuulostaa ainakin näin kerrottuna niin aika hyvältä mallilta lähestyä tätä asiaa.

Esittäjä 2

Yle antaa juuri.

Esittäjä 2

Ne raamit, että missä sä voit toimia?

Esittäjä 4

Joo kyllä.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Esittäjä 3

Niin antaa sitten mahdollisuuden myös palata sen äärelle, jos tulee joku sellainen epäselvä tilanne tietyllä tapaa myös niinku vaikka sitten myöhemmin, että no.

Esittäjä 3

Jopa niinku jopa sillä, että kenen vastuulla tää.

Esittäjä 3

Asia että se se oli.

Esittäjä 3

Vaikkapa näin.

Esittäjä 3

Joo kyllä joo ja kyllä varmasti että mitä niinku yksityiskohtaisemmat tällaiset pelisäännöt tai tämän tyyppiset vastuujaot pystyy niinku luomaan niin kyllähän se sitten helpottaa sitä.

Esittäjä 3

Työtä ihan varmasti säästää pitkässä ajassa niinku jokaiseen työaikaan ja hermoja kun ei tarvitse monien ihmisten kautta asioita hoitaa. Esimerkiksi.

Esittäjä 4

Ja tässä niinku että että johtamisessa ehkä tämmöinen niinku vastausten tai päätösten odottelu herkästi niinku halvaannuttaa sen tekemisen, että mitä enemmän sitä vastuuta pystytään siihen työhön liittyviin kysymyksiin antamaan sinne työntekijöilleen, niin sitä jouhevammin ne asiat sujuu.

Esittäjä 2

Mehän vähän nyt kierretään takaisin siihen lähtökohtaan. Eikö vaan, että siihen luottamukseen.

Esittäjä 4

No kyllä kyllä näin se on nilkka.

Esittäjä 2

Niin että tuota se on hirmu tärkeä. Kyllä se luottamus tai oikeastaan miten se sen muotoillette pitää sun päätös, eikö näin?

Esittäjä 4

Joo no mä oon joo mä oon oppinut yksi psykologilta että luottamus on 3 asiaa se on päätös eli me voidaan päättää luottaa tai me voidaan tietysti päättää olla luottamatta, mutta yleensä se on niinku se päätös siitä että no mä luotan ja varsinkin jos ihminen on vieraampi niin se on enemmän päätös.

Esittäjä 4

Öö se on myös.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Eli sitä, että me on ehkä opittu siihen, että tällainen hyvin tyypillinen sanonta, että luottamus pitää ansaita, että sitten kun olet osoittanut olevasi luottamuksen arvoinen, niin sitten saat tehdä sitä tai tätä.

Esittäjä 4

On toki niitäkin, joilla on se toimintatapa että luotetaan ja sitten jos se luottamus rikotaan niin sitten ihmetellään että mitä tehdään.

Esittäjä 4

Mut ne tuntuu olevan vähemmistössä, että aika vahvalla vahvana. Suomessa on tämä ajatus siitä, että luottamus ansaitaan. Kolmanneksi luottamus on tunnetta, eli meillä joihinkin ihmisiin syntyy.

Esittäjä 4

Heti sellainen tunne, että toi on luotettava tai toi on vähän epäluotettava ja ehkä se ehkä se tunne puolella on niinku.

Esittäjä 4

Että sen varassa en ihan hirveästi työ ympäristössä toimisi että tuota, koska sitten siellä niinku meidän tunteisiin saattaa vaikuttaa menneet tapahtumat, menneet ihmiset ja se tunne saattaa kummuta ihan jostain eri tilanteesta. Eikä se liity millään tavalla tähän toiseen henki.

Esittäjä 4

Ja sitten sekin on mun mielestä mielenkiintoista, että miten se luottamus määritellään. Ja nykyisin tietysti puhutaan paljon tästä psykologisesta turvallisuudesta, joka niinku sivuaa aika paljon sitä luottamusta, mutta mun mielestä luottamuksesta aika kiva määritelmä oli sellainen, että siellä tulee tämä oli tämä oli jostain englanninkielisestä materiaaleista, että siellä on niinku se kaupunki eli se se tekojen luottamus, että se toinen tekee mitä se lupaa.

