

## 10 + 1 vinkkiä vuorovaikutuksesta johtajalle

### 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](http://www.jamk.fi/virtualleaders)

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

### Mukana tässä podcastissa

Esittäjä 1 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Hilikka Heikkilä

Esittäjä 2 Etevä etäjohtaminen -podcastin vakioääni projektipäällikkö Mirva Leppälä

Esittäjä 4 Hanna Inkinen, Kjarkur

### Litterointi

[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.

Puhuja 1

Tässä on miettinyt tuota johtamista ja muistellut niitä kun nuorten johtamisesta mirva juteltiin paljon viime vuonna niin niin.

Puhuja 1

Oliko aika paljon puhetta kuitenkin viestinnästä, vuorovaikutuksesta ja sen tärkeydestä sielläkin.

Puhuja 2

Joo joo ja joku.

Puhuja 2

Tai silloin oliko meidän podcast vieras peräti tai tai joku sen todeta aika nasevasti, että johtaminen on ennen kaikkea viestintää.

Puhuja 1

Kyllä ja se on oikein niin kuin yleensä johtaminen ja nyt kun ollaan että johtamisen parissa mietitään niin jotenkin mulla on vähän semmoista kutinaa, että se se on vielä vähän tärkeämpää. Siinä kun ei ollakaan ihan vierekkäin.

Puhuja 2

Joo kyllä ja varmaan ainakin sellainen niinku huono viestintä tulee aika nopeasti näkyväksi ja kuuluvaksi näin niinku että yhteyksien äärellä että se on varmasti myös niin päin.

Puhuja 1

Nostaa pintaan. Se on ehkä nostanut pintaan sitä myöskin kyllä, mutta meillähän on nyt tänään mukava vieras, joka tietää ja on pohtinut myöskin tätä viestintää ja vuorovaikutusta aika paljon.

Puhuja 2

No totisesti kyllä ihan innosta tihkuen tässä odottaa keskustelua hänen kanssaan.

Puhuja 1

Kyllä pidemmittä puheitta päästetään hanna inkinen linjoille mukaan. Meille kerrotko vähän itsestäsi ja mistä tulet ja mitä teet.

Puhuja 4

Joo hei vaan. Mun nimi on hanna inkinen ja mä oon yrittäjä. Minulla on sellainen yritys kuin kjarkur ja tuota itsestäni sen verran että mä olen viestinnän ja työntekijäkokemuksen asiantuntija.

Puhuja 4

Mun tausta on sellainen. Mä oon opiskellut englannissa viestintää ja kauppatieteitä ja lisäksi mulla on pariinkin pariin ammattitutkintoa viestinnästä ja markkinointiviestinnästä. Ja tota mä oon koko ikäni nyt jossain määrin tehnyt töitä työntekijäkokemuksen.

Puhuja 4

Eteen että mä oon ollu assarina ja hr:ässä ja ja niin edelleen ja tämä minun yritykseni kjarkur syntyi intohimosta saada ihmiset loistamaan työpaikoilla ja omassa työssään ja näin vaikuttaa positiivisesti yritysten liiketoimintaan ja kannattavuuteen ja tuota.

Puhuja 4

Tähän työntekijä kokemukseen liittyy aivan olennaisena osana sisäinen viestintä ja ja tota kun se sisäinen viestintä on.

Puhuja 4

On hyvää ja toimivaa ja tehokasta, niin sitten ihmisillä on parempi fiilis ja he voi paremmin keskittyä siihen omaan ydinosamuseensa ja ydin tehtäväänsä.

Puhuja 1

Kuulosti niin ihanalta, että saada ihmiset loistamaan miten se oli työpaikalla niin niin sehän olisi. Sehän on varmaan se johtajan tavoite. Toivottavasti että.

Puhuja 4

No näinhän sen pitäisi olla joo tai kannattaisi olla että se johtaja niinku auttaa niitä ihmisiä.

Puhuja 4

Olemaan parhaita tai niinku parhaita versioita itsestään ja että se työ työtä saisi tehdä niinku.

Puhuja 4

Niin tai tai niinku helpottaa sitä työn tekemistä ihmi silleen, niin sehän olisi se niinku se ideaali tilanne.

Puhuja 1

Ehdottomasti. Mitä niin tuota puhuit tuosta sisäisestä viestinnästä, niin mitä sillä, mitä sillä tarkoitetaan tai mistä mistä me puhutaan silloin ja kehen se liittyy kuka viestii.

Puhuja 4

No kaikkihan viestii tai pitäisi viestiä työpaikalla ja työyhteisössä että se sisäinen viestintä niinku mä itse jaan sen niinku 2 osaan että on se niin sanottu virallinen viestintä tai virallinen tiedonkulku siellä työpaikalla.

Puhuja 4

Eli eli johto kertoo, mitä on päätetty ja mitä siitä seuraa. Ohjeistukset on ajan tasalla ja kaikki tietää mistä ne löytyy.

Puhuja 4

Sitä virallista sisäistä viestintää myös sen varmistaminen, että kaikki tietää sekä omat että toistensa roolit ja mitä niihin liittyy ja tällöinen niinku no virallinen tieto siihen yritykseen ja työn tekemiseen liittyen.

Puhuja 4

Ja kun se sisäinen tiedonkulku on kunnossa, niin ihmiset voi keskittyä siihen minkä parhaiten osaa niinku mä tossa jo vähän sivusinkin ja heidän ei tarvitse käyttää aikaansa sen tiedon etsimiseen ja arvailuun.

Puhuja 4

Ja kun ohjeistukset on ajan tasalla niin ei tehdä turhaa työtä ja vanhoilla vanhoilla ohjeilla.

