

Etäjassa tärkeää luoda yhteys jokaiseen tiimiläiseen

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/virtuallleaders

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 Riikka Pajunen, Montevista

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

Että töistä ja hyvinvoinnista olisi tänään tarkoitus puhua.

Puhuja 2

Niin ne onkin varmaan myös semmoisia vähän niinku yksilö yksilöllisiä asioita, että mitä itse kukanenkin kaipaa ja.

Puhuja 2

Jollekin etätyö sopii oikein hyvin jollekin. Ei toki elämäntilanne elämänvaiheen sitä varmaan määrittelee.

Puhuja 1

Mutta se on jännää mirva, että tämäkin tuossa mietin että mä tykkään olla etänä, mutta sitten kun olen taas siellä rajakadulla niin sitten mä huomasin että ai kyllä mä tästäkin tykkään kun täällä näkee ihmisiä.

Puhuja 2

Näkee ihan fyysisesti. Joo, se on jännä sitä vähän niinku unohtaa ja sitten kun on on tosiaan lähipäivän niin sitten muistaa siinä päivän aikana ja sen jälkeenkin, että kyllä tää on tärkeätä ja tässä on jotain sellaista mitä ei niinku millään voi vetää.

Puhuja 2

Yhteyden kautta saada.

Puhuja 1

Kyllä näin.

Puhuja 1

Ja tänään meidän kanssa ollaan saatu keskustelemaan riikka, ja hän hän on tämmöinen hyvinvoinnin. Mitenkä voisi sanoa, että lähettiläs vai miten sinä riikka esittelisit itsesi?

Puhuja 4

No moikka. Ensinnäkin siis mä oon pajusen riikka tosiaan ja todella ihana olla mukana tässä näin tärkeän teeman äärellä on tosi innoissani ja sanoisin, että kokonaisvaltainen hyvinvointi on mulle todella tärkeätä. Mä tuun mä oon perustanut tämmöisen valmennus yrityksen kumoon.

Puhuja 4

Montevista aikanaan 12 vuotta sitten ja me rakennetaan onnellista työelämää ja totta kai hyvinvointi on siinä isona kivijalkana niinku niin johtamisessa kuin yksilötasolla kiinni.

Puhuja 4

Ja mä olen ollut alalla parikymmentä vuotta aluksi kansainvälisissä yrityksissä, h edessä ja viimeiset 12 vuotta yrittäjänä ja minä tein oman hyvinvointi teon 2 vuotta sitten isosti ja muutin maalle asumaan kaupungista ja.

Puhuja 4

Ja se on niinku mulle on tärkeätä aina elää omannäköistä elämää, mutta sitten on muutamia ongelmia, jotka minua huolestuttaa työelämässä ja siksi mä ehkä teen suurella sydämen palolla tätä asiaa ja inhimillistä johtamista.

Puhuja 4

Haluan edistää yrityksissä eli toi etäjohtaminen niin se on iso iso asia ja mä haluan tuoda siihen näkökulmia ja käytännön työkaluja myös että johtajille jotka haluaa olla hyviä johtajia. Mutta he ei ehkä tiedä miten ihmisiä kohdataan.

Puhuja 4

Tänään, miten voisikaan tietää, jos ei ole siihen perehtynyt ja sitten totta kai minua huolestuttaa tämä uupuminen, mikä meidän maassa on, että että liian moni saa työuupumuksen uransa aikana.

Puhuja 4

Sen mä haluan poistaa kokonaan mun missio on se, että työuupumus tilastot romahtaa, että media ihmettelee sitä samalla innolla millä pandemiaa rummutetaan. Ihmetellään kun työhuoneita ei enää ole, kun ihmiset voi niin.

Puhuja 4

Hyvin on vahvuuksilla ja intohimolla töissä ottaa vastuun omasta hyvinvoinnista ja sitten kolmas asia kommunikaatiotaidot. Mä oon opiskellut paljon sitä itsekin ja mä uskon että suurin osa ihmisten

välisistä haasteista johtuu puutteellisista kommunikaatio taidoista ja sitä mä tuon myös työelämään ja ura valmentajana.

Puhuja 4

Totta kai ihmisten ura kriisejä. Sen haluan auttaa tukea löytämään sen oman näköisen työn ja mä tituleerannut itseäni välillä omannäköisen työelämän oppaaksi, että mä pyrin.

Puhuja 4

Tarjoamaan siihen mahdollisimman hyvää tukea.

Puhuja 1

Tohon viestintä vuorovaikutus on siihen. Me ollaan usein kun ollaan näitä podcasteja tehty, niin yleensä päädytty siihen, että se on johtamisessa niin niin tärkeä osa, että että siihen pitäisi panostaa vielä pikkasen enemmän.

Puhuja 4

Niin ja johtaminen on viestintää. Et sä et voi johtaa jos et sä millään tavalla viestiä et se on mun mielestä puhtaasti viestintää tai tai vuorovaikutusta ylipäätään.

Puhuja 4

Ihmisten kanssa ollaan tekemisissä.

Puhuja 1

Miten sä näkisit tässä että että ajassa kun ollaan hybridissä ja ollaan eri paikoissa, että miten se?

Puhuja 1

Miten sen esimiehen pitäisi sitä hyvinvoinnista öö huolehtia tai mitä keinoja siihen on tai.

Puhuja 4

Joo mun mielestä niin kun.

Puhuja 4

Nykyään monet on niin pärjääviä ja niin reippaita asiantuntijat tuolla työelämässä ja muutenkin, että he eivät ole itse ensisijaisesti tuomassa.