Esittäjä 4

Ja sitten siellä on tällainen liberaali eli eli se että se toinen on niinku miellyttävä ja mukaan.

Esittäjä 4

Ja ja jos me katsotaan erilaisia.

Esittäjä 4

Virtuaalisten tiimien tutkimusmateriaalia, missä puhutaan luottamuksesta, niin siellä puhutaan aika usein juuri tästä tällaisesta läheisyyden tunteesta, että me koetaan ihmiset läheisiksi.

Esittäjä 4

Ja syntyy semmoinen yhteyden tunne.

Esittäjä 4

Ja ja luottamus on toki sitä teko tekemistä luottamusta, mutta se on myös tätä tällaista niinku vuorovaikutus luottamusta, että onko meillä se luottamuksellinen suhde.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Ja ehkä se luottamus on niinku sanana usein väärin ymmärretty, että mä oon tehnyt monia semmoisia harjoituksia eri henkilöiden kanssa, että et et kertokaa mitä luottamus on ja sitten sieltä ruvetaan, heittelee ja se on välillä tosi paljon siellä tekojen tasolla.

Esittäjä 4

Ja sitten siihen kuitenkin linkittyy tämä arvostus kunnioitus.

Esittäjä 4

Se, että meillä on niinku kivaa yksi tai tai että että vaikka me oltais ihan tosi erilaisia, niin mä kuitenkin jotenkin koen, että mä voin tässä turvallisesti olla oma itseni.

Esittäjä 4

Ja se on ehkä se mä vielä sen verran sanon. Keskeytän sinua, mutta et se on sen se ehkä se niinku tavallaan se on niin monisyinen ja monitahoinen juttu, että että se ehkä sitten sen takia.

Esittäjä 2

Jatka vai joo hei.

Esittäjä 4

Että se on tavallaan semmoinen itsestäänselvyys, joka helposti sivuutetaan. Jos mä mietin esimerkiksi valmennus tilanteita, että joo joo, luottamus no itsestään selvä juttu, mutta sitä ei kauhean usein pysähdytä pohtimaan, että mistä kaikesta se itse asiassa koostuu ja mihin kaikkeen se itseasiassa vaikuttaa ja tämän että johtamisen.

Esittäjä 4

Näkökulmasta on tietysti hyvä, niinku tiedostaa se, että että on tutkittu että kun meillä on etäisyyttä niin se luottamus on häilyvän pää että se helpommin pysyy yllä kun me nähdään usein kasvojen.

Esittäjä 4

Mutta kun me ei nähdä mitä toiset tekee, niin siellä helpommin lähtee. Syntyy erilaisia epäilyksiä, että no mitähän se nyt tekee.

Esittäjä 4

Miksi seisoo vastannu mun viesteihin ja tekeeköhän se töitä itse asiassa ollenkaan ja nytkin se postaillee tuommoisia tuommoisia uima allas kuvia tuolta ulkomailta missä sen piti tehdä etätöitä ja et et se on niinku.

Esittäjä 4

Ja ja sitten se luottamus et se on tietysti sen niinku esi henkilön ja yksilön välinen juttu. Mutta jos me mietitään tiimityötä niin siellä pitäisi olla siellä ihmisten välilläkin olla sitä luottamusta ja läheisyyden tunnetta.

Esittäjä 2

Ja surra nyt päässä just kaikki, että just on niin monimutkainen tämä koko kokonaisuus, että että miten sitä sitten pystyy hoitamaan tuota ja kehittämään luottamusta siinä tiimissä keskustella siitäkin, että että juuri varmaan vähintäänkin oman podcastin aiheena olisi nimenomaan sanoa, että miksi me suomalaiset ollaan niitten luottamus pitää ansaita.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Esittäjä 3

Eikö se voisi olla meihin sisäänrakennettu se funktio, mutta joka tapauksessa se, että usein myös ajatellaan, että luottamuksen menettää jos epäonnistuu.