Puhuja 4

Esimerkiksi mä olin tota.

Puhuja 4

Eräässä entisessä työpaikassani niin tuota siellä siellä siis toinen puoli organisaatiosta ei tiennyt mitä toisella puolella tapahtunut, niin siinä oli semmoinen hauska hauska sattuma, kun se markkinoinnin ihmiset kulki semmoisen lasiseinäisen neuvotteluhuoneen ohi.

Puhuja 4

Sitten ne katsoo vaan lasiseinien läpi sinne heijastuu, heijastettiin seinälle siis jotain power point esitystä niin että ai jaa noi tekee tuollaista että me mehän kanssa kehitetään samaa asiaa ja ne kehitti siis tuplana.

Puhuja 4

Organisaatiossa samaa asiaa tietämättä toisistaan, että niinku silleen vähän.

Puhuja 4

Niinku älytön tilanne.

Puhuja 4

Ja tuota.

Puhuja 1

Tämä on semmoista päällekkäinen työ on aina turhaa.

Puhuja 4

Turhan on joo ihan hölmöä ja saisi niinku enemmän paukkuja siihen kehittämiseen, jossa olisi niinku eri puolilta organisaatio eri taitoja, eri osaamista eri näkemyksiä siinä kehittämistyössä niin tota senkin takia on tosi tärkeätä että se niinku tieto kulkee ja ihmiset tietää mitä kaikki tekee.

Puhuja 4

Ja sitten tietysti myös kun on ne roolit ja osaaminen kaikkien tiedossa, niin on helppo kysyä apua jonkun tietyn aihealueen ongelmaan tai perustaa vaikka organisaatio ja tiimi rajojen yli meneviä tiimejä jonkun aihealueen ympärille ne suunnittelemiseksi tai kehittämiseksi. Mutta sitten tämä toinen puoli siitä sisäistä viestintää.

Puhuja 4

Niin tuota on se vuorovaikutus. Mä haluan ne erottaa nämä toisistaan, koska se vuorovaikutus on sitten sehän sehän on sitä ihan kaikkea.

Puhuja 4

Se on se niinku katse jolla sä katsot sun työkaveria tai tai joku kysytään että mitä kuuluu ja kuunnellaan vastaus niin tota että todellakin siis sisäinen viestintä kattaa ihan kaiken kaiken niinku tiedonkulun ja vuorovaikutuksen siellä työpaikalla.

Puhuja 4

Se on siis sitä kahvitauolla käytävää keskustelua, satunnaisia käytävä kohtaamisia, kokous etiketti ja palautteen antaminen, tervehtiminen, kuulumisten kysely välittäminen, yksi nauraminen, että se on oikeasti siis kaikkea tätä.

Puhuja 1

Kyllä ja nyt herääkin sitten kysymys, että kun me ollaan tässä, että johtamisessa ollaan, ollaan moni paikkaisessa työssä niin miten se kun sitä kahvitaukoa ei olekaan yksi, niin miten se vuorovaikutus näyttätyy tai mitenkä sitä pitäisi ottaa huomioon? Oletko sinä törmännyt tai miettinyt näitä?

Puhuja 4

No joo.

Puhuja 1

Itse ajan haasteita.

Puhuja 4

No joo, tähän onkin tosi kiinnostavaa. Nyt just ku on ollu niinku pakotettu tää etätyö tässä ja mä oon siis monesta organisaatiosta kuullutkin, että siellä on ihmiset jäänyt tosi yksin ja ja tota silleen

niinku unohduksiin, että etenkin tässä että johtamisessa ja kun tiimit on hajallaan niin tää on tosi tosi tärkeätä sen miettiminen, että miten tämä vuorovaikutus saadaan niinku.

Puhuja 4

Siis ihan jatkumaan, että millä siihen hän tarvitsee uudet työkalut ja ihan uutta energiaa siihen sen tuota.

Puhuja 4

Siis sen vuorovaikutuksen ylläpitämiseksi.

Puhuja 4

Ja tuota.

Puhuja 4

Mulla on tuolla lopussa tulee sitten 10 plus 1 vinkkiä.

Puhuja 4

Tämän tähän vuorovaikutuksen ja viestimisen parantamiseksi, mutta.

Puhuja 4

Mutta tuota.

Puhuja 4

Ehkä mä puhun nyt ensin juuri se, että johtamisessa siitä sen tärkeydestä, että sehän rakentaa siis ilmapiiriä tämä vuorovaikutus ja semmoiset päivittäiset kohtaamiset ja tuota myönteinen vuorovaikutus lisää luottamusta ja yhteisiä voimavaroja ja psykologista turvallisuutta siellä työpaikalla.

Puhuja 4

Ja tällä tavalla sitten taas se positiivinen vuorovaikutus. Lisää energisyyttä, työn iloa ja innostusta, mikä on tosi tärkeätä siinä työn tekemisessä ja näillä sitten taas on positiivinen vaikutus siihen organisaatioon niinku toimintaan, tuloksellisuuteen ja ja tehokkuuteen ja ihan sinne kannattavuuteen saakka.

Puhuja 2

Joo tuohon selvästi niinku.

Puhuja 2

Että viestintä on niinku yksi olennainen keino työkalu. Miksikä sitä nyt ikinä sanookaan niin ihan aidosti myös sen niinku tehokkuuden lisäämisessä. Jos kun kerrot niistä, että olennainen olennaista on tietysti nimenomaan sen roolituksen osaamisen tunnistaminen JJNE. Ja eikö totta, että sitten toisaalta niinku jos voidaan sanoa että huono viestintä taas sitten niinku.