Puhuja 4

Esiin sitä, että nyt on kuormitusta. Nyt on uupumusta. Tarvitsen tukea, jolloin automaattisesti se tavallaan iso vastuu siirtyy esihenkilölle siinä, että he olisi mahdollisimman läsnä hereillä ja kiinnostunut siitä oman tiiminsä hyvinvoinnista.

Puhuja 4

Ja totta kai se lähtee siitä, että esihenkilö itse pitää itsestään hyvää huolta ja toimii semmoisena esimerkkinä, että meidän työpaikalla on tosi lupa niinku vahva lupa siihen, että että pitää omista rajoistaan kiinni. Mutta miten sitä voisi?

Puhuja 4

Niinku tehdä niin.

Puhuja 4

Mun mielestä se henkilökohtainen yhteys on niinku yks asia oikeastaan.

Puhuja 4

Oikeastaan niinku 3 asiaa. Mulla tulee tuosta mieleen että että se että luo sen henkilökohtaisen yhteyden jokaiseen tiimin jäsen eli käytännössä tutustuu.

Puhuja 4

Kuka se ihminen on, mikä sille on tärkeitä, mikä häntä kuormittaa ja on se sillä tavalla, että ylipäättään soittaa on tekemisissä. Kysyy niitä kysymyksiä.

Puhuja 4

Et miten sä voit ja et jos huomaa että ei voi hyvin niin niin uskaltaa puuttua siihen, koska suomessa ollaan niin tilaa antavia muille, että en mä voi mennä sitä nyt pakkaa sekoittamaan ja kysymään, mutta se että se on toisista välittämistä että ei jätetä ketään yksin eikä itseäkään yksin et mun mielestä sellaista yksi yhteisöllisyyttä tarvitaan tosi paljon lisää että me uskalletaan sanoa et hei merja et sä näytät jotenkin erilaiselta että mä huomaan susta jonkun muutoksen, että miten sä oikeasti.

Puhuja 4

Että mä olen tässä sua varten, että jutellaan hetki, että mä jätän nyt hetkeksi mun muut niin sanotut kiireet, että mä haluan kohdata sinut että mennään lounaalle ja mitä sulle oikeasti kuuluu ja sitten mä olen valmis kuuntelemaan sen.

Puhuja 4

Että, että moni alkaa itkemään tuossa tilanteessa. Mä oon ollut monia tilanteita todistamassa ja itsekin kokenut.

Puhuja 4

Sen, että kun esitetään pärjäävää ja sitten kysytään mitä kuuluu. No hei hyvin tässä ei mitään vähän kiireitä. No hei kyllä se tästä ja sitten homma jatkuu verrattuna siihen että oikeasti et sä katsot silmiin ja tyyliin otat melkein toista olkapäästä kiinni ja sanoit että mitä sulle oikeasti kuuluu.

Puhuja 4

Miten sä oikeasti jaksat niin siinä vaiheessa ihminen monesti pysähtyy ja monilla alkaa kyyneleet. Jos on uupunut niin alkaa kyyneleet tulla että itseasiassa en mä nyt ihan niin hyvin jaksa kuin miltä ehkä ulos.

Puhuja 4

Mennään eli meidän sisäinen maailma on vähän eri kuin se mitä me ulospäin näytetään itsestämme ja mä haluankin rohkaista jokaista näyttämään sen myös rohkeasti ja olemaan rehellinen siinä niin itselleen kuin muillekin, että miten menee.

Puhuja 4

Meidän ei tarvitse vetää sellaista ihme roolia, että me ollaan tosi vahvoja ja pärjääviä, koska ollaanhan me sitäkin. Meissä on ihan mieletön voima ja suomalainen sisu painaa eteenpäin vaikka mistä, mutta se että että me uskallettaisiin olla kokonaisia siinä, että meillä on myös monia muitakin.

Puhuja 4

Puolia kun se vahva ja pärjäävä.

Puhuja 4

Sillä me annetaan lupa muillekin olla ihmisiä.

Puhuja 2

Kyllä ja nimenomaan se.

Puhuja 2

No luottamuksesta siinä kaiken kaikkiaan on nimenomaan kyse siitä, että että pystytään rakentamaan semmoinen työyhteisö että paitsi että johtaja itse niinku rakentaa sitä luottamusta kysymällä ja varmistaa sitä kautta, niin sitten hiljalleen.

Puhuja 2

Toivottavasti rakentuu semmoinen luottamus, että työntekijät itsekin luottaa ja ja uskaltaa sanoa ja myöntää sen, että hei nyt mä tarvitsen.

Puhuja 2

Jeesiä tai nyt? Mulla on liikaa töitä.

Puhuja 2

Että että silja line olisi aidosti niinku vuorovaikutusta molemminpuolista asioiden esille ottamista. Mihin tietysti voi olla joskus tosi pitkäkin matka. Ja totta kai se ensisijaisesti nimenomaan on esihenkilön tai lähi johtajan tehtävä nimenomaan olla perillä siitä työyhteisön tilasta.

Puhuja 4

Joo ja luoda sellainen ilmapiiri, että hänkin voi sanoa osoittaa olevansa ihminen. Totta kai menettämättä sitä niinku johtajan roolia, mutta se että hän on kanssa ihminen ja onhan sitä tutkittukin paljon, että mitä enemmän johtaja osaa olla myös haavoittuvainen inhimillinen ihminen, niin sitä enemmän häneen luotetaan, sitä enemmän ihmiset uskaltaa avautua niinku huomaa ettei toinenkaan ole mikään super duracell, jolla ei ole ikinä mitää väsymystä vaan semmoinen niinku yksi tekeminen on se mun mielestä että ollaan yksi tiiminä.