Esittäjä 3

Siis niinku että itselläkin ihan siis ollut työelämässä se tilanne, että että tiimin jäsen.

Esittäjä 3

Siis no epäonnistui siinä tehtävässään. Kyllä ei nyt tarvitse sen kummemmin miettiä mitä mikä se epäonnistui, mutta se oli hänelle henkilökohtaisen hyvin iso asia. Hyvin iso epäonnistuminen.

Esittäjä 3

Joo, niin hän puhui siitä, että kun mä petin sun luottamuksen ja ja niinku siinä me käytiin sitten arvokas keskustelu siitä, että että luottamushan kestää.

Esittäjä 3

Just ja luottamus on just tätä nyt just tätä mitä me tässä tehdään, että että sinä kerrot? Mä kuuntelen ja me yksi etsitään ratkaisua eikä ei mun luottamus ole tämän tilaisuuden tilanteen jälkeen yhtään vähentynyt, ehkä jopa päinvastoin ja hänellä oli taas.

Esittäjä 3

Toisenlainen ajatus, että.

No nyt kun.

Esittäjä 3

Hän oli luvannut.

Esittäjä 3

Tehdä ja sitten ei ollut tehnyt ja siihen löytyi sitten ihan niinku selkeät syyt selittävät syntyneet, mutta että mulle sinne voi olla sitten tosi, että sitä se voi myös kasvaa niin kuin sitten.

Esittäjä 4

Tietyllä siis johtamisen näkökulmasta han on tosi tärkeä. Mun mielestä tiedostaa, että nämä niin sanotut hankalat tilanteet ja hankalat keskustelut on mahdollisuus vahvistaa luottamusta.

Esittäjä 3

Kyllä juuri näin.

Esittäjä 4

Että vaikka ne on pelottavia, mutta mutta jos me mennään sinne.

Esittäjä 4

Niin kuin hyvin aikomuksiin ja avoimin mielin ja ja pyritään yksi niinku ymmärtämään, että mitä tapahtui tai yksi ymmärtämään, että no miten tämä ratkaistaan niin niin se on tosi hyvä paikka niinku kuvasit tuossa juuri niin vahvistaa luottamusta.

Esittäjä 4

Mutta ehkä tossa tulee niinku se henkilön oma ajatus siitä, että minä epäonnistuin mä petin sun luottamuksen niin siinä tullaan just sitten näihin odotuksiin, että mä en nyt lunasta nokkaan niitä odotuksia, joita ehkä minulla itselläni, mutta myös sinulla oli minun tekemisiini ja se on tietysti sitä tekemistä luottamusta.

Esittäjä 3

Ja sen takia.

Esittäjä 3

Niin sen takia olisi tärkeää puhua myös niistä tavoitteista ja odotuksista, että ei jää väärää kuvaa.

Esittäjä 1

Ikään ja kyllä joo kyllä.

Esittäjä 4

Mutta ehkä tohon niinku tiimin tiimin toiminnan näkökulmasta tuota luottamusta, niin sitähan on hyvä lähteä niinku ensinnäkin pohtimaan ja myöskin kehittämään siitä näkökulmasta, että no tunteeko ihmiset toisiaan? Miten hyvin ne tunteet toisiaan että se se luottamus lähtee rakentumaan sieltä kun ihmiset tutustuu.

Esittäjä 4

Ja ja jos me mietitään jotain uutta projektitiimi, aina on tietysti hyvä jos me saadaan ihmiset alussa samaan paikkaan. Meillä on siinä vähän asiaa.

Esittäjä 4

Meillä on vähän vapaamuotoista, mutta mutta kun ihmiset on nähnyt ja kuullut toisensa ja se se luottamus sitten helpommin niinku rakentuu näiden virtuaalisten välineiden kautta, mutta on tutkittu tätä luottamusta, että itse oleellisempaa on se.