Puhuja 2

Varmaan tuo tehottomuutta että että tota ja varmaan juuri tässä että johtamisessa että ajassa just niinku hilkan kanssa tuossa alussa tuumailtiin että se varmaan helposti tulee tällaisessa virtuaali

palaverissa myös esiin se huono viestintä mitä se nyt kaikkea sitten ikinä kulloinkin on että se merkitys on niinku tosi iso sen viestinnän todellakin.

Puhuja 4

On joo ja sitten se just että ottaa niinku huomioon ne eri kun se viestintä ei ole vaan sitä että niinku sanotaan joku asia ja sitten se vastaanottaja ottaa sen vastaan vaan just se.

Puhuja 4

Tässä, että johtamisessa nimenomaan tulee vielä.

Puhuja 4

Vielä niinku vahvistuu ne se tarve sellaiselle niinku.

Puhuja 4

Että johtamisen tai että viestinnän käytänteillä.

Puhuja 4

Lähetä esimerkiksi just niinku nyt ihmiset puhuu kauheasti siitä, että vitsi mitä tuota siis kokous putkia joutuu istumaan niinku teamsissä tai zoomissa tai missä niitä nyt sitten istutaan.

Puhuja 4

Mutta joka tapauksessa, että kun ne on, ei ei ole niitä siirtymiä kokousten välillä, niin sehän on ihan siis.

Puhuja 4

Järjetöntä se siinä sen koneen ääressä istuminen, ettei kerätä edes vessassa melkein käydä tai palautua, että ihan kokous käytännöistä lähtien niin kannattaa ruveta miettimään sitä, että millä tavalla, millä tavalla sitä niinku jaksottaa sitä päivää.

Puhuja 4

Myöskin siis niin, että että kun kokous kokous käytänteet on hyvät, niin silloinhan se viesti menee paremmin perille. Ihmiset pysyy hereillä kokouksissa niilo virtaa ottaa niinku kantaa asioihin ja lähtee.

Puhuja 4

Kehittämään vaikka vaikka jotain.

Puhuja 4

Ja sitten tietysti niinku nää vapaamuotoiset vapaamuotoiset tapaamiset ja kohtaamiset ja vuorovaikutus, niin sehän jää jos ei siihen niin pistä paukkuja niin sehän jää ihan syrjään.

Puhuja 4

Tässä tässä virtuaali työn tekemisessä esimerkiksi jotkut kahvi tunnit. Nehän on ihan siis mielettömän hyviä tällaisia verkostoitumisen ja yksi hitsautunut hetkiä.

Puhuja 4

Ja sitten tuota yksi tämmöisestä teknologia alan yrityksestä. Mä kuulin, että siellä oli siis tehokkuuden nimissä lopetettu yhteiset kahvi kahvittelut, niin siellä oli siis innovaatioiden määrä romahtanut ihan siis huomattavasti, että se on sekin, että kun aivot saa hetken rentoutua ja ajatella vähän jotain muuta, niin saattaa syntyä jotain ihan uusia juttuja siinä porukalla.

Puhuja 1

Se on kyllä niin totta, että kun pääsee niinku miettimään ihan rauhassa vähän heittelemään ideoita tai kuuntelemaan ihan jotain muuta, niin tulee omaan työhön liittyen ideoita sitten myöskin.

Puhuja 4

Joo kyllä ja siihenhän voi sitä sitten näin virtuaalisessa työn tekemisessä ja johtamisessa niin niin vaikka porukalla kiinni yrittää pohtia, että millä tavalla niitä vapaamuotoisempi kohtaamisia voisi.

Puhuja 4

Voisi mahdollistaa, että miten se onnistuisi.

Puhuja 4

Ja siis silleen, että sen johtajan niinku roolihan oli sitten se, että hän niinku rohkaisi siihen helposti ihmisistä voi saattaa tuntua, että jos nyt sitten niinku.

Puhuja 4

Kahvit telee tässä työpäivän aikana koneen ääressä työkaverin kanssa, niin onko se niinku sallittua? Saako niin tehdä? Pitääkö sitä jotenkin selittää kun unohdetaan se miten hirveän iso merkitys sillä kuitenkin on? Sille siis niinku työhyvinvoinnille ja ja ihan siis kaikelle tehokkuudelle ja innovaatioille ja niin edelleen.

Puhuja 1

Se on jännä toi ihmisen oma mieli miten se niin kun pistää sen tekee sen juuri niin että onkohan tämä edes sallittua?

Puhuja 1

Tässä nyt tehdä tätä, että juuri viime viikolla yksi yrityksen työntekijöiden kanssa asiasta keskusteltiin juuri näillä sanoilla, että on vähän huono omatunto vaikkei pitäisi.

Puhuja 4

Ei pitäiskö siitä on ihan tutkimustietoa, että.

Puhuja 4

Tuota miten se tekee hyvää ihan organisaatio tasollakin ja senpä takia juuri niin sen johtajan kannattaisi ymmärtää tämä ja ja vaikka omalla esimerkillä näyttää, että hei että voi kahvitella tai voi niinku keksiä jotain tapoja tavata työkavereita ihan vaan pelkän rupattelun merkeissä.

Puhuja 1

Kyllä joo tärkeä tärkeä osa tuota meidän meidän toimintaa vaan tuossa kiinnitti huomiota. Sä sanoit hyvin sen, että tarvitaan niinku uutta energiaa, että saadaan se toimimaan ja niinhän se itse asiassa on, että me pitää miettiä uudella lailla ja se tarvitsee uutta energiaa, että miten me nyt tehtäisiin eri lailla jotta se saataisiin samanlaista lopputulosta.

Puhuja 1

Tässä viestinnässä niin.