Puhuja 4

Ja huolehditaan kaikki kaikkien jaksamisesta ja tietenkin omasta.

Puhuja 4

Mutta miten sitten ihan käytännössä? Mä luulen, että tässä kuulijoina on paljon ihmisiä, jotka miettii, että miten mä käytännössä sitä sitten voisoin tehdä niin.

Puhuja 1

Ja mitä jos?

Puhuja 1

Se pelottaa, eikä se ole sitä ominta sitä käydä kysymässä. Miten sä voit?

Puhuja 4

Niin juuri näin, kun jos sitä tottunut kysyä edes omalta kumppaniltaan, että homma pyörii ja arki pyörii ja se ei ole niin luontevaa kaikille ja mä ymmärrän sen hirveän hyvin. Meillä on erilaisia vahvuuksia.

Puhuja 4

Esimerkiksi esihenkilönä, että sinulla on se tiimi siellä etana tekee kaikki töitä.

Puhuja 4

Kun sä otat heihin yhteyttä. Ensinnäkin jos sinulla on tiimissä vaikka 10 henkilöä, niin mä suosittelen ihan semmoista käytäntöä, että sinulla on nimilista työpöydällä ja siellä on ihmisten nimet ja sä katsot että onko tässä joku ja keneen mä en ole pitkään aikaan ollut missään yhteydessä, että sä vähän niinku systemaattisesti katsot että hei riikalle ja ne on soittanut 4 viikkoon että mitäköhän sille kuuluu. Minä soitan nyt riikalle ja sitten OK pirjolle mä oon soittanut 5 kertaa viikon aikana tämän projektin tiimoilta niin mä soitankin nyt jollekin muulle.

Puhuja 4

Eli kukaan ei ole kuullut musta aikoihin, elikkä se nimilistan avulla sä nää.

Puhuja 4

Että keneen sä olet eniten yhteydessä keneen. Sä olet oikeastaan ole niinku muiden asioiden tiimoilta, niin sen takia se että aina merkintä sinne että okei soitat vähän systemaattisesti ja sit ku sä soitat.

Puhuja 4

Niin ihan semmoinen, että mitä sinulle kuuluu juuri nyt. Mikä fiilis, mikä fiilis on nyt? Eli kysy ihan niitä fiiliksiä ja mä monesti kysyn ihan jos tuntuu että ne on ihan OK jos tulee sitä OK ta vain vastaukseksi niin mä kysyn monesti ratkaisukeskeisellä janalla, että OK ykkösestä kymppiin että kymppi on että sä olet huippuvireessä.

Puhuja 4

Ja ykkönen on, että et todella kuormittunut nimissä. Sä meet tällä hetkellä onko se vitonen? Onko se seiska kasi ysi onko se nelonen? Se numero on nimittäin yllättävän helposti äkkiä paljastaa missä suunnilleen ollaan menossa.

Puhuja 4

Varsinkin jos se suhde on luottamuksellinen. Mistä puhuit tekin se luottamushan siellä on kaiken pohjalla että uskalletaan puhua ja avautua niin kyllä se kertoo jos se luottamus on kunnossa niin sen on kertoo sitten sen todellisen numeron. Ja sitten toinen kysymys mitä voisi kysyä että hei mitä kysymyksiä sinulla pyörii mielessä tällä?

Puhuja 4

Liittyen tähän projektiin liittyen tähän jaksamiseen liittyen meidän työtilanteeseen meidän muutos tilanteeseen ihan mihin vaan saa liittyä, mutta että mitä kysymyksiä sä pyörittelet päässä tällä viikolla ja sitten miten mä voin auttaa sua ja tukea sinua? Miten mä voin sun esihenkilönä helpottaa sun elämää tällä viikolla?

Puhuja 4

Ja mitä seuraavaksi tapahtuu? Eli eli mä myös ensin henkilönä haluan että siellä on joku jatkumo, että hei sovitaanko niin että palataan tähän ensi keskiviikkona? Minä soitan sinulle ensi keskiviikkona uudestaan ja mä selvitan siihen mennessä tämän ja tämän.

Puhuja 4

Asian ja ja mieti 100 asiaa, että pidätkö sä sen pidennetyn viikonlopun? Milloin tai joku mikä onkaan se asia, mutta se että siinä on joku jatkumo että mä en jätä häntä taas niinku heittää heitteille sinne että ei tiedä yhtään koska kuuluu eli tälleen me otetaan se niinku ote siitä että hei mä oon täällä.

Puhuja 4

Minä olen tässä sinua varten. Ja joo, tottahan minulla on omia kiireitä tässä välillä ja minulla on muitakin tiimiläisiä, mutta jokaiselle tulisi tulla se tunne, että toi on minua varten.

Puhuja 4

Mun puolella.

Puhuja 3

Mm mm.

Puhuja 1

Kyllä joo miltä?

Puhuja 4

Se kuulostaa tämmöinen.

Puhuja 1

Kuulostaa tälleen niin kuin joka on projektipäällikkö haluaa tehdä tietoja. Tavallaan se systemaattisuus tuntuu myös hyvältä ja omalta, että niin kuin ja kun ei muistaisi omaa muistiin ei voi luottaa, niin enhän mä muista että onko, koska mä oon miralle soittanut jos ei se jossain lue.

Puhuja 1

Joo että niin tuota niin.

Puhuja 4

Ja tämä on maailman helpoin keino nimilista paperille, että eihän se ole sen monimutkaisempaa. Monesti elämän elämän tärkeimmät asiat on todella yksinkertaisia.

Puhuja 4

Me ihmiset vaan tehdään niistä tosi vaikeita ja monimutkaisia niinku että johtamisesta ja ihmisten kohtaamisesta, että ne on näin simppeleitä asioita kun ne vaan tekee niin alkaa tapahtumaan ihmeitä siellä.