Esittäjä 4

Niin kuin psyykkinen läheisyyden tunne, ei se fyysinen läheisyys ja me voidaan synnyttää ja rakentaa sitä, että et et sitten jos ei päästä samaan paikkaan alussa niin niin uuden tiimin kanssakin me voidaan tutustua virtuaalisesti.

Esittäjä 4

Toki mielellään niin että meillä on ne video kuvat että me nähdään sen sen toisen ilmeet ja olemus, että jos se on vaan valokuva ruudulla tai pelkkä musta ruutu ja pelkkä ääni niin se syntyy aika paljon hitaammin.

Esittäjä 2

Ja että muistetaan myös ilmeillä, että niissä vähän vähän enemmän käsiä kin vaikka tai muuten niin.

Esittäjä 4

No vaikka sitäkin ja ja sitten itseasiassa on tätä, että johtamista tutkittu niin on on tuotu esille myös nämä niinku tunteet ja suomessahan tunteet ei yleensä ole osa mitään keskustelua työelämässä.

Esittäjä 4

Mutta tuota se on niinku tärkeä tiedostaa, että jos me operoidaan hyvin paljon näiden virtuaalisten välineiden kautta, niin tämä muuttaa meidän vuorovaikutuksen herkästi tehtävä keskeisemmäksi ja asia keskeisemmäksi, koska juuri ne hiukan aikaisemmin mainitsevat käytävä keskustelut tipahtaa pois.

Esittäjä 4

Meillä ei ole enää yhteisiä kahvihetkiä. Me ei käydä yksi lounaalla sitten kun me tullaan palaveriin, niin meillä on joku agenda. Me sukelletaan suoraan siihen ja.

Esittäjä 4

Ja tuota tunteet toki nyt joo te tekin näette tällä hetkellä, että hymyilen kun minä täällä vaan jos mä kulmat kurtussa, mutta tunteet ei välity ehkä ihan samalla tavalla kuitenkin näiden välineiden kautta ja varsinkaan sitten kun me ollaan jossain teams keskustelussa, että se on teksti pohjasta, niin no toki sinne voidaan tuoda niitä emojiä ja emojiä käyttöä varmaan lisääntynyt työ viestinnässä tosi paljon ihan sen takia että me saadaan niitä tunteita enemmän sinne fiiliksiä.

Esittäjä 4

Ilmeitä tavallaan mukaan.

Esittäjä 4

Mutta tuota yksi tutkimuksessa todettiin, että tunteiden tuominen keskusteluun niinku nostaminen keskustelun aiheiksi on on tärkeitä tässä, että johtamisessa ja sekä niin kuin onnistumiset ilonaiheet, ne myönteiset tunteet, että niitä sanoitetaan puhutaan ääneen.

Esittäjä 4

Mutta mutta myös sitten ne negatiiviset tunteet. Ei toki purkauksia vaan vaan niinku rakentavasti. Mutta se että mulla on mahdollisuus myös sanoa että että vitsi että mua harmittaa että tää meni näin tai tai mua ahdistaa kun me ollaan näin paljon perässä aikataulusta tai tai hei että mä koin tämän asian nyt vähän vähän näin ja näin että että niidenkin sanoittamisen pitäisi antaa tilaa ja ehkä johtamisessa yksi semmoinen tyyppillinen.

Esittäjä 4

Tilanne on, että ei haluta valittamista. Halutaan keskittyä ratkaisuihin, kielletään valittaminen ja sanotaan että että että jos valitat niin tulee ainakin sitten jonkun ratkaisuehdotuksen kanssa.

Esittäjä 4

Mutta, mutta itse asiassa nämä tämä tunteiden käsitteleminen on tärkeitä ja ja ja sitten toisaalta se, että että jos me ei voida tuoda epäkohtia tai semmoisia turhauttavia asioita ollenkaan esille, niin meiltä ehkä jää myös huomaamatta semmoiset tärkeit.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Paikat kehittää sitä työtä ja toimintaa.