Puhuja 1

Ja mut toisaalta kun tehdään erilailla, nähdään toisia, keskustellaan niin me saadaan sieltäkin sitä energiaa sitten itsellemme.

Puhuja 4

Kyllä nimenomaan näin. Joo.

Puhuja 2

Kyllä joo ja se sitten tavallaan myös ehkä tuo toisinkin päin tosiaan sitten jos ajatellaan teams palaverit esimerkiksi usein on hyvin asia keskeisiä ja ja tuota se tietysti osaltaan kuormittaa, mutta sitten taas varmaan optimi, llaan semmoinen hybridi, että välillä voi olla livenä ja välillä, että niin niin sitten voi joskus myös olla tosi hyväkin, että on sitten se vaikkapa teams palaveri missä mennään hyvin niinku asia keskeisesti ja viedään tavallaan sitä toimintaa tehokkaasti eteenpäin ja.

Puhuja 2

Sitten on näitä luovia innovoivia tilanteita missä päästään sitten vähän niinku.

Puhuja 2

Ajatuksia irti että että sekin voi olla ihan hyväkin rakenne. Ihan vaikka sopia vaikkapa joissakin projekteissa esimerkiksi voidaan sopia ihan tällöinen toimintatapa.

Puhuja 4

Joo kyllä juuri näin. Siinä joutuu vähän miettimään eri niinku tavalla niitä just näitä niinku kokousten ja tapaamisten rakenteita. Just näin että se olisi sitten tehokasta ajankäyttöä. Se kun istutaan yksi siinä siinä tota niinku.

Puhuja 4,

Missä siis silleen virtuaali kokouksessa?

Puhuja 4

Ja sitten toisaalta taas juuri se, että antaa sen toisen puolen sitten taas siitä niinku tavallaan siitä työpaikka olemisesta mahdollistaa myös nää niinku nää tällöiset vapaamuotoiset jutut ja sit toi oli sä mainitsit nyt sen hybridi johtamisen ja hyvin.

Puhuja 4

Niin työn tekemisen, niin se taas tuo niinku omat omat kommervenkkinsä tähän hommaan, että mitäs sitten silloin kun jotkut onkin niinku vaikka tulee kokoukseen sinne paikan päälle ja toiset on sitten taas linjojen päässä.

Puhuja 4

Niin siinä se viestintä sitten taas kaipaa vähän tuunausta, että otetaan molemmat huomioon.

Puhuja 2



Totta ja kyllä.

Puhuja 1

Ja onko siinä sitten myös joo, jatka vain mirva.

Puhuja 2

Niin juuri ihan vaan juuri tuota samaa että että siinä nimenomaan kyllä ainakin itse huomannut, että sekä itse että monet muut epäonnistuu siinä hybridissä edelleen, että usein sitten jos livenä on itse niin kyllä siellä langan päässä olevat jää vähän lapsipuolen asemaan liian usein, että siinä täytyy kyllä tehdä ryhtiliike itsekin.

Puhuja 4

Joo joo kyllä ja sitten niinku kaikki se muu viestiminen että että.

Puhuja 4

Jos jos jotkut on paikan päällä vaikka sanotaan nyt on avokonttorissa. Siellähän niinku niitä tiedonmurusia vahingossa kuulee ja jonkun lauseen pätkän poimii jostain ja näin ja nehän jää sitten taas niiltä että etänä työtä tekeviltä kuulematta kokonaan, että siis täytyy olla ihan siis rakennettu se sisäinen viestintä niin sen hybridi työn niinku.

Puhuja 4

Se tota.

Puhuja 4

Huomioon ottaen, että kaikki ei saa kaikkea tietoa enää, vaan pitää muistaa, että millä me nyt viestitään tämä asia sitten niille kaukana oleville, jotka ei nyt ole tässä kuulemassa sitä.

Puhuja 4

Niinku muutenkin kuin kokouksissa.

Puhuja 1

Joo, tämä varmaan tulee olemaan sitä tulevaisuuden näkökulmaa, että me ollaan hybridissä. Aina on väkeä eri puolilla puolilta tai ei pääse paikalle niin just se että puhutaanko vain vai onko se myös kirjoitettuna sama asia ja mistä se löytyy niin tuota paljon monenlaista miettimistä.

Puhuja 4

No on ihan siis hirveästi miettimistä. Joo, onneksi on ihmisiä jotka voi auttaa siinä miettimisessä ja sitähan mä itsekin teen että mä voin niinku oivallus auttaa ja kaivella niitä niitä niinku.

Puhuja 4

Kullekin sopivia keinoja sitten sieltä työkalupakista.

Puhuja 1

Ja onhan tämä semmoinen asia, että niinku harvemmin sitä tulee työpäivän aikana mietittyä tätä viestintää, vaan että oikeasti pitää jonkun pitää pysäyttää sitä kysymyksiä tai muuten niinku että miettimään miten te teette. Oletteko te sopineet miten tämä teillä toimisi?

Puhuja 4

Joo kyllä juuri näin. Eihän sitä niinku niin, ei varmaankaan hirveän helposti tule ajateltua silleen siinä kaiken muun tohinan keskellä, että siihen kyllä pitää ihan pysähtyä ja luoda niinku siis organisaation yhteiset säännöt ja tota.

Puhuja 4

Toimintatavat kanavat ja mitä missäkin kanavissa tuota niinku viestitään ja niin edelleen, että sehän on ihan siis suunniteltava ihan erikseen nämä hommat.

Puhuja 1

Säännöt kuulostaa jotenkin niin viralliselta ja vaikealta, että sekin voi olla että se vähän pelottaa.

Puhuja 4

Niin no joo.