Puhuja 2

Joo, ja varmasti sitten taas tosiaan niinku yhtäläilla niissä päivissä tai hetkissä, jolloin sitten esihenkilölle.

Puhuja 2

Joka on aidosti hän on sidottu johonkin niin tiiviisti. Ehkä voi olla vaikka pitkäkin semmoinen pätkä, että hän työstää jotain isoa asiaa, strategiaa tai tai muuta.

Puhuja 2

Niin viestii siitäkin, että hei, nyt minulla on edessä tämmöinen. Mä oon aika paljon sidottu siihen, eli älkää ihmetelkö jos ei kuulu tai näy. Mutta siitä huolimatta jos mitään tulee niin ilman muuta olette heti yhteydessä että.

Puhuja 2

Että että tuota varmaan nimenomaan sanottaa niinku sitä hyvin vahvasti aina sitä omaa että missä itse menee. Toisaalta sitä kautta tulee tutuksi myös se esihenkilön työpöytä.

Puhuja 2

Se, että mitä siellä on muutakin kuin se, että hän silloin tällöin soittelee, että toiminnan kyllä.

Puhuja 4

Niin toimivana. Hyvä niin.

Puhuja 4

Juuri rajaton. Hän on hyvä viestintää, että viesti niinku ennalta jo asioita ja hyvää muutosviestintää.

Puhuja 4

Hän on juuri se, että viestii silloinkin kun ei ole mitään viestittävää edessä, mutta sitten viestiä että täällä ollaan ja asiaan ei ole.

Puhuja 4

Ollut vielä mitään uutta tietoa tai että.

Puhuja 4

Niinku just itsekkin sanoin eilen mun tytölle kun oli pitkä työpäivä että mä teen tässä tosi tiiviisti tämän päivän ja vielä ikävä kyllä illankin nyt töitä koneella mut mä oon koko ajan sinua varten tässä että jos sinulla tulee mitä tahansa niin niin tuu tuu niinku mun luo että et mä haluan niinku sanoa sen että mä en ole vaan semmoinen joka on vaan nenä ruudussa ja muu.

Puhuja 4

Maailma katoaa ympäriltä.

Puhuja 4

Niin tää on. Tää on tosi tärkeä mun mielestä tossa niinku aito kiinnostus esihenkilönä sille sitä ihmistä kohtaan että sehän on fakta että kaikki ihmiset ei ole niin kiinnostuneita ihmisistä ja ihmisten johtamisesta vaan on huippuasiantuntijoita.

Puhuja 4

Tämä maa on täynnä, joiden suurin intohimo on se itse asia ja niin täytyy ollakin. Siinä mielessä täytyy ollakin että ihmisillä on eri vahvuuksia, mutta jos tunnistaa esihenkilönä, että ihmisten johtaminen ei ole se oma ydinjuttu, niin silloinhan on hyvä miettiä.

Puhuja 4

Että miten voi omaa uraa viedä siihen suuntaan, että saisi tehdä niitä omia ydin juttuja ja sitten jättää ne ihmisten johtamista tehtävät jollekin, jonka intohimo on kohdata.

Puhuja 4

Ihmisiä johtaa ihmisiä, olla kiinnostunut ihmisistä, että mun mielestä sekin on hyvä rehellisesti myöntää, että kaikki ei sovi ihmisten johtajaksi niin hyvin kuin toiset.

Puhuja 4

Mutta jos on se halu olla hyvä, mutta ei ole vielä taitoja, niin sittenhän on hyvä tilanne, koska jos on halu niin sit kyllä kehittyy ja nopeasti.

Puhuja 1

Mm niinku äsken sanoinkin, että on aika yksinkertaisia juttuja mitä niinku tarvitsee tehdä. Se ei ole mitään niin kuin ihmeellistä rakettitiedettä, että mitä nyt pitäisi.

Puhuja 1

Että lähdetään siitä, että on kiinnostunut ihmisestä.

Puhuja 4

Näin on.

Puhuja 4

Joo se aito kiinnostus nimittäin välittyy äänensävyssä ilmeissä eleissä elikkä ihan se tunneyhteys, tunneyhteys ja emotionaalinen yhteys on semmoinen mitä työelämässä moni kaipaamaan.

Puhuja 4

Huomannut tässä oman uran aikana, että esimerkiksi esiin kyllä saattaa olla niinku fyysisestikin läsnä tai siellä teamsin päässä on on tavoitettavissa, mutta se tunneyhteys puuttuu elikkä.

Puhuja 4

Semmoinen tunne viestintä, että ollaan aidosti kiinnostuneita äänensävy on lämmin kuuntelee kun sille kun se kysyy niinku itse vastaa niin kuin se oikeasti kuuntelee.

Puhuja 4

Mitä mä sanon ja ja semmoinen niinku yhteys ja se on myös katsekontaktia ja tottakai sitten jos ollaan livenä niin se on sitä että sinulla se rintamasuunta kääntyy kohti sitä ihmistä jotka saa nenä ruudulla juttelee sen kanssa vaan vaan se sitten oikeasti katsot silmiin ja nää on niinku niin yksinkertaisia asioita.

Puhuja 1

Miten tuota tunne yhteyttä voisi etänä tehdä?

Puhuja 1

Vielä parantaa niin kuin koska?

Puhuja 1

Kyllähän tämä on vähän erilaista. Sitten siinä ei saa sitä.

Puhuja 4

Niin se on.