Esittäjä 2

Mä luulen, että meillä riittäisi keskustelua näistä asioista, vaikka miten pitkään tällä porukalla mä ajattelin sulta kysyä semmoisen helpon kysymyksen, että miten se näyttää, että etätyöskentelyn ja että johtamisen tulevaisuuden mihinkä päin ollaan menossa?

Esittäjä 4

Mun no kristallipalloa ei vielä kukaan ole, mutta mutta tuota kyllähän tämä nyt oletettavasti lisääntyy hybridimallin kuitenkin.

Esittäjä 4

Täytyy muistaa, että on myös sitä etäisyyttä ja ehkä sitten mä haluisin niinku kiinnittää huomiota siihen, että me ei erikseen niinku johdeta että että tekemistä ja lähi tekemistä vaan että meillä on niinku me johdetaan työtä tai tiimiä kokonaisuutena ja ja puhutaan me sitten että johtamisesta tai johtamisesta, niin jos meillä on tilanteita missä on?

Esittäjä 4

Ihmisiä jotka.

Esittäjä 4

Et et se koko porukka ei ole koko ajan siinä. Niin meillä on sitä, että johtamista jossain määrin, että me tehtäisiin aina kaikki asiat sen etäisyyden ehdoilla, että esimerkiksi hybridi kokoukset tai tai mitä me niinku se johtaminen myös siitä näkökulmasta, että me johdetaan kaikkia ihmisiä samalla tavalla riippumatta siitä, että istuuko Rovaniemellä tai helsingissä tai Lappeenrannassa ja ja tai tai onko ne siinä samalla toimistolla.

Esittäjä 4

Meidän kanssa Jyväskylässä tai onko ne sitten välillä etänä ja välillä toimistolla?

Esittäjä 4

Mä en itse asiassa vastannut tulevaisuus kysymykseen kunnolla, mutta mutta uskon, että se sitä, että johtamista meillä on jatkossakin enemmän tai vähemmän itse.

Esittäjä 2

Että niinku sanoit se, sehän on johtamista, ehkä vain painopisteet on muuttunut tai muuttuu.

Esittäjä 4

Painopisteet muuttuu ja se mikä on niinku tietysti tärkeä tiedostaa, niin se ihmisten johtaminen korostuu, että jos me johdetaan vahvasti niitä asioita, niin se.

Esittäjä 4

On hankalampaa mitä enemmän tai mitä useammin siellä on, sitä etäisyyttä ja ja ja sen takia se semmoinen niinku.

Esittäjä 4



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Ennakoitavuus ja suunnitelmallisuus systemaattisuus siinä johtamisessa jossain määrin ehkä ehkä korostuu, mutta sitten kuitenkin muistaa ylläpitää sitä, että meillä on sitä vapaamuotoista jutustelua ja ihmiset tutustuu ja ja niinkun.

Esittäjä 4

Huolehditään siitä niinku että se hyvä fiilis ja ja yhteenkuuluvuus säilyy.

Esittäjä 4

Se on tärkeätä.

Esittäjä 2

Siihen onkin kyllä oikein hyvä lopettaa, että ihmiset on meille tärkeitä tässä työssä ja tämä tämä vuorovaikutus ja tämä meidän yhteisö missä milloinkin ollaan, että.

Esittäjä 2

Joo kiitos ulla kovasti tästä podcast vierailusta ja jatkamme varmaan yhteistyötä sinun kanssa.

Esittäjä 4

Kiitos hilkka ja kiitos mirva.

Esittäjä 3

Kiitos kiitos.

[Musiikkia]

[Podcast-esittely]

Kuuntelit Etevä etäjohtaminen -podcastia. Se on tuotettu Virtual Leader-projektissa, jota rahoittaa Keski-Suomen ELY-keskus Euroopan sosiaalirahastosta ja sitä hallinnoi Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Tutustu projektin muuhun materiaaliin verkkosivuilla jamk.fi/virtualleaders

[Musiikkia]