Puhuja 4

Se voi kyllä hyvin olla, että se sellainen niinku tähän on vähän niinku uutta mitä ei ole mahdollisesti koskaan joutunut miettimään, koska ne on ollut olemassa ne ne prosessit ja toimintatavat.

Puhuja 4

Mutta eihän tämä siis mitään rakettitiedettä ole, että se on vaan niinku voi vaikka johtajana kysyä tai viestinnän ihmisenä. Kuka se sitten tätä mieltii ikään?

Puhuja 4

Niinku virallisesti siellä niin tuota.

Puhuja 4

Voi kysyä sitten tähän voi tehdä työyhteisön kanssa, osallistaa ihmiset siihen miettimiseen, että mikä teistä olisi kaikista parasta, että eihän sitä yksin tarvitse tehdä tai sitten ottaa ulkopuolisen siihen avuksi.

Puhuja 1

Ehdottomasti toi osallistaminen, koska kyllähän ne on ne työntekijät. Ne tietää ja on siellä.

Puhuja 1

Tietoisia, että miten he haluaisivat. Mikä se heille se helpoin kanava ehkä olisi.

Puhuja 4

Niin kyllä juuri näin toiminnan.

Puhuja 1

Toiminnassani ottaa se koko organisaation mukaan.

Puhuja 4

Niin ottaa joo kyllä juuri näin ja sitten sitten se, että ei tule kuitenkaan liikaa niitä kanavia, että sehän on kanssa että sitten kun joka puolella piippaa ja kilisee niin siinähan menee siis ihan sekaisin sitten ja jos tuntuu että on pakko seurata viittäkymmentä kanavaa että pysyy niinku siis mukana jutuissa ja mikään ei mene ohi niin sehän on ihan karsea.

Puhuja 4

Että silleen muutama kanava ja sitten sovitaan että mikä niistä viestii mitäkin, että mitä mikä on se ykköskanava mitä ainakin pitää se tai kannattaa seurata ettei jää niinku paitsi mistään tosi tärkeästä niin se olisi sellainen mikä kannattaisi tehdä.

Puhuja 1

Kyllä se näin on.

Puhuja 1

Mutta joo monenlaista niin kuin asiaa pystyy tällä sisäisellä viestinnällä viestinnällä taklaamaan ja kehittämään ja tukemaan siellä työntekijäkokemuksen. Mutta että.

Puhuja 1

Onko meillä jo sopiva aika niihin sulla oli ne hyvät vinkit siellä kerättynä.

Puhuja 1

Että johtajille.

Puhuja 4

Joo mulla on.

Puhuja 1

Minkälaisia ajatuksia? Mikä siellä ensimmäisenä on, että mitä pitäisi muistaa?

Puhuja 4

Joo tässä on semmoinen mun mielestä ihan tosi tosi tärkeä juttu kun tämmöinen niinku tunteiden tuuletus. Sitähän ei tule välttämättä tehtyä kun istuu yksin kotona, mutta mikä sitten taas on helppoa kun on siellä yksi muiden kanssa työpaikalla eli.

Puhuja 4

Siis työpäivän aikana. Herää kaikenmaailman tunteita, mistä joistain niinku haluaa ravistella ne pois. Jotkut taas haluaa niinku innostaa kaikki muutkin siihen mukaan.

Puhuja 4

Niin tuota esimerkiksi kokouksen aluksi kannattaa.

Puhuja 4

Auttaa ihmisiä niinku tyhjentämään päätä ja luo luomaan myönteistä ilmapiiriä virittäytymään siihen kokoukseen teemaan, että toki tämä siis pätee ihan lähi lähi kokouksessa, mutta musta tuntuu, että se on vielä tärkeämpää tällaisessa, että.

Puhuja 4

Että kokouksessa koska ihmiset on yksin kotona tai missä nyt sitten ovatkaan, niin se asioiden käsittely siinä kokouksessa sitten on helpompaa ja tehokkaampaa kuin ne suuret tunteet on niinku käsitelty pois tieltä ja tähänhän ei mene kuin 5 minuuttia, että sen voi sitten miettiä että millä tavalla sen mahdollistaa vähän ihmismäärästä riippuen.

Puhuja 1

Se on toi on.

Puhuja 1

Hyvä ja tärkeä huomata. Huomattu kyllä projekti työssäkin.

Puhuja 3

Hmm kyllä.

Puhuja 1

Minkä sitten siitä siitä lähtisi johtajan, että johtajan vinkit jatkumo.

Puhuja 4

Joo no toisena mä sanoisin että että.

Puhuja 4

Että ota tavaksi soittaa jokaiselle suoralle alaiselle kuulumisten vaihto puhelu ilman mitään muuta agenda esimerkiksi kerran viikossa tai mikä nyt on sitten se sopiva aikataulu tälle kysy mitä kuuntelet, mitä kuuluu ja Kuuntele se vastaus myöskin ja anna mahdollisuus kertoa vähän sen pinnan alta eikä mitään sitten niinku että joo hyvä kuuluu. Kiitti mitä sulle niinku tää normi vastaus koska silloin niinku se alainen.

Puhuja 4

Siellä jossain muualla sille tulee se fiilis että OK että vaikka esihenkilö ei näe häntä joka päivä tai ehkä niinku edes joka kuukausi, niin silti hänestä pidetään huolta ja hän häntä niinku halutaan tukea siinä hommassa niinku ihan kokonaisvaltaisesti ja sehän rakentaa just taas jälleen tätä luottamusta ja psykologista turvallisuutta, että on niinku mahdollisuus.