Puhuja 4

Elikkä se, että kun tunnustelee että mitä minä tarvitsen, niinku tunteet ja tarpeet on tärkeitä havainnoida omassa arjessa, että mitä mä tunnen ja tarvitsen tällä hetkellä ja sitten kun alkaa skannaamaan enemmän omia tunteita ja tarpeita.

Puhuja 4

Niin alkaa havainnoimaan niitä muissakin paremmin. Eli sitten kun siellä on teams palaveri tulee niin sä näet että hei noi vaikuttaa vähän levottomalta tuolla noi ilmeet ja eleet ja äänensävyt et voi pysäyttää tilanteen että hei miten mikä tilanne nyt just että oletteko te väsyneitä tänään tai minä näen tommosta levottomuutta että mitä siellä on tapahtunut tänään siellä projektissa.

Puhuja 4

Tämähän on tunne yhteyttä, että skannaat sitä ilmapiiriä ja havainnoit niiden ihmisten eleitä, ilmeitä ja uskallat puuttua siihen, että.

Puhuja 4

Hei mikä fiilis että pysäyttää jonkun jumiutuneen palaverin vaikka ja sanoi että hei otetaan pieni breikki että nyt fiilis kierros että.

Puhuja 4

Että jotain ihan muuta tai tuo semmoista rentoutta siihen ja siinä on niinku monia keinoja.

Puhuja 4

Luoda sitä, mutta tärkeintä on se, että on tunne yhteydessä itse itsensä kanssa.

Puhuja 4

Sitä ei voi silleen ulkoapäin liimata helposti.

Puhuja 2

Eli kysymällä kysymällä myös, että että joskus voi olla joillekin voi olla vaikea tulkita toisten.

Puhuja 2

Ottaa selvää ja toisaalta sitten jossakin tilanteessa, että sitten varmin tapa kysyä. Joo, silloinhan tavallaan vastuu siirtyy niinku molemmille, että että juuri aiemmin juteltu nimenomaan siitä, että sitten kun esihenkilö onpa niitä henkilöitä sitten 10 tai 70 niin ei sitten niin kun välttämättä aina ole

aikaa tai mahdollisuutta niinku siihen kovin syväluotaavaa analyysiin tai miten se nyt sanottaisiin niin sitten aina aina.

Puhuja 2

Kuitenkin niinku kyse.

Puhuja 3

Hyvä että.

Puhuja 4

No se on aina aina varma keino, että ei tarvitse osata edes havainnoida vaan joo.

Puhuja 3

Joo kyllä.

Puhuja 4

Yks kysyy avoimia kysymyksiä siinäkin se, että niitä avoimia kysymyksiä, että annetaan ihmisille tilaa puhua jos sä kysyt suljettuja kysymyksiä joihin voi vastata kyllä tai ei, niin se ei ruoki sellaista hyvää vuorovaikutusta. Mutta sitten kun kysyy avoimia niin ihminen avautuu.

Puhuja 3

Joo totta.

Puhuja 4

Helpommin joo joo.

Puhuja 1

Minusta on hauska. Sinä olet muutaman kerran sanonut, että on uskaltaa pysähtyä tai uskaltaa kysyä.

Puhuja 1

Että se on se on jäin miettimään tuota niinku on kokous että niinku uskaltaa poiketa siitä, että mä olin suunnitellut sen näin. Mutta hei ei tää ei nyt toimi.

Puhuja 1

Että niinku.

Puhuja 4

Se vaatii rohkeutta mun mielestä siinä mielessä, koska suomessahan se on paljon yksipuolista viestintää. Niissä teams palavereissa tällä hetkellä viimeiset puolitoista vuotta mä oon päässyt todistamaan tottakai satoja satoja teams palavereissa itsekin eri yhteyksissä niin niin se on hirmu yksipuolista sellaista niinku et mä oon nähny ensin henkilöitä vetämässä tiimi palavereita ja.

Puhuja 4

Ja niinku he tekee todellakin parhaansa.

Puhuja 4

Mutta sellainen vuorovaikutus, että ensinnäkin palaverin alussa harvemmin kukaan kysyy, että hei, mikä fiilis tänään on. Mitä te toivoisitte tältä palaverista, mikä olisi niinku parasta mitä tässä tänään voisi tämän tunnin aikana tapahtua?

Puhuja 4

Että mitä te kaipaisitte, onko jotain akuuttia mitä halutaan ehdottomasti käsitellä vaan siellä osoitetaan sen agendan mukaan et mä esihenkilönä käyn tätä asiaa.

Puhuja 4

Tsekki listaa täältä läpi. En mä edes niinku kiinnitä mitään huomiota siihen, että miten mun porukalla menee just tänään.

Puhuja 4

No eli eli vaikka semmoinen tähän käytännön apuna ja työkaluna taas. Ehkä semmoinen vinkki tulee mieleen, että että voisiko se tiimi palaveri vaikka alkaa niin että otetaan.

Puhuja 4

Vika kierros jos on tosi vähän aikaa ja kiire projekti tilanne ja on paljon asioita käsiteltävä niin vaikka kuudenkymmenen sekunnin kierros minuutin kierros jokaiselta riippuen paljonko ihmisiä siinä on.

Puhuja 4

Mutta että.

Puhuja 4

Että mistä on mitä hyvää on viimeisen viikon aikana tapahtunut? Mitä Haluatko sanoa jollekin kiitoksen, joka on sinua auttanut tässä projektissa?

Puhuja 4

Tässä tiimissä, Haluatko antaa kannustavan palautteen jollekin? Haluaako mitä hyvää on huomannut, mistä on kiitollinen jotain hyvää, jotain se virittää sen palaverin meinaa ihan erilaiseksi. Sitten kun on käytössä hyvä läpi, koska sitten aletaan käymään jotain projektin ongelmia ja tiedätkö mitä reklamaatioita läpi sitten tiimi palaverissa, niin niin ainakin se että se viritetään siihen että tässä on paljon hyvääkin.