Puhuja 4

Siihen semmoiseen niinku avautumiseen ja sitten se ehkä tulee sieltä kysymättäkin. Sitten kun on oikeasti se tilanne edessä, että nyt on pakko niinku puhua jostain vähän vaikeammasta asiasta.

Puhuja 1

Välttämättä tämäkään ei vie kauheasti aikaa.

Puhuja 4

Niinpä, kun se on sitten kun se on niinku tuota säännöllistä säännöllistä niin.

Puhuja 1

Hmm kyllä joo.

Puhuja 2

Joo ja varmasti just tuommoinen niin kuin tai ylipäätään varmaan erityisesti välttämättä vain tähän kohtaan, mutta ajatuksena on se, että se viestintähän ennaltaehkäisee varmasti monia asioita, eliikkä siinä mielessä se on niinku investointi myös tulee vaan ne soitot ja muut kyllä.

Puhuja 1

Nyt ollaan päästy soittamiseen kuunneltu ollaan saatu sieltä edelleen, niin mitäs muita? Onko seuraavatkin yksi lyhkäisiä vinkkejä, että ei me ei tarvitse paljon panostaa.

Puhuja 4

Joo no sellainen oli se, että tuota muistutan organisaation missiosta säännöllisesti niin se pysyy ihmisten mielissä kirkkaana, että jälleen kerran kun ollaan kaikki hajallaan siellä omissa pikku kokeissa tai ei kokeissa vaan niinku jossain missä nyt ollaankaan niin tuota.

Puhuja 4

On tosi tärkeätä pitää mielissä se niinku että mitä tässä nyt oikeastaan ollaan tekemässä.

Puhuja 4

Kyllä ja viestinnällä hän se onnistuu sillä, että vaikka vaikka jokaisessa kokouksessa niinku ihan lyhyesti mainitaan se, että miksi me ollaan olemassa ja miksi me tehdään mitä?

Puhuja 4

Tehdään niin ihmisillä pysyy se merkityksellisyys ja merkitys mielessä.

Puhuja 1

Se on tärkeää, että pystyy sen oman työnsä siihen linkkaamaan.

Puhuja 4

Sitten kyllä juuri näin.

Puhuja 1

Merkityksiä joo.

Puhuja 4

Ja neljäntenä mulla on tässä.

Puhuja 4

Niinku ihan viestintään olennaisena osana kuuluva kauniin kielen ja arvostavan kielen käyttäminen puhuessa. Tämähän nyt ei missään tapauksessa kuulu pelkkään että johtamiseen, mutta mä halusin nostaa tämän tähän, koska se on niin niinku tärkeätä se miten varsinkin siis johtotasolla käytetään kieltä ja miten puhutaan ihmisille, miten kirjoitetaan meilit vaikka se heijastuu ihan suoraan siihen sen organisaation.

Puhuja 4

Kielenkäyttöön niin tuota.

Puhuja 4

Ja sillä kielellä kielellä sitten ja sillä kielenkäytöllä on ihan iso vaikutus siihen fiilikseen. Ihan niinku yleisesti.

Puhuja 1

Joo niin totta kyllä varmaan harvemmin tulee joka kerta ei tule mietittyä miten viestin, millä sanoilla, mikä tunne sieltä välittyy niin.

Puhuja 1

Minusta tuli hauskasti myös muuta kaunis kieli.

Puhuja 1

Tykkään siitä että.

Puhuja 1

Sieltä kuulu sitten.

Puhuja 1

Joo entäs vitos ohje?

Puhuja 4

No kiitos ohje.

Puhuja 4

Siitä olikin vähän puhetta tuossa jo, mutta sellainen kun että rohkaisee ihmisiä olemaan toisiinsa yhteydessä myös vapaamuotoisesti esimerkiksi pitämään niitä kahvitaukoja yksi tai syömään lounasta lounasta teamsin äärellä.

Puhuja 4

Tai mitä jos vaikka laadittaisiin lounas kaverilista sillä tavalla, että lounas pari aina vaihtuisi, niin silloin tutustuisi myös siihen työkaverin, johon muuten ei ehkä oli.

Puhuja 4

Tutustunut tai helposti ei tutustuisi, että jos on esimerkiksi uusia ihmisiä, niin niitähän ei nyt sit tapaa kun ollaan etänä.

Puhuja 4

Ja heidän saattaa olla vaikea sitten taas päästä mukaan siihen yhteisöön ja yhteisön juttuihin. Jos jos niinku kukaan ei näe sitä vaivaa, että niinku tutustuttaa heidät siihen.

Puhuja 4

Ja sitten ja sitten just nää vapaamuotoiset tuota niinku tilanteet niin tuolla aiemmin jo siis puhuttiinkin niistä, että mitä ne ne tuo juuri sitä hyvää ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä ja innovaatioita ja.

Puhuja 4

Ja niin edelleen.

Puhuja 1

Joo hyvä vinkki. Vaihtuva lounas kaverista.

Puhuja 4

Niin eikö olisi?

Puhuja 1

Hyvä kyllä käyttöön sellaisena joo.

Puhuja 4

Ja sitten kun toisena mulla on tässä niin tota.

Puhuja 4

Se, että kannattaa järjestää myös niin lähi tilaisuuksia, että jos ollaan ihan pääasiassa etänä aina.

Puhuja 4

No niin ihmiset jää vähän kaukaisiksi tai on vaarana että ihmiset jää kaukaisiksi toisilleen, jolloin jolloin on tosi tärkeätä että he pääsee niinku tutustumaan myös ihan kasvotusten samassa huoneessa toisiinsa se se parantaa sitä niinku työyhteisön viestintää ja vuorovaikutusta kun on helpompi olla yhteydessä kehen tahansa. Sitten kun on niinku kerran livenä tavannut.

Puhuja 1

Lisäksi live tapaamista päästään sitten eteenpäin. Ainahan ei ole mahdollisia, mutta että useimmille ne on kuitenkin.

Puhuja 1

Edes joskus joskus tavata livenäkin.

Puhuja 4

Niin aina ei olekaan. Mutta mutta jos mahdollista niin kannattaa järjestää niitä.

Puhuja 1

Vieläkö tulee mieleen?

Puhuja 4

Ja sitten tietysti niinku tossa oli puhunut. Puhuin tuosta että pit kannattaa muistaa pitää huolta niistä uusista työntekijöistä.

Puhuja 4

Jotta he pääsee mukaan niinku siihen viestintä ringiin ja ja vuorovaikutus ringiin ja ja miten he niinku pääsee sisään siihen työyhteisöön eikä jää yksin.

Puhuja 3

Nyt on ollut.

Puhuja 4

Ja sitten niin anteeksi.

Puhuja 1

Haastavaa varmaan uusille uusille tulla tälleen korona aikana töihin.

Puhuja 4

Niin varmasti on joo ja helposti tippuu just sitten niistä niinku tai jos ei ole mietitty niitä juuri niitä sisäisen tiedonkulun prosesseja, niin helposti he saattaa sitten olla just ne jotka tippuu siitä tiedonkulun jotenkin siitä ringistä.

Puhuja 4

Ja tuota seuraavana minulla itse asiassa onkin tässä, että päättäkää ne kanavat yksi joista viestitte ja mitä missäkin kanavassa viestitään. Tästä olikin vähän puhetta jo ja just se että ei saa olla liikaa niitä kanavia koska se kuormittaa.

Puhuja 4

Ja tota just silleen että että esimerkiksi sähköposti olisi viralliselle niinku todella viralliselle ja akuutilla tiedottamiselle sitten olisi näitä pikaviestintä työkaluja, yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi. Missä ihmiset?

Puhuja 4

Sitten vähän kertoo vaikka vitsin tynkää ja pitänyt vaan niinku yhteyttä toisiinsa ja myös sinnehän saa sitten esimerkiksi lääkärissä. Onni voi perustaa ryhmiä eri asioiden ympärille missä voi keskustella ja ja näin edelleen.

Puhuja 4

Ja sitten tuota intrassa on ohjeistukset ja ei akuutit asiat. Ja sitten taas puhelin on yhteyksien ylläpitoon ja semmoiseen niinku empatiaan jakamiseen.

Puhuja 4

Niin ihan niitä vaan esimerkkinä että kaikki tietysti sitten voi valita ne mitkä heille käy kaikista parhaiten. Mutta pointtina se että on niinku ne muutama kanava joita käytetään.

Puhuja 4

Ja jotka kaikki tietää ja osaa käyttää niitä niin se olisi aika tärkeitä.

Puhuja 1

Kirjattuna, että löytyy uudetkin löytää sen sitten, että mitäs meillä on käytössä.

Puhuja 4

Niin kyllä ja sitten just niinku esimerkiksi slack niin siellä jos perustaa niitä ryhmiä niin siellä voi valita itse mihin ryhmään menee että ne on kaikki niinku siellä näkyvillä kaikille kun esimerkiksi whatsappin on semmoinen että sinut pitää kutsua siihen ryhmään.

Puhuja 3

Eli uusi.



Puhuja 4

Muuten sä et edes tiedä että sitä on olemassa. Jos ei kukaan niinku et mainitse siitä niin ei ole niin avointa. Sitten se viestintä ja vuorovaikutus.

Puhuja 1

Kyllä avoimuus on tärkeää tuossa yllä.

Puhuja 4

No sitten on toi se virtuaali kokous etiketti mistä puhuttiin niin se on toi yks että kokousajat voisi esimerkiksi olla sen kaksikymmentäviisi ja 50 minuuttia että siinä olisi mahdollisuus pitää taukoa ja vähän palautua ja ja se ei oikeasti ole sitä ruudun tuijottamista sitten ihan koko päivää kokous putkessa.

Puhuja 4

Ja sitten kymppiä minulla on tässä tämä ruokaa yksi psykologista turvallisuutta ja pitääkö toisistanne huolta.

Puhuja 4

Että siinä virtuaali tiimissä kiinni niin tota pitää muistaa se just se että ne ihmiset niinku kaipaa sitä tietoa ne kaipaa sitä vuorovaikutusta ja niinku läheisyyttä ja yhteisöllisyyttä vaikka ne.

Puhuja 4

Tai tai siis juuri sen takia, että ne on siellä yksin. Istuu kodeissaan. Niin ja sitten se, että jotkut saattaa tarvita vähän enemmän tukea ja vuorovaikutusta, kun sitten taas joku muu että sen johtajan tehtävänä on myös se, että se tuntee ne alaisensa ja ymmärtää että kelle ehkä kannattaa soittaa 2 kertaa viikossa ja kelle ei tarvitse soittaa kun joka toinen viikko.

Puhuja 2

Totta joo ja varmasti juuri myös semmoista niinku.

Puhuja 2

Esimerkillä johtamista ja rohkeutta myös niinku kysyä sitten ihan ihan niinku meidän yrittää mennä sinne pintaa syvemmälle niiden kysymysten kautta.

Puhuja 4

Kyllä juuri nyt.

Puhuja 2

Ja varsinkin uusien henkilöiden kanssa, joita johtaja ei vielä varmasti tunne. Niin niin miettiä, että mitkä ne semmoiset itselle omaan suuhun sopivat kysymykset on.