Puhuja 4

Läsnä koko ajan.

Puhuja 2

Kyllä totta kyllä.

Puhuja 1

Tossa mietin mielessäni, kun olen ollut tämän ehkä miesvaltaisten työpaikkojen kanssa tekemisissä nyt, että mitenkä tämä uppoaa sinne, mikä se on niin kuin se jos heillä ei ollut tapana kysellä kuulumisia tai muuta, niin mitä siellä voisi tehdä tai mitenkä suunnata sitä tai opetella siihen?

Puhuja 4

Joo no tää on hyvä hyvä pointti. Mulla on isoja yrityksiä asiakkaina itsellä ja ne on kaikki todella miesvaltaisia jostain syystä mulle siunaantunut aina todella miesvaltaisia että ihan yks 2 naista aina joukossa ja 40 miestä niinku eilenkin oli. Meillä oli eilen kehityskeskustelu valmennus ihmisten kohtaamisesta hmm miesvaltaisella alalla ja me käytiin läpi sitä että.

Puhuja 4

Vaikka kehityskeskustelun alussa, että miten sinä luot sen hyvän ilmapiirin luottamuksen ja turvan siihen todella vieras aihe he oli silleen, että no, enhän mä ole tällaista ikinä tehnyt, että miten kerron nyt hemmetti soikoon, että miten tämä käytännössä tehdään ja me tehtiin niin, että että ensin mä kerroin sen niin kuin tärkeyden, että mikä merkitys tällä on koko kehityskeskustelun sujuvuudelle ylipäätään.

Puhuja 4

Ja sitten minä annoin niille 5 kysymystä, mitä sä voit esimerkiksi siinä alussa kysyä ja ja ja mieti mikä sun suuhun sopii tai onko se joku ihan muu?

Puhuja 4

Mutta tätä samantyyppistä aihetta ja mä pistin ne harjoittelemaan keskenään. Okei kuiva, harjoitelkaa sitä tilannetta että miten sä avaat sun kehityskeskustelun niin että siihen tulee semmonen lämminhenkinen turvallinen ilmapiiri.

Puhuja 4

Mä annoin kysymyksiä, esimerkkejä ja he teki oman rungon siihen millä he avaa heidän, mikä sopii heidän persoonaan ja heidän suuhun. Mitkä sanat?

Puhuja 4

Ja he sanoj, että se oli erittäin hyvä harjoitus.

Puhuja 4

Että sen sai kuivaharjoittelua, koska nyt on varma olo mennä ja nyt he tajuaa miten tärkeää se aloitus siinä on, ettei polteta suoraan siihen lomakkeelle ja suoraan niihin asioihin.

Puhuja 4

Ja mä tiedän että niitä yksi lailla niitä miehiä ei introvertteja insinöörejä jotka on huippuosaajia jossain itse asiassa mitä ne siellä töissä tekee niin he haluaa olla hyviä esi henkilöitä ja he haluaa kohdata ihmisiä. Heillä ei ole vaan niitä keinoja kun he ei ole sitten siihen niin perehtyneitä.

Puhuja 4

Niin siellä oli eilenkin kova oppimisen halua, että hei, tää on tärkeätä, että miten mä saan sen ihmisen avautumaan, että se on tosi jäätävä tilanne.

Puhuja 4

Jos puolitoista tuntia ollaan tuppisuuna ja se jumiutuu kun tulee yksi sanan vastauksia kaikkeen, niin kyllähän ne nyt haluaa siitä kyllä helpomman siitä keskustelusta.

Puhuja 4

Että näin tällaisia tuli mieleen, että semmoinen ihan harjoittelu kin auttaa, että rupee vaan ottaa vaikka yksi kysymyksen mitä alkaa kysymään enemmän ja harjoittelee.

Puhuja 2

Niin ja varmasti just se se, että että.

Puhuja 2

Se niinku muistaa se, että se työ.

Puhuja 2

Totta kai itse siinä kehityskeskustelun sisälläkin kyllä oikeanlaisia kysymyksiä ja semmoisen hyvän tunnelman luomista, mutta tavallaan se se rakennetaan nimenomaan kehityskeskustelujen väliin.

Puhuja 2

Se asia loppujen lopuksi että että mikä se on, se tavallaan se luottamus ja helppous keskustella, että ikään kuin jotenkin voisi varmaan ajatella sitäkin, että että siihen kannattaa niinku panostaa senkin takia, että sitten ne kehityskeskustelut on helpompia, koska sinulla on se.

Puhuja 2

Jos tavallaan niinku on semmoista ennakoivaa investointia tulevaa helpottaa esihenkilön työtä tulevaisuudessa monessa kohtaa, kun on se yhteys siihen siihen yhteisöön oikeasti olemassa. Elikkä se nimilistä ja.

Puhuja 1

Toi on nyt niin kyllä juuri juuri niin.

Puhuja 4

Ole kyllä asia nyt olen ollaan asioiden ytimessä mun yks tuota kehityskeskustelun valmennuksen nimi on 3 6 4.

Puhuja 3

Oho ilo.

Puhuja 4

Liittyen tuohon lähteeseen.

Puhuja 3

Eli koulusta joo.

Puhuja 4

Telia on se miten sä rakennat hyvän hyvän kehityskeskustelun eli me ollaan ihan samoilla linjoilla, että se luottamus ja kaikki se avoin hyvä vuorovaikutus rakennetaan kaikkina niinä muina päivinä. Se vaan punnitaan siinä kehityskeskustelussa ja silloin se tulee näkyväksi että minkälainen luottamus tässä on.

Puhuja 2

Juuri näin.

Puhuja 2

Voi että mielenkiintoista kyllä.

Puhuja 1

Mä jäin vielä miettimään tuota, että mitä se mitä niinku toi harjoittelu on tosi hyvä, mutta että mistä niitä löytää niitä apuja löytää meiltä ja sinulta ja varmaan niitä kysymyksiä että toi on se varmaan että mistä mä lähden edes liikkeelle tässä että mitä mä lähden kysymään, mutta että.

Puhuja 4

Joo, itse asiassa mä voisin tosta seuraavan blogin kirjoittaa, koska nyt on niin paljon kehityskeskusteluista meneillään yrityksissä ja mä en itsekään ole nähnyt kauhean paljon sellaisia vaikka edes edes blogeja tai podcasteja tai mitään missä mentäisiin siihen käytäntöön niin tarkkaan että kaikkialla kyllä puhutaan kohtaamisen tärkeydestä.

Puhuja 4

Mutta harvoin on sitä, että no, mitä mä nyt sitten oikeasti teen, kun mulla on tunnin päästä se keskustelu millä mä avaan sen jos ei se tule itseltä luontevasti, niin silloin tarvitaan niinku sellaista vähän ideoita siihen.

Puhuja 4

Niin niin. Tää on kyllä ihan tämä on haaste mun mielestä ja sitten tottakai aina löytyy apuja. Onneksi et aina löytyy niitä ihmisiä kuten meikäläiset joiden suurin intohimo on nää asiat jotka mielellään autetaan ja tuetaan ja saadaan sitä asiaa helpommaksi. Etenkin mä toivon että kenenkään ei tarvitsi.

Puhuja 4

Stressata siitä, koska aina on apua tarjolla kuitenkin, ettei jäisi yksin. Taas palataan siihen, että älä jää yksin niiden huolien kanssa, koska jokaiseen haasteeseen on vähintään 10 eri ratkaisua, mutta niitä ei vaan itse aina näe kun on sen haasteen keskellä.

Puhuja 4

Eli mulla on itsellä omassa elämässä periaate, että jos mä otan jonkun uuden asian haltuun, niin mä aina mietin, että kuka on tässä tosi hyvä.

Puhuja 4

Kenen intohimo tää on jo keneltä tää on helppoa ja sujuvaa. Mä otan siihen ihmiseen yhteyttä välittömästi. Pyydän lounaalle pyydän puhelinkeskusteluun. Ehkä ostan häneltä jonkun kokouksen konsultoinnin sparrauksen ja sillä mä lähden aina liikenteeseen.

Puhuja 4

Koska sitten mä pääsen heti ytimeen. Mä pääsen pääsen heti siihen niinku huippu huippu tekemiseen verrattuna että mä rupean rämpimään ja repiä hiuksia päästä kun en mä osaa.

Puhuja 4

Eli tavallaan 2 eri strategiaa. Monet haluaa tehdä itse ensin pitkään ja sitten lopulta vasta kun on niin paha tilanne niin sitten vasta pyytää apua.

Puhuja 4

Mutta mä olen elämässä oppinut sen, että näin pääsee paljon nopeammin ja helpommin huipputuloksiin, kun pyytää niiltä, jotka joille se on jo huippua, niin pyytää heti heidät jotenkin remmiin mukaan.

Puhuja 1

Ja sitten tavallaan se makustella sama asia kuin näiden kysymysten kanssa, niin makustella sitä, että mikä mun suuhun sopii. Mikä mun persoonalle sopii sitten, että se ei ole tuo just samanlainen mutta.

Puhuja 4

Niin ja ei. Ei tarvitse olla. Siis me ollaan kaikki erilaisia, niin osalle sopii ihan eri tyyppisesti sen asian esiin tuonti, kunhan sen aidon kiinnostuksen ihmisiä kohtaan, niin kunhan sen tuo esiin jotenkin.

Puhuja 4

Ja myöskin se palautteen anto, että suomessa ei olla niin aktiivisia sanomaan ääneen sitä hyvää mitä näkee. Mutta jos jokainen esihenkilö sanoisi edes kerran päivässä aitoa hyvää mitä näkee niin ääneen jonkun yksi lauseen ei mitenkään päälle liimatusta ja keksittyä positiivista vaan ihan aitoa mitä näkee, niin sillä tekisi massiivisen muutoksen siihen ilmapiiriin ja tunne yhteyteen ja luottamukseen, että ihan vaan sanoa ääneen että kiitos. Toi oli tosi hienosti hoidettu.

Puhuja 1

Kyllä totta. Joo tästä me ollaan puhuttu puhuttu useasti kanssa. Sitä mietin tähän haastaa nyt tämä menetelmä oleminen tämän, että miten sä sen teet ja miten sä saat sen ohimennen voisi tossa aina sanoa ja kiitellä ihmisiä, mutta että tässä etänä ollessa ei paljon ohimennen mene niinku.

Puhuja 4

Niin no että nähdään sitten kun siinä töitä kuitenkin tiimeissä tehdään aamusta iltaan joka päivä on siis lakit ja on chatit ja on kaikki niin me pystytään.

Puhuja 4

Kyllähän me nähdään, mitä hyvää siellä tapahtuu koko ajan, niin me voidaan heittää chattiin. Kommenttiin voidaan heittää hymiöitä, voidaan sopia puhelimen.

Puhuja 4

Puhuu, niin voi sanoa siinä vähän niinku luontevasti sinne väleihin, että hei, toi oli hienosti hoidettu. Vau mä oon ylpee susta.