Puhuja 4

Joo joo joo siis se on tosi tärkeä ja mulla itse asiassa nyt niinku bonus vinkkinä vielä on tässä, että pidä että johtajan kannattaa muistaa pitää myös huoli siitä omasta jaksamisestaan ja hänelläkin saa olla niitä tunteita.

Puhuja 4

Joita tuolla kehoitettiin niinku johtajaan mahdollistamaan muiden tunteiden tuuletus. Mutta että missäs hän tuulettaa niitä sitten, että tietysti asiallisesti kaikki nyt tunteet tuuletetaan eikä eikä epäasiallista niinku reaktiota työpaikalla kannata saada, mutta juuri sen takia.

Puhuja 4

Johtajan kannattaa huolehtia siitä, että hän pääsee niinku puhumaan jollekin ja sitten se, että tässä viestimisessä ja vuorovaikutuksessa kaikilla meillä on omat vahvuutemme, että sen johtajan kanssa ei tarvitse niinku yrittää tehdä jotain jonkun kaavan mukaan, vaan nimenomaan niiden omien vahvuuksiensa.

Puhuja 4

Kautta, että kaikille esimerkiksi niinku ei joku.

Puhuja 4

No mailin kirjoittaminen on niin niinku luontaista, vaan hän mieluummin soittaa niin nyt ihan tämmöinen tosi tönkkö esimerkki, mutta tuota niin sitten hän soittaa, että ei ole pakko millään kaavan kaavan mukaan välttämättä tehdä, vaan omien vahvuuksien mukaan.

Puhuja 1

Tuo tuo varmaan liittyy myös siihen, että kun käyttää niitä omia vahvuuksia niin sitten jaksaa myöskin paljon enemmän.

Puhuja 1

Että jäi jäi tosissaan pohtimaan tuota omaa jaksamista ja sitä, että tavallaan paljon tulee. Tässäkin tuli tosi paljon asiaa mistä pitäisi pitää huolta.

Puhuja 1

Niin äkkiä tulee semmoinen olo, että oi että pystynkö jaksan.

Puhuja 1

Mistä se energiaa löytyy? Mutta että?

Puhuja 1

Mitähän asioita voidaan jakaa?

Puhuja 4

Kyllä kyllä joo ja sitten tuohan oli aivan äärimmäisen hyvä asia. Mitä sanoit että että nimenomaan kun ihminen pääsee käyttämään niitä omia vahvuuksiaan, niin silloinhan hän myös jaksaa paremmin ja voisi niinku voi voi paremmin.

Puhuja 1

Myöskin kaikkihan ei ole ihan.

Puhuja 1

Tämäkin on tosi laaja laaja alue. Tämä viestintä ja vuorovaikutus ja nyt puhuttiin tosiaan vasta niinku tästä sisäisestä viestinnästä vuorovaikutuksesta tässä, että että johtamisessa ja asiaa tulisi ja

miettimistä tosi paljon siellä, että mihinkä pitäisi, mutta että ehkä ehkä mä mä mulle jäi mieleen tästä keskustelusta.

Puhuja 1

Nyt tuo tavallaan siis toi omat vahvuudet ja mennä niinku suunnata siihen suuntaan, että miten sinä mitkä on sun omat vahvuudet ja miten.

Puhuja 1

Viesti toimisi omalla suulla.

Puhuja 2

Joo joo, silloin niin kuin säästyy sitten tavallaan energiaa niihin muihinkin lukuisiin tehtäviin. Mitä tietysti itse kullakin, mutta usein varmasti erityisesti johtajilla on, että ei niin kyllä tuo on kyllä mielenkiintoinen kaikkienensa, että tuossa on sellainen työkalupakki, mistä voi niin kuin aina ammentaa myös sitten vähän tilanteen mukaan, että tilanne on tosiaan eri että että mikä on aihe ja onko henkilö uusi työntekijä vai ei.

Puhuja 2

Ja nee, että muistaa myös se moninaisuus siinä.

Puhuja 4

Joo kyllä siis tää on niin laaja aihe, että mäkin voisin puhua viikon tästä ilman taukoja.

Puhuja 1

Aivan varmasti, mutta eikö näin hanna että sitten kuitenkin kun lähdetään liikkeelle niin lähdetään pienestä liikkeelle tehdään jotain pientä muutosta.

Puhuja 4

Joo kyllä kyllä todellakin näin ja varsinkin jos sitten ei ole niinku aikaa ottaa siihen ihan niinku.

Puhuja 4

Sille ihan kehittämistyöhön, niin silloin silloin otetaan pikkuvinkkejä käyttöön joka päivä, vaikka yksi tai kerran viikossa yksi ja sitten lähdetään siitä.

Puhuja 4

Aivan, mutta ehkä se kannattaa miettiä nyt kuitenkin se.

Puhuja 4

Hetkeksi pysähtyä silleen, että niinku miettii sen oman niinku johtajana sen oman roolinsa siinä viestijänä ja että mikä itselle olisi niinku luontaista ja mitä se työyhteisö kaipaa, että sen sen kun miettii niin sittenhän sitä on aika helppo lähteä sitten toteuttamaan.

Puhuja 1

Tuosta olikin hyvä. Hyvä päätös tälle podcastille niinku lähtökohta että mistä kannattaa lähteä liikkeelle kun miettii tätä viestintää yhteisössä. Hmm.

Puhuja 1



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Kiitos hanna kovasti tästä keskustelu tuokiosta ja uusista ajatuksista ja ajatuksen virroista, mitkä taas lähti liikkeelle niin tuota tästä me jatkamme. Tästä on hyvä jatkaa.

Puhuja 4

Kiitos teille oli kiva olla mukana.

[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](http://jamk.fi/virtualleaders)

[Musiikkia]