Puhuja 4

Sä teit meidän tiimin eteen tosi hyvän jutun nyt ja puhelimesta sitä voi viljellä ja juuri niillä viesteillä laittaa vaikka sähköpostiin että hei tuli tosi hyvä fiilis tuosta miten sä hoidit ton asiakas keissin kunhan sen ilmaisee sillä kanavalla ei ole mun mielestä niinkään väliä kun se että se tulee ilmaistuksi se asia.

Puhuja 2

Se on totta kyllä kuhan viesti.

Puhuja 4

Jahas hei mä pyydän kaikkia esi henkilöitä haastamaan itsensä siinä, että jos nyt oma taso on se että sanoo tyyliin kerran viikossa jotain niin ottaa siitä pienen edistysaskeleen että sanookin 2 kertaa viikossa ettei meistä kaikista tarvitse tulla sellaisia että meistä tulee tämmöisiä super sua.

Puhuja 4

Laita muiden nostattaja ja valon valon enkeleitä. Täällä vaan se, että edes pieni pieni pieni asia minkä muuttaa niin sillä voi olla iso muutos sitten oma ja ympärillä olevien ihmisten.

Puhuja 2

Niin pysyä itsenään sä kuitenkin siinä, että varmasti sitten kuitenkin hyvin ratkaisevaa. On nimenomaan se, että että oletko aito.

Puhuja 4

Kyllä siihen se kulminoituu, että silloin se luottamus herää kun huomaa että toi on aito ihminen, että sillä ei ole päälle liimattuja juttuja vaan se on aidosti sitä mitä on.

Puhuja 1

Ja kyllä mä ehkä haastaisin niitä porukoita ainakin tiimiäni, että me myös keskenämme annetaan sitä. Kiitos.

Puhuja 1

Että se lisääntyy, että se ei ole pelkästään sen.

Puhuja 1

Esimiehen velvollisuus.

Puhuja 2

Juuri niin kyllä joo.

Puhuja 2

Palautteen anto ja kyllä totta joo.

Puhuja 4

Kyllä siksi juuri tällaiset vaikka tiimi palaverin alussa ne kierrokset mitä hyvää on nähnyt tässä tiimissä tapahtuvan tämän viikon aikana niin ne viljelee semmoiseen hyvään palaute kulttuuriin, että se on kaikille tärkeitä ja jokainen ihminen ei esihenkilö pelkästään vaan jokainen yksi lailla luo sitä hyvää työyhteisöä joka hetki ja joka päivä se on kaikilla yhtäläinen vastuu.

Puhuja 4

Ensin henkilöillä on tietyt vastuut vaikka vetää kehityskeskustelut ja olla vastuussa tietyistä jutuista. Mutta vastuu tästä hyvästä ilmapiiristä on kyllä ihan tasaisesti kaikilla mun mielestä.

Puhuja 1

Se on totta.

Puhuja 1

Meille riikka varmaan riittäisi puhumista tässä moneksi päiväksi. Mä veikkaan että.

Puhuja 1

Kyllä me päästäisiin, mutta että meidän puolen tunnin aika alkaa olla lopussa tässä. Mutta miten sä nyt tiivistäisit tämän jos mietitään, että mitä ollaan nyt tänään puhuttu, että että johtamista ja on tätä.

Puhuja 1

Että mikä siellä ehkä sen johtajan agendalla voisi olla tai mihin me haastettaisiin.

Puhuja 4

Mä tuota sanoisin että ydin oli se että on on se hyvä vastuu omasta hyvinvoinnistaan ensin, jotta sitten sen jälkeen kun tajuaa sen tärkeyden niin voi olla paljon kiinnostuneempi myös tiimin hyvinvoinnista eli se itsensä johtaminen siinä.

Puhuja 4

Ja sitten toinen asia et ota yksi asia jonka sä otat vähän niinku fokukseen nyt siinä että onko se se että sä alat ottaa enemmän yhteyttä niihin tiimiläisen henkilökohtaisesti vai onko se se?

Puhuja 4

Et sä aloitat jonkun kokeilet uutta käytäntöä vaikka tiimi palaverissa tai yksi pieni asia kokeiluun vaikka viikon ajaksi ja katso mitä tapahtuu, sen ei tarvitse olla maata mullistavaa, mutta vähän niinku iso laiva että jos sä käännät 2 millia sitä ruoria nyt niin 2 kuukauden päästä se laiva on ihan eri paikassa.

Puhuja 4

Muutosten ei tarvitse olla isoja, vaan yksi pieni asia minkä tästä podcastista. Nyt kun tämän kuuntelit niin otat otat onkeen ja sun omaksi voimavaraksi tulee helpottamaan.

Puhuja 4

Sun elämää ja myöskin semmoinen kiva positiivinen haaste viikoksi, että tätä kysymystä aion ruveta nyt kysymään enemmän mun lähipiiriltä töissä ja kotona vaikka.

Puhuja 4

Pienten askelten voima.

Puhuja 1

Tästäkin ollaan taidettu joskus.

Puhuja 2

Puhua joo pieniin.

Puhuja 1

Pienin askelin eteenpäin. Se on meidänkin motto.

Puhuja 1



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

jamk

Virtual Leaders

Kyllä, mutta kiitos riikka.

Puhuja 4

Kiitos teille. Oli tosi mahtavaa olla näin tärkeän aiheen äärellä ja mä toivon hyvinvointia ja iloa ja hyvää energiaa tähän kevääseen ja vuoteen ja kaikkiin päiviin kaikille.

Puhuja 1

No niin.

Puhuja 1

Joo kiitoksia kovasti, 